

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

EFFECTS OF LABOR LEGISLATION ON THE BRAZILIAN LABOR MARKET FROM 2003 TO 2018

Juliano Vargas¹

Gabriella Pereira dos Santos²

RESUMO

O artigo examina os efeitos da legislação trabalhista sobre o mercado de trabalho brasileiro no intervalo entre 2003 e 2018, dividido em dois períodos: 2003-2014, que apresentou resultados favoráveis quanto à geração de emprego e renda, ainda que sob modificações jurídicas ambíguas; e 2015-2018, impactado especialmente pela reforma trabalhista de 2017, que reconfigurou o mercado de trabalho sem que surtisses as consequências socioeconômicas apregoadas pelos defensores de tais reformas. Conclui-se que a justificativa de sanear as contas públicas tem relevância em meio à estagnação econômica; contudo, há um dilema acerca da escolha de quem deve contribuir mais proporcionalmente para sua resolução. Pelo potencial efeito da legislação trabalhista, deve-se emular um regramento jurídico que sane divergências e oriente condutas visando à melhora das correlações de forças nessa seara.

Palavras-chave: Brasil, crescimento, desenvolvimento, legislação trabalhista, mercado de trabalho.

ABSTRACT

The article examines the effects of labor legislation on the Brazilian labor market from 2003 to 2018, divided into two periods: i) 2003-2014, which presented favorable results in terms of job and income generation, even under ambiguous legal changes; ii) 2015-2018, in which the 2017 labor reform in particular has reconfigured the labor market without having the socioeconomic consequences proclaimed by the defenders of such reforms. We conclude that the justification for cleaning up public accounts is relevant in the midst of economic stagnation, but the dilemma is in choosing who should contribute more proportionately to its resolution. Due to the potential impact of labor legislation, one must emulate a legal regulation that resolves divergences and guides behaviors that improve the correlations of forces in this area.

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

1. INTRODUÇÃO

Marcadas por heterogeneidades de vários matizes, as relações laborais no Brasil refletem bem a formação socioeconômica do país. O mercado de trabalho no país consolidou-se com a sanção da Lei Áurea (BRASIL, 1888), marco histórico do fim da escravidão. A partir disso, houve inúmeras reconfigurações do trabalho, com menos ênfase no desenvolvimento e mais

¹ Doutor em Economia pela Universidade de Brasília (UnB). Professor Adjunto do Departamento de Ciências Econômicas e do Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas da Universidade Federal do Piauí (UFPI). Pesquisador na Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado do Piauí (Fapepi) da Secretaria de Planejamento e Assuntos Econômicos (Seplan). Editor-chefe da revista *Informe Econômico* (UFPI) e coordenador do Grupo de Pesquisa em Economia do Trabalho (GPET), certificado pelo CNPq. E-mail: juliano.vargas@ufpi.edu.br

² Graduada em Economia pela Universidade de Brasília (UnB). E-mail: gabriellapsantos@gmail.com

no crescimento econômico, de modo que as significativas desigualdades e as exclusões sociais permaneceram presentes. Nesse sentido, a norma jurídica torna-se uma variável importante – sobretudo no dever de determinar o nível de proteção social e a distribuição (funcional) da renda gerada – por nortear os rumos da relação entre trabalhadores e empregadores.

De modo geral, dois pontos permitem ilustrar historicamente como a legislação trabalhista influenciou na formação do mercado de trabalho no Brasil³. O primeiro se resume na substituição da mão de obra escrava pela europeia, processo iniciado antes mesmo da abolição da escravatura. Essa preferência por trabalhadores europeus em detrimento dos nacionais (amparada por políticas e leis específicas) foi motivada, entre outras razões, pela alegação de que os ex-cativos não se adaptariam à nova rotina de trabalho. Os desdobramentos deletérios dessa prática persistem na vida nacional, e seu maior exemplo é a informalidade estruturalmente disseminada no contexto atual.

Já o segundo ponto coincide com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, no primeiro governo de Getúlio Vargas (1930-1945), as quais unificaram toda a legislação trabalhista existente à época, além de sistematizá-la e inserir novos dispositivos em sua estrutura (BRASIL, 1943). A CLT nasceu como necessidade constitucional de regular as relações laborais após a criação da Justiça do Trabalho, em 1939, e foi importante para promover coesão social e organizar a economia brasileira – já em rápido processo de industrialização⁴ – em meio a um crescente mercado interno. Essa iniciativa 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 caracterizou por rápidas transformações socioeconômicas, refletidas na configuração dos vínculos entre capital e trabalho. Nesse momento em que importantes elementos de natureza conjuntural e estrutural dificultavam o modo de desenvolvimento sustentado pelo Brasil, modificações nas leis que regem o mundo laboral foram implementadas sob o pretexto de dinamizar a economia. Nessa perspectiva, o objetivo do artigo é examinar – sob a ótica da Economia Social e do Trabalho – os efeitos da legislação trabalhista sobre o mercado de trabalho de 2003 a 2018.

Assumindo que as modificações jurídicas têm importância para a 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 são articuladas com dados secundários provenientes de instituições oficiais de pesquisa, tomadas por indicadores tais como grau de informalidade (GI), taxa de desemprego, saldo empregatício, ações trabalhistas, rendimentos, produto interno bruto (PIB) e outros. Assim, pretende-se contribuir para o debate preenchendo essa 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 os quais

³ Resgates históricos da formação do mercado de trabalho no Brasil (BARBOSA, 2008; VARGAS, 2017b).

⁴ Ressalta-se que a industrialização, isto é, o desenvolvimento do sistema capitalista, pode ocorrer sem que haja 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.

se prestam à avaliação da trajetória recente nessa seara⁵. No período indicado, houve maior atuação do Estado na condução da economia, seja via políticas públicas e ampliações de crédito, seja por programas de transferência direta de renda, entre outros. (VARGAS, 2017a). Um ambiente macroeconômico favorável vigorou neste interregno, em particular no que tangia ao contexto externo, que, mesmo diante da crise financeira de 2008, afetou de modo contundente a economia brasileira apenas 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 de empregos no período e, apesar de ter continuado a apresentar alto grau de informalidade laboral, também avançou consideravelmente nesse 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. Essa queda na informalidade pode ser explicada por diversos fatores, tais como: a crescente reivindicação de direitos por parte da sociedade, a conscientização dos direitos trabalhistas; e a maior eficiência fiscal na área (SABOIA, 2014).

Já Filgueiras (2012) defende que o Estado brasileiro em muito contribuiu 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 atuam como atenuadoras, que se adaptam às ações empreendidas pelo capital. O autor reconhece, todavia, que o Direito do Trabalho transcende esse papel ao se tornar “agente ativo e impositivo de interferência no movimento da relação, engendrando reorganizações no padrão de contratação, organização e uso da força de trabalho” (FILGUEIRAS, 2012, p. 92).

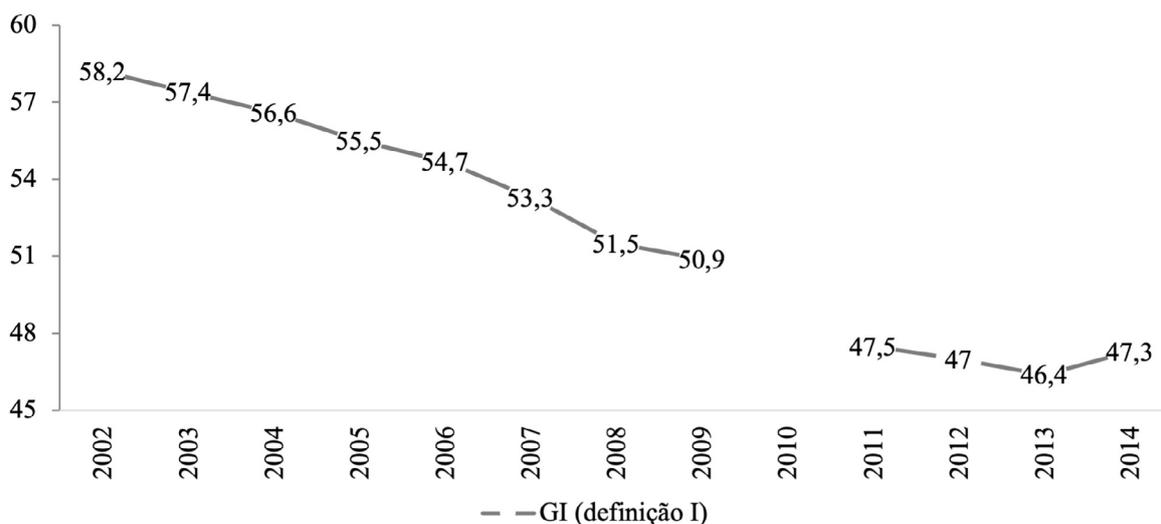
Por seu turno, Cardoso Junior (2013) aborda essa temática relacionando as esferas do mundo do trabalho e da (des)proteção social no Brasil, sugerindo a universalização das políticas sociais como a estratégia mais indicada para enfrentar os desafios socioeconômicos do país, em geral, e da informalidade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

O GI⁶ em 2002 era de 58,2% da força de trabalho. Posteriormente, o trabalho formal 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 PIB, que passou de 21% em 2003 para 16,2% em 2013 (ETCO, 2020).

⁵ Para um panorama estatístico descritivo mais robusto deste período, conferir o dossiê sobre desemprego publicado na edição 85 da revista Estudos Avançados (2015).

⁶ Assume-se neste estudo a definição de grau de informalidade I, que é uma das três disponibilizadas pelo Ipeadata (IPEA, 2022) com base nos microdados do IBGE, correspondendo ao resultado do seguinte cálculo: a soma entre empregados sem carteira e trabalhadores por conta própria dividida pela quantidade de trabalhadores protegidos, empregados sem carteira e trabalhadores por conta própria. A definição adotada não implica em prejuízo da análise.

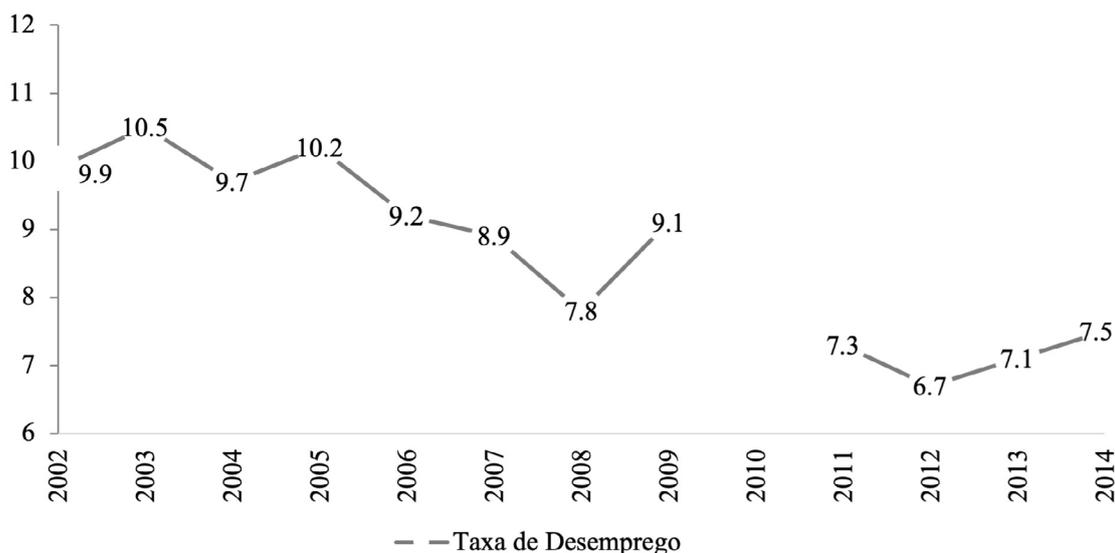
GRÁFICO 1 – GRAU DE INFORMALIDADE (%) – BRASIL (2002-2014)



Fonte: elaboração própria com base no Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2016). Nota: a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) não foi realizada em 2010; os dados não são calculados para os anos de elaboração do Censo Demográfico, momento em que a série é interrompida pelo IBGE.

Do maior otimismo com a evolução da economia brasileira e a conseqüente intensificação da demanda por trabalho formal derivou-se um decréscimo significativo das taxas de desemprego, de 10,5%, em 2003, para um vale de 6,7%, em 2012 (Gráfico 2). Decomposta, porém, essa 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, esse intervalo de tempo foi o mais positivo na história do país em termos de geração de empregos nas regiões metropolitanas (VARGAS, 2017a).

GRÁFICO 2 – TAXA DE DESEMPREGO (%) – BRASIL (2002-2014)



Fonte: elaboração própria com base no Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística⁷.

⁷ Dados disponíveis em: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/4093#notas-tabela>. Acesso em: 2 dez. 2021.

Ainda que os indicadores citados mostrem bons resultados para o mercado de trabalho, Squeff e Amitrano (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 serviços⁸. Há de se considerar, portanto, o aumento sucessivo do percentual de participação desse setor como componente do PIB relativo à queda do setor industrial – esse último, em geral, exercido formalmente.

Duarte (2006) aponta três aspectos jurídicos que favoreceram as condições de trabalho nos anos 2000: i) a maior efetividade fiscal (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 a atividades como a dos trabalhadores terceirizados e domésticos, por exemplo; e iii) a redução do trabalho infantil.

A relação entre o mercado de trabalho formal e o informal foi também abordada por Ramos (2007, p. 9) ao afirmar que as políticas implementadas para a área influenciaram 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 (ou menos) protetivo dos trabalhadores aumenta (ou diminui) o poder de barganha individual e coletiva, em tese estimulando (ou desestimulando) a formalização do trabalho.

Adicionalmente, é preciso considerar que o próprio crescimento econômico foi muito importante para a melhoria dos indicadores do mercado de trabalho (taxa média de crescimento do PIB de 3,5%, entre 2003 e 2008, e -0,13%, em 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 (população em idade ativa [PEA]/população economicamente ativa [PIA]) (MATTOS; LIMA, 2015). Percebe-se que os avanços logrados no período resultaram de razões que se complementam.

Contextualizando o exposto, segue-se a análise de algumas das mais relevantes modificações na legislação trabalhista de 2003 a 2014, objetivando identificar os efeitos dessas 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 da regulação do trabalho.

Essa 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 para determinar as condições de uso e remuneração do trabalho. A flexibilização avançou, conforme esquematicamente sintetizado no Quadro 1.

⁸ Nesse aspecto não há consenso na literatura. Alguns pesquisadores defendem que, em termos absolutos, enquanto os empregos de baixa remuneração criados forem maioria, proporcionalmente a geração de empregos com maior remuneração e qualificação serão maiores (LEONE; BALTAR, 2016).

QUADRO 1 – PRINCIPAIS MEDIDAS FLEXIBILIZADORAS DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL (2003-2014)

Medida	Função
Crédito consignado (Lei n.10.820/2003) (BRASIL, 2003b)	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 (BRASIL, 1988).
Primeiro emprego (BRASIL, 2003a), regulamentadas pelo Decreto 5.199/2004 (BRASIL, 2004)	Incentivos fiscais para empresas que contratam jovens, permitindo a contratação por prazo determinado, desde que por um período mínimo de 12 meses. Recomenda-se às empresas evitar a substituição de trabalhadores. Limitam-se a 20% do seu quadro de pessoal os contratados pelo programa.
Reforma previdenciária Emenda Constitucional (EC) n. 41/ 2003 (BRASIL, 2003c)	Extingue o regime de previdência pública aos servidores públicos admitidos a partir da publicação da Emenda Constitucional, com o fim da integralidade e da paridade, fixação do limite a ser percebido a título de proventos de aposentadoria e determinação de que fossem instituídos os fundos de pensão. Também taxa os inativos, aumenta o limite de idade e fixa condições mais rígidas para o servidor alcançar a aposentadoria.
Nova lei de falências e de recuperação judicial (Lei n. 11.101/2005) (BRASIL, 2005a)	A CLT estabelece que, na falência, a totalidade de salários e indenizações devidos aos trabalhadores sejam créditos privilegiados; porém, 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 a 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 se obriga 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) (BRASIL, 2005b)	Somente aplicável para fins fiscais e previdenciários. 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 (Lei complementar nº 123/2006) ⁹ (BRASIL, 2006b)	As micro e pequenas empresas continuam dispensadas de: fixar quadro de trabalho em suas dependências; anotar as férias dos empregados em livro ou ficha de registros; matricular aprendizes nos cursos de Serviços Nacionais de Aprendizagem; possuir o Livro de Inspeção do Trabalho; e 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) (BRASIL, 2006a)	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 a empregados domésticos. Entretanto, o presidente veta a obrigatoriedade do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), da multa rescisória de 40%, do salário-família e do seguro-desemprego, argumentando que esses poderiam contribuir para o aumento do desemprego. Com isso, o veto do presidente impede a equiparação integral dos direitos trabalhistas amparados pela CLT.

⁹ De acordo com a Receita Federal (2022), o “Simples Nacional é um regime compartilhado de arrecadação, cobrança e fiscalização de tributos aplicável às Microempresas e Empresas de Pequeno Porte. Abrange a participação de todos os entes federados” e é “administrado por um Comitê Gestor composto por oito integrantes: quatro da Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB), dois dos Estados e do Distrito Federal e dois dos Municípios. Para o ingresso no Simples Nacional é necessário o cumprimento das seguintes condições: i) enquadrar-se na definição de microempresa ou de empresa de pequeno porte; ii) cumprir os requisitos previstos na legislação; iii) formalizar a opção pelo Simples Nacional”.

Medida	Função
O trabalho em atividades de transporte rodoviário de cargas (Lei n. 11.442/2007) (BRASIL, 2007a)	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 perde os direitos trabalhistas.
Intervalo intrajornada (Portaria MTE n. 42/2007) (BRASIL, 2007b)	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) (BRASIL, 2007c)	Ratifica o trabalho aos domingos para os comerciários. Porém, coloca 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 é de dois domingos no mês.
Contrato de trabalhador rural por pequeno prazo (Lei n. 11.718/2008) (BRASIL, 2008b)	Autoriza a contratação de empregados rurais sem registro na Carteira de Trabalho, para serviços de curta duração (até dois meses). Os direitos trabalhistas são pagos diretamente ao trabalhador, mediante adição à remuneração acordada.
Desoneração da folha de pagamento (Lei n. 12.546/2011) (BRASIL, 2011a)	Substituição, parcial ou total, da alíquota patronal de 20% incidente sobre folha de pagamento para uma alíquota de 1% a 2% incidente sobre faturamento ou vendas por meio da criação da chamada Contribuição Patronal sobre a Receita Bruta (CPRB).
Cooperativas de trabalho (BRASIL, 2012b)	Institui o Programa Nacional de Fomento às Cooperativas de Trabalho (Pronacoop), legitimando-as. Revoga o parágrafo único do art. 442 da CLT.
PLR. Medida Provisória n. 597, transformada na Lei nº 12.832/2012 (BRASIL, 2012)	Isenta do imposto de renda (IR) de pessoa física o recebimento de até 6 mil reais em forma de participação de lucros e resultados (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 (BRASIL, 2014c)	Tem como critério de adesão apenas o porte e o faturamento do empreendimento ao invés da atividade exercida. Assim, vários profissionais liberais são incluídos no Super Simples, reduzindo as fontes de financiamento do fundo público.

Fonte: elaboração própria adaptada e modificada de Krein e Biavaschi (2015) e de 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 nesse aspecto. A perda desses direitos influenciou sobremaneira na interpretação dos agentes econômicos quanto à atuação do Estado na questão trabalhista, gerando desconforto dentro do próprio partido político do governo empossado.

Outra modificação da legislação trabalhista que se destaca ocorreu nesse mesmo ano, com a aprovação da Lei nº 10.748 (BRASIL, 2003a), que lançou o Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego (PNPE), cujo objetivo principal era gerar oportunidades aos jovens de 16 até 24 anos provenientes de famílias com baixa renda e que possuíssem baixa escolaridade. Com o intuito de estimular novos postos de trabalho, a proposta surtiu resultados práticos modestos. A quantidade de empregos gerados e de empresas que participaram do PNPE nacionalmente entre outubro de 2003 e abril de 2007 foi de apenas 10.250 e 2.801, respectivamente (BASTOS, 2011).

Foram também importantes os estímulos voltados à formalização no setor de serviços, com a criação do Super Simples, por meio da Lei Complementar nº 123/2006 (BRASIL, 2006b), programa em que pequenas e microempresas foram estimuladas com,

por exemplo, redução da carga tributária e facilitação da escritura fiscal e da contribuição previdenciária patronal. Esse setor teve expansão significativa no período, passando de 65,83% do PIB em 2003 para 71,18% em 2014. Ressalta-se que há de se ponderar o quanto dessa expansão, proporcionalmente, deveu-se às mudanças de legislação trabalhista e o quanto resultou do crescimento econômico verificado no período.

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 e 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 nº 132/2003 ao Senado, retirando a urgência da tramitação do Projeto de Lei da Câmara nº 134/01; Mensagem nº 389/2004 à Câmara, para retirar o projeto sobre terceirização.	Mensagem pedindo a 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 índice de preços no consumidor (INPC) do ano anterior acrescido de um aumento real correspondente à variação do PIB de dois anos anteriores. A política foi 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 (2011-2016) (BRASIL, 2015a).
Estágio (Lei n. 11.788/2008) (BRASIL, 2008c)	Regulamentação do estágio, criando algumas regras para a sua adoção, tais como o limite de jornada de seis 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 estabeleciam uma relação de emprego disfarçada ¹⁰ . 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	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 contratação por prazo determinado (Lei n. 9.601/1998). (BRASIL, 1998)
Revogação da Portaria n. 865/1995 (BRASIL, 1995)	A revogação da portaria do Ministério do Trabalho (pelo Artigo 1º da Portaria nº 143 de 05.04.2004 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 Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e não mais pelo empregador, que era depois ressarcido.
Período de experiência (BRASIL, 2008a)	Proíbe que o período de experiência exigido seja maior do que de seis meses.
Microempreendedor Individual (BRASIL, 2008d)	Reduz o valor da contribuição previdenciária do autônomo ou do microempreendedor individual.

¹⁰ 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 inter-relacionados sobre a atividade laboral: i) o próprio indivíduo é o executor; ii) ela tem natureza não eventual; iii) recebe-se remuneração correspondente à sua execução; e iv) sua realização ocorre sob comando alheio, sujeito às regras a determinam.

Deficientes físicos (BRASIL, 2011b)	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 (BRASIL, 2011c)	Estabelece que o aviso prévio é proporcional ao tempo de trabalho. Para cada ano trabalhado adiciona-se três dias de aviso prévio. Apresenta controvérsias, especialmente para os demitidos antes de um ano de serviço.
Trabalho à distância (BRASIL, 2011d)	Equipara o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado à distância, desde que estejam caracterizados e explicitados os pressupostos da relação de emprego.
Pronatec (BRASIL, 2011b)	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	Documento que comprova inexistência de débitos junto à 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, transformada na Lei nº 12.470, de 2011 (BRASIL, 2011c)	Reduz de 11% para 5% a alíquota da contribuição para o microempreendedor individual (MEI) que comprove renda anual de até R\$ 36 mil. Ainda, possibilita que mulheres dedicadas exclusivamente ao trabalho doméstico em sua própria residência e 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 (BRASIL, 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, o qual dispõe sobre a exclusão de trabalhadores que exercem atividades externas 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 ainda por meio eletrônico, como pelo sistema de posicionamento global (GPS).
Estabilidade para gestante (BRASIL, 2013b)	Acrescenta à CLT o artigo 391-A para assegurar a estabilidade provisória à gestante, da qual trata o artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) às empregadas que tenham gravidez confirmada no curso do aviso prévio, seja este trabalhado ou substituído por pagamento em dinheiro.
Multa por não registro de doméstica	Prevê multa de R\$ 295 para o empregador que deixar de registrar a carteira do doméstico, obrigatoriedade já expressa na Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, que elevou as trabalhadoras domésticas à condição de sujeitos previdenciários, assegurado o registro do contrato na carteira de trabalho e o direito a férias depois de 12 meses de trabalho.
Motocicleta no trabalho (BRASIL, 2014b), regulamentado pela Portaria 1.565/2014.	Aprovado pagamento de adicional de periculosidade para motoboys e outros profissionais que utilizam a motocicleta no trabalho. Na CLT passa a ser considerada perigosa a atividade de quem trabalha em motocicleta. Dessa forma, os <i>motoboys</i> passam a ter direito a adicional de 30% sobre o salário.
PEC das domésticas (BRASIL, 2013)	Altera o § único do artigo 7º da Constituição Federal, estabelecendo igualdade de direitos trabalhistas entre domésticos e demais trabalhadores urbanos e rurais.
Dá nova redação ao artigo 243 da CF (BRASIL, 2014a)	“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.” (BRASIL, 2014a, art. 1º)

Fonte: elaboração própria adaptada e modificada de Krein e Biavaschi (2015) e de Vargas (2017a).

Das medidas listadas acima, a política de valorização do salário mínimo foi a de maior efeito, uma vez que elevou o poder de compra dos trabalhadores. Seu aumento real entre 2003 e 2016 ficou acima de 77%, com efeitos positivos sobre o consumo, sobretudo, mas também na dinâmica econômica como um todo. Com mais de quarenta e oito milhões de brasileiros

com remunerações atreladas ao salário mínimo, Saboia e Hallak 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 desse mercado e incentivando, assim, os trabalhadores a formalizarem-se.

A eclosão da crise internacional em 2008 redundou, entre outras coisas, na ampliação do seguro-desemprego voltado às atividades laborais mais atingidas. Vale observar que a flexibilização dos salários e aumento dos trabalhadores que aceitavam o pagamento de até dois salários mínimos a fim de manter a posição 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 para essa 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, o que elevou 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 facilitar o acesso ao Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), além de possibilitar a fruição de uma série de benefícios laborais garantidos por lei. Desse modo, os profissionais autônomos e microempresários puderam optar por legalizarem-se por meio do MEI.

Com o cenário eleitoral definido em 2010, evidenciaram-se medidas com teor similar ao do governo Lula 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 contou com seis milhões e oitocentas mil matrículas 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 efeitos 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 e/ou para alterar substancialmente a estrutura ocupacional, que seguiu – em várias esferas – caracterizada pelo subemprego e pela precarização do trabalho. Há que se levar em conta, ainda, que a dinâmica econômica nesse 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.

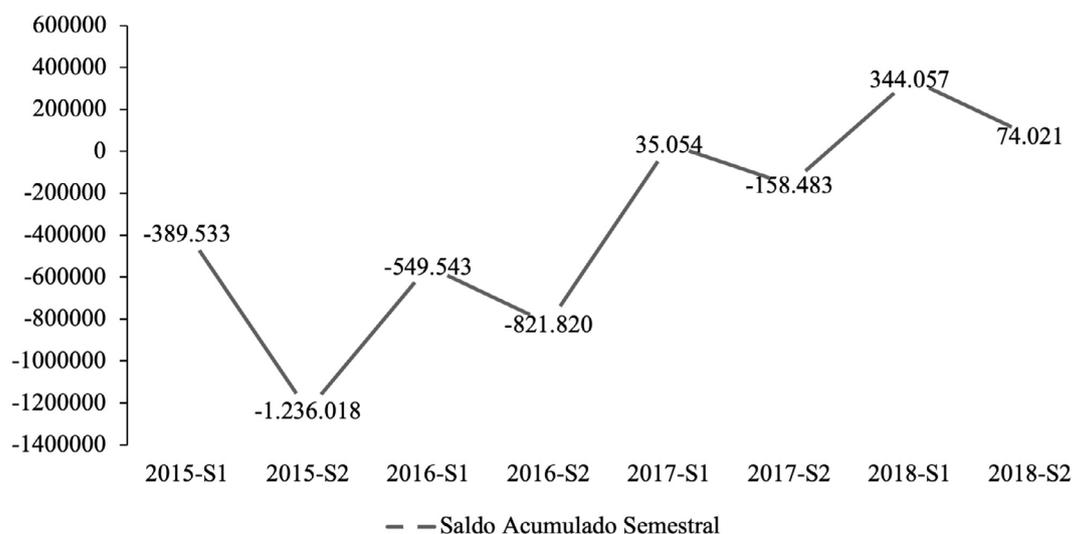
Essa situação se sustentou até meados do ano de 2014, quando a crise da economia brasileira recrudescceu, arrastando-se até a atualidade. A seção seguinte examina esse processo ao se deter na discussão sobre como uma série de medidas em prol da flexibilização da legislação trabalhista afetou o mercado de trabalho, mas sem (ainda) apresentar os resultados econômicos que inicialmente as justificaram.

3. FLEXIBILIZAÇÃO LABORAL E RETROCESSOS NO MERCADO DE TRABALHO (2015-2018)

Diferentemente do discutido na análise do intervalo 2003-2014, o período compreendido entre os anos de 2015 e 2018 foi marcado por retrocessos no mercado de trabalho brasileiro.

Na esteira de uma crise econômica aguda e do enfraquecimento do papel do Estado, houve forte retração da oferta e da demanda agregada, redundando em PIB negativo em 2015 e 2016, da ordem de 3,77% (pior resultado desde 1980) e 3,59%, respectivamente. O PIB *per capita* acumulado encolheu mais de 9,5% entre 2014 e 2017 (IBGE, 2019). Esse quadro serviu para justificar mudanças significativas na legislação trabalhista, em direção à flexibilização e restrição dos direitos laborais. As demissões superaram em muito as contratações, conforme observa-se no Gráfico 3.

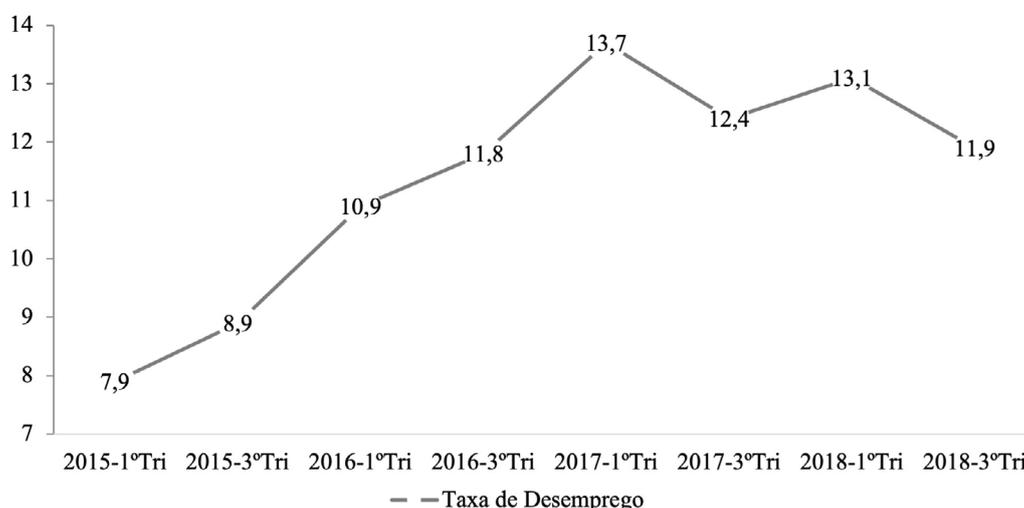
GRÁFICO 3 – EMPREGADOS – SALDO (EM UNIDADES) – BRASIL (2015-2018)



Fonte: elaboração própria com base no MTE (2020). Nota: o saldo refere-se ao total de admissões e dispensas 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, 2020), mais de 2,7 milhões de postos de trabalho formais foram fechados entre o primeiro semestre de 2015 e o primeiro semestre de 2018. Nos primeiros três meses de 2017, a taxa de desemprego atingiu 13,7% e, no terceiro trimestre de 2018, fechou em 11,9%, 5,2% maior do que a taxa média de 2012 (Gráfico 4).

GRÁFICO 4 – TAXA DE DESEMPREGO (% – TRIMESTRAL) – BRASIL (2015-2018)



Fonte: elaboração própria com base no IBGE.

Inicialmente, a previsão dos analistas econômicos para 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 em crise, a qual teve efeitos perniciosos para todo o conjunto da sociedade. A partir daí, iniciou-se uma série de mudanças legislativas importantes, projetando uma reversão da situação em que se encontrava a economia e o mercado de trabalho brasileiros.

Algumas medidas trabalhistas merecem destaque. Por exemplo, a Lei nº 13.134/2015, que sancionou alterações no seguro-desemprego, no Programa de Integração Social (PIS) e no abono salarial, tornando seus regramentos mais rígidos (BRASIL, 2015a). No primeiro caso, o trabalhador, que antes precisava labutar no mínimo seis meses para receber o benefício, precisaria trabalhar pelo menos 12 meses dos últimos 18 para requisitar o seguro integralmente, de acordo com a nova norma. No segundo, foi regulamentado que, para obter direito ao PIS, seria preciso exercer atividades trabalhistas por três meses ininterruptos durante o ano base. Na última medida, 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 (BRASIL, 2014c), garantidas por meio de novo *status* como a Lei Ordinária nº 13.135 (BRASIL, 2015b). A norma regula auxílios concedidos por meio de doenças e pensões em caso de morte. Depois de implementada, passaram a vigorar novas regras para obter 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 (LC) 150, que regulamentou e tornou efetivos alguns dispositivos previstos na Constituição Federal de 1888 (BRASIL, 2015c). Seus principais pontos foram: os direitos à hora extra, ao adicional noturno, aos depósitos de FGTS e à possível indenização em caso de quebra de contrato imotivada.

Vale ressaltar que em alguns aspectos a LC 150 acabou por restringir o acesso da categoria como, por exemplo, ao estabelecer que um funcionário doméstico não deve ser classificado como empregado se trabalhar apenas por duas semanas em uma casa. Ademais, visto que o objetivo principal dessa medida consistia em corrigir desigualdades de acesso ao regramento formal do mercado de trabalho, muito se debateu sobre dificuldades que esses 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). Nesse sentido, a dinâmica laboral dessa categoria em específico foi fortemente afetada pelo coincidente início da recessão no país, o que aumentou em 200 mil o número de domésticos sem carteira assinada em 2015 – grupo que contou com 4,4 milhões trabalhadores ao final desse ano (SARAIVA, 2017).

O ano de 2015, já imerso na crise econômica e sob influência das inúmeras alterações trabalhistas, apresentou nacionalmente taxa de desemprego de 8,9% no terceiro trimestre, com viés de alta para os períodos seguintes. Nesse ano foram encerradas cerca de 1,25 milhão de vagas de emprego, de longe o pior resultado desde o início da série histórica considerada nesta análise (MTE, 2020).

Dados da Pesquisa Mensal de Emprego (IBGE, 2016) mostraram que em 2016 24 milhões de pessoas em idade ativa estavam subocupadas¹¹ no mercado de trabalho. Ademais,

¹¹ A população subocupada compreende os trabalhadores desempregados, aqueles que trabalham menos de quarenta horas semanais, os desalentados (que desistiram de procurar emprego) e os que poderiam estar ocupados, mas que não trabalham por diversos motivos.

entre 2014 e 2016, dobrou a quantidade de pessoas em busca de trabalho há pelo menos um ano. Ratificando a desigualdade e a exclusão social própria à formação socioeconômica brasileira, os mais afetados pelas altas taxas de desemprego foram jovens entre 14 e 24 anos, mulheres, negros e pardos.

O ano de 2016 foi marcado pelo debate acerca da reforma trabalhista (e previdenciária, que acabou não aprovada à época), enviada como Projeto de Lei (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, argumentando que ela não mais se adequava às complexidades da economia moderna e também que já não funcionava satisfatoriamente diante da crise econômica instalada (SILVA, 2018). Ela era alegada como uma das reformas imperiosas para o saneamento das contas públicas.

O Projeto de Lei nº 6.787/2016 (BRASIL, 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 desrespeitassem a Constituição); parcelamento de férias; jornada de trabalho de até 12 horas por dia; possibilidade de acordos temporários; regulamentação da terceirização, do trabalho intermitente e de tempo parcial; trabalho de gestantes em ambiente insalubre; pagamento das custas da ação trabalhista movida e perdida por trabalhador demandante, entre outros (BRASIL, 2016). Finalmente, em novembro daquele ano foi aprovada a reforma trabalhista, com importantes efeitos nas relações entre o capital e o trabalho. Destaca-se que a maior parte dessas alterações foi promovida pelo Congresso Nacional, que ampliou a proposta inicial do governo.

Com 54 artigos alterados, nove revogados e outros 43 criados, a instrumentalização da Lei nº 13.467/2017 foi responsável pela maior mudança já ocorrida nesse campo regulatório desde a promulgação da CLT (BRASIL, 2017). Uma das principais mudanças estabelecidas foi a possibilidade de acordos trabalhistas diretamente entre o empregador e o empregado ou sindicatos (conforme nova redação do artigo 620 da CLT). Isso viabilizou que o empregador recebesse até 20% da multa do FGTS, em caso de acordo entre empregado e empregador a respeito da extinção do contrato de trabalho. Além disso, anteriormente à reforma, o trabalhador dispensado por justa causa não tinha direito de reivindicar parte da garantia, porém, agora, por meio de acordo direto, há possibilidade de receber alguma quantia do fundo, a depender do tempo de contrato. Nesse caso, entretanto, o trabalhador continua sem o seguro-desemprego (conforme alterações no artigo 611 da CLT).

Vale destacar, também, as mudanças ocorridas no âmbito das férias e jornadas de trabalho. Antes, as férias só poderiam ser divididas em duas partes do total de 30 dias; com a atual lei, elas podem ser separadas em até três frações mediante negociação, contanto que um desses períodos não seja inferior a quatorze dias corridos e os demais não sejam inferiores a cinco dias corridos (conforme nova redação do § 1º do artigo 134 da CLT). Em relação à jornada de trabalho, que antes se caracterizava por oito horas diárias de trabalho e 44 horas semanais¹² (com possibilidade de duas horas extras diárias), a nova Lei faculta que seja de até 12 horas diárias, seguidas de 36 horas ininterruptas de descanso, mantendo-se as 44 horas semanais, com exceção das duas horas extras.

¹² Quando cita-se 44 horas semanais e antes reforça-se que o limite diário são de 8 horas, entende-se que o trabalhador labora, por exemplo, de segunda-feira a sexta-feira, 8 horas por dia – sendo assim, 5x8, o que resulta em 40 horas semanais. Para que complete a carga horária contratual de 44 horas, o funcionário precisará trabalhar durante 4 horas aos sábados ou domingos ou, ainda, essas 4 horas podem ser divididas com compensação – em outras palavras, pode ficar 48 minutos a mais todos os dias entre segunda-feira e sexta-feira ou equivalente.

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, 30 minutos. Na CLT pré-reforma, era estabelecido no mínimo uma hora de descanso. Não obstante, a reforma dita que, caso o empregador não conceda o período correto ao empregado, fica passível de 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 de salário mínimo por produção. Além disso, empresa e trabalhador podem negociar todas as formas de pagamentos, sem precisar 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 recontratar um trabalhador terceirizado antes de 18 meses da sua demissão. Além disso, nessa condição, o trabalhador passa a ter direitos de atendimentos em ambulatorios, capacitação, segurança, transporte e alimentação. Não obstante tais benefícios, com as alterações na CLT o trabalho de gestantes em lugares considerados insalubres passa a ser permitido, desde que a empresa apresente atestado médico que comprove a segurança ao bebê e à mãe.

Essa mudança na legislação trabalhista – sanção da Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017) – impactou diretamente o mundo do trabalho no Brasil, o que significou, em geral, um retrocesso do ponto de vista das relações entre o capital e o trabalho, uma vez que 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 dos sindicatos (impulsionado pelo próprio Estado) – se tornaram muito desiguais, em desfavor dos trabalhadores.

Na realidade, a questão de fundo da reforma foi ampliar a liberdade dos empregadores para determinar as condições de uso e remuneração do trabalho, o que fragilizou as instituições que detêm algum poder na regulação das 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 e, conseqüentemente, aumentando as condições de vulnerabilidade e insegurança a que são submetidos (TEIXEIRA et al., 2017).

Deve-se ter em conta ainda que, dado o seu aspecto recente, muitos dos efeitos da reforma trabalhista de 2017 ainda não se fizeram sentir ou nem mesmo puderam ser apurados e 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 um dia do salário do empregado, no mês de março.	A contribuição sindical é opcional, só havendo o desconto de um dia de salário se o próprio empregado autorizar.

Tema	Regra anterior	Nova regra
Convenções e acordo coletivos	Acordos coletivos são válidos, desde que não contrários à lei e se trouxerem 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 etc.
Férias	Podem ser divididas em, no máximo, dois períodos; 1/3 do período de férias pode ser vendido.	Podem ser divididas em até três períodos, não podendo ser inferior a cinco dias corridos e um deles deve ser de, no mínimo, 14 dias corridos.
Dispensa 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 ao saque. A empresa deve conceder um aviso prévio de, no mínimo, 30 dias. O empregado recebe o seguro-desemprego.	A dispensa poderá ocorrer de comum acordo. O pagamento da multa será 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 seis horas: intervalo mínimo de uma hora (art. 71 da CLT e súmula 437 do Tribunal Superior do Trabalho).	Jornada acima de seis horas: o período de descanso é de, no mínimo, 30 minutos, desde que negociado entre empregado e empregador.
Jornada de trabalho 12x36	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 meses trabalhados, sendo 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.
Criação da figura do trabalhador hiperssuficiente	Não há previsão.	No caso de empregado portador de diploma de nível superior e que receba salário igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (RGPS).
Criação da figura do autônomo exclusivo	Não há previsão.	No caso de profissionais que prestam serviços de forma contínua para uma única empresa, sem que seja caracterizado como vínculo empregatício.
Retirada do teletrabalhador do regime de duração do trabalho	Estava incluso.	Exclusão da proteção da jornada de trabalho dos teletrabalhadores que não possuem nenhuma forma de controle do tempo de trabalho.

Tema	Regra anterior	Nova regra
Retirada dos sindicatos da homologação das rescisões	Estava incluso.	Desobriga a empresa de fazer a homologação do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT) e do Termo de Quitação de Rescisão do Contrato de Trabalho (TQRCT) junto ao sindicato da categoria ou ao MTE, nos casos de rescisão de contrato firmado por empregado com mais de 1 ano de serviço.
Acordo extrajudicial homologado pela Justiça	Não há previsão.	Empresa e empregado, representados por advogados distintos, de acordo com a escolha de cada parte, podem peticionar conjuntamente requerendo a homologação do que pactuaram extrajudicialmente.
Terceirização	Para atividade-meio da tomadora.	Para atividades-meio e fim da tomadora ¹³ .

Fonte: elaboração própria com base na CLT (1943), adaptada e modificada de Pantaleão (2018).

Como efeito mais imediato da promulgação da reforma, segundo o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), as ações impetradas por trabalhadores na Justiça do Trabalho em 2017 caíram substancialmente¹⁴ (CNJ, 2018). As ações em geral declinaram de cerca de 289.700, em novembro, para 82.300, em dezembro. Além disso, as 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 (CNJ, 2018).

Já as demissões via acordo direto tiveram baixa adesão. Até setembro de 2018 ocorreram 125.621 desligamentos nessa categoria, correspondente a menos de 2% das demissões que aconteceram em todo o país. A criação de vagas de emprego intermitentes também foi exígua, ocupando apenas 7% das novas vagas. Tampouco foram gerados os empregos prometidos: a taxa média de desemprego entre janeiro e dezembro de 2018 foi de 12,3%, afligindo diretamente mais de 12,5 milhões de trabalhadores. E, ainda, o emprego formal não reagiu conforme o esperado, com o número de empregados com carteira caindo 1% (LAMEIRAS et al., 2018).

A partir do exposto, infere-se que as modificações da legislação trabalhista promoveram alterações substanciais no funcionamento do aparelho jurídico que rege as relações de trabalho no Brasil, reconfigurando-as. Todavia, os sinais de recuperação do emprego e da renda – umas das justificativas centrais para sua implementação, aliada à expectativa de retomada econômica – foram pífios para o ano de 2018. Conforme artigo publicado pelo Instituto de Estudos para o Desenvolvimento Industrial (IEDI) em 2018, quatro razões explicam essa constatação:

- I) fraca intensidade da melhora do desemprego: entre novembro de 2017 e novembro de 2018, a taxa caiu tão somente de 12% para 11,6%;
- II) baixa qualidade das ocupações criadas: das 1,24 milhão de admissões 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 em 1,29 milhão, enquanto o emprego com carteira assinada evidenciou retração de 256 mil ocupados;

¹³ “A Lei n. 6.019, de 1974, ao ser alterada pela Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, passou a prever expressamente, em seu artigo 4º-A, a possibilidade de terceirização de quaisquer atividades da empresa, inclusive de suas atividades principais ou atividades-fim” (PORTO, 2017, p. 153).

¹⁴ Vale ressaltar que foi a parte processual, e não a material, que ocasionou a queda dessas ações, principalmente no tocante aos custos e riscos – que foram grandemente repassados aos trabalhadores.

- III) o trabalho subutilizado não caiu: apesar da diminuição da desocupação em 2,9% no mesmo período citado acima, aumentou em 8,8% o número dos que trabalham menos do que poderiam/gostariam e em 3,7% a força de trabalho potencial, sobretudo devido ao avanço de 9,9% de desalento. Subemprego era 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, porém sem que surtiram as consequências socioeconômicas apregoadas pelos defensores de tais reformas, a exemplo do crescimento anêmico do PIB em 2017 (0,98%) e em 2018 (1,1%) (IBGE, 2019), além da previsão de 1,17% conforme o relatório *Focus* (BCB, 2019). Nesse ritmo, o patamar econômico pré-crise de 2014 só será alcançado em 2024. Com isso, a questão social fica cada vez mais complexa, já que os efeitos dos diversos indicadores negativos do mundo do trabalho transbordam para as demais esferas da cidadania (aumento da violência, pobreza, mortalidade infantil etc.).

Isso 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, que atua no sentido de restringir – via, por exemplo, alterações na legislação trabalhista – o acesso digno ao mercado laboral, redundando em maior precarização das condições de trabalho e de vida da população.

4. CONCLUSÃO

Este artigo examinou – sob a ótica da Economia Social e do Trabalho – os efeitos da legislação trabalhista sobre o mercado de trabalho dos anos 2003 a 2018. No período entre 2003 e meados de 2014, os efeitos da evolução da legislação trabalhista foram ambíguos, com sinais contraditórios e alterações voltadas tanto 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 eram condizentes com o esperado de um governo eleito por uma plataforma política dita de cunho progressista e de afirmação dos direitos dos trabalhadores.

Apesar disso, os resultados finais obtidos foram de avanço significativo – por razões complementares entre si, em especial das taxas de crescimento econômico – para o desempenho do mercado de trabalho, com melhoria de inúmeros indicadores, ilustrados neste estudo particularmente pela queda da taxa de desemprego e de GI. Todavia, tais avanços foram insuficientes para sanar a complexidade, a heterogeneidade e a fragmentação do mercado de trabalho ou, ainda, para alterar substancialmente a estrutura ocupacional.

Já de meados do ano de 2014 até o final de 2018, de modo geral, houve flexibilização laboral acompanhada da redução dos direitos do trabalho, mais expressivamente consubstanciada na reforma trabalhista de 2017. As modificações promovidas selaram consideráveis alterações no funcionamento do sistema jurídico que rege os vínculos de trabalho no Brasil, reconfigurando essas relações. Entretanto, os indicadores evidenciaram que não houve retomada da dinâmica econômica/laboral – justificativas principais para a implementação de tais medidas, por conta da alegada imperiosidade de se sanar as contas públicas.

A sustentabilidade intertemporal das contas públicas é desejável, por ser fundamento basilar no funcionamento sadio de uma economia e uma sociedade que se transmitem ao longo do tempo. O dilema está na escolha de quem deve contribuir mais proporcionalmente para o fechamento dessa equação, em especial no decurso de uma crise como a atual. Isso 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 nesse 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, a fim de que a dinâmica socioeconômica como um todo seja favorecida. Em face do potencial de efeito da legislação trabalhista sobre o mercado de trabalho, é preciso emular um regramento jurídico que se dedique a resolver divergências e a orientar condutas direcionadas à melhora das correlações de forças nessa seara. Logo, a legislação trabalhista deve contribuir para a equidade, visando primordialmente a paz social entre trabalhadores e empregadores.

REFERÊNCIAS

BALTAR, Paulo Eduardo de Andrade; KREIN, José Dari; LEONE, Eugenia Troncoso. Economia e mercado de trabalho no Brasil. In: LEITE, Marcia de Paula; ARAÚJO, Ângela Maria Carneiro. (orgs.). **O trabalho reconfigurado: ensaios sobre Brasil e México**. São Paulo: Annablume, 2009. p. 27-46.

BCB – BANCO CENTRAL DO BRASIL. **Focus: Relatório de Mercado**. Brasília, DF: BCB, 2019. Disponível em: <https://www.bcb.gov.br/content/focus/focus/R20191227.pdf>. Acesso em: 2 dez. 2021.

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

BASTOS, Paulo. A experiência do Programa Primeiro Emprego na Região Metropolitana de Porto Alegre. **Bahia Análise & Dados**, Salvador, v. 21, n. 1, p. 87-104, 2011.

BRASIL. Lei Imperial n. 3.353, de 13 de maio de 1888. Declara extinta a escravidão no Brasil. In: **Coleção das Leis do Império do Brasil**, 1888. Parte I. Tomo XXXV., p. 1

_____. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das Leis do Trabalho (CLT). **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, p. 11937, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 2 dez. 2021.

_____. Port. MTE 865/95 - Port. - Portaria Ministro de Estado do Trabalho e Emprego nº 865 de 14.09.1995. Estabelece critérios de fiscalização de condições de trabalho constantes de Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho. Esta Portaria foi revogada pelo Artigo 1º da Portaria nº 143 de 05.04.2004. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, p. 3, 14 set. 1995. Disponível em: <http://www.normaslegais.com.br/legislacao/trabalhista/portmte865.htm>. Acesso em: 21 jul. 2022.

_____. Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998. Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, p. 3, 21 jan. 1998. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19601.htm. Acesso em: 21 jul. 2022.

_____. 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 União**, Brasília, DF, p. 1, 23 out. 2003a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.748.htm. Acesso em: 2 dez. 2021.

_____. Lei nº 10.820, de 17 de dezembro de 2003. Dispõe sobre a autorização para desconto de prestações em folha de pagamento, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, p. 1, 17 dez. 2003b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.820.htm. Acesso em: 20 de julho de 2022.

_____. Emenda constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003. Modifica os arts. 37, 40, 42, 48, 96, 149 e 201 da Constituição Federal, revoga o inciso IX do § 3 do art. 142 da Constituição Federal e dispositivos da Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, p. 1, 19 dez. 2003c. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc41.htm. Acesso em: 20 de julho de 2022.

_____. Decreto nº 5.199 de 30 de agosto de 2004. Revogado pelo Decreto nº 6.629, de 2008. Regulamenta a Lei no 10.748, de 22 de outubro de 2003, que cria o Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego para os Jovens - PNPE, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, p. 1, 30 ago. 2004. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2004/Decreto/D5199.htm. Acesso em: 20 de julho de 2022.

_____. Lei nº 11.101, de 9 de fevereiro de 2005. Regula a recuperação judicial, a extrajudicial e a falência do empresário e da sociedade empresária. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, p. 1, 9 fev. 2005a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111101.htm#:~:text=Regula%20a%20recupera%C3%A7%C3%A3o%20judicial%20e%20da%20sociedade%20empres%C3%A1ria.&text=Art.,doravante%20referidos%20simplesmente%20como%20devedor.. Acesso em: 20 de julho de 2022.

_____. Lei nº 11.196, de 21 de novembro de 2005. Institui o Regime Especial de Tributação para a Plataforma de Exportação de Serviços de Tecnologia da Informação - REPES, o Regime Especial de Aquisição de Bens de Capital para Empresas Exportadoras - RECAP e o Programa de Inclusão Digital; dispõe sobre incentivos fiscais para a inovação tecnológica [...] **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, p. 1, 21 nov. 2005b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/L11196compilado.htm. Acesso em: 20 de julho de 2022.

_____. Lei nº 11.324, de 19 de julho de 2006. Altera dispositivos das Leis nº s 9.250, de 26 de dezembro de 1995, 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, e 5.859, de 11 de dezembro de 1972; e revoga dispositivo da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, p. 1, 19 jul. 2006a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111324.htm. Acesso em: 20 de julho de 2022.

_____. Lei Complementar nº 123, de 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 [...]. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, p. 1, 15 de dez. 2006b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp123.htm. Acesso em: 2 dez. 2021.

_____. Lei nº 11.442, de 5 de janeiro de 2007. Dispõe sobre o transporte rodoviário de cargas por conta de terceiros e mediante remuneração e revoga a Lei no 6.813, de 10 de julho de 1980. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, p. 1, 19 jul. 2007a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/111442.htm. Acesso em: 20 de julho de 2022.

_____. Portaria Ministro de Estado do Trabalho e Emprego nº 42 de 28 de março de 2007. Disciplina os requisitos para a redução de intervalo intrajornada. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, p. 1, 28 mar. 2007b. Disponível em: http://www.normaslegais.com.br/legislacao/portariante42_2007.htm. Acesso em: 21 jul. 2022.

_____. Lei nº 11.603, de 5 de dezembro de 2007. Altera e acresce dispositivos à Lei no 10.101, de 19 de dezembro de 2000. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, p. 1, 28 mar. 2007c. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/L11603.htm. Acesso em: 21 jul. 2022.

_____. Lei nº 11.644, de 10 de março de 2008. Acrescenta art. 442-A à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, impedindo a exigência de comprovação de experiência prévia por tempo superior a 6 (seis) meses. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, p. 3, 10 mar. 2008a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111644.htm. Acesso em: 21 jul. 2022.

_____. Lei nº 11.718, de 20 de junho de 2008. Acrescenta artigo à Lei no 5.889, de 8 de junho de 1973, criando o contrato de trabalhador rural por pequeno prazo; estabelece normas transitórias sobre a aposentadoria do trabalhador rural; prorroga o prazo de contratação de financiamentos rurais de que trata o § 6º do art. 1º da Lei no 11.524, de 24 de setembro de 2007; e altera as Leis nos 8.171, de 17 de janeiro de 1991, 7.102, de 20 de junho de 1993, 9.017, de 30 de março de 1995, e 8.212 e 8.213, ambas de 24 de julho de 1991. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, p. 1, 23 jun. 2008b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111718.htm. Acesso em: 21 jul. 2022.

_____. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nos 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória no 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, p. 3, 29 jun. 2008c. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm. Acesso em: 21 jul. 2022.

_____. Lei nº 12.546, de 14 de dezembro de 2011. Institui o Regime Especial de Reintegração de Valores Tributários para as Empresas Exportadoras (Reintegra); dispõe sobre a redução do Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI) à indústria automotiva; altera a incidência das contribuições previdenciárias devidas pelas empresas que menciona; altera as Leis nº 11.774, de 17 de setembro de 2008, nº 11.033, de 21 de dezembro de 2004, nº 11.196, de 21 de novembro de 2005, nº 10.865, de 30 de abril de 2004, nº 11.508, de 20 de julho de 2007, nº 7.291, de 19 de dezembro de 1984, nº 11.491, de 20 de junho de 2007, nº 9.782, de 26 de janeiro de 1999, e nº 9.294, de 15 de julho de 1996, e a Medida Provisória nº 2.199-14, de 24 de agosto de 2001; revoga o art. 1º da Lei nº 11.529, de 22 de outubro de 2007, e o art. 6º do Decreto-Lei nº 1.593, de 21 de dezembro de 1977, nos termos que especifica; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, p. 1, 28 mar. 2011a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112546.htm. Acesso em: 21 jul. 2022.

_____. Lei nº 12.513, de 26 de outubro de 2011. Institui o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec); altera as Leis nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, que regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial e institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), nº 8.212, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre a organização da Seguridade Social e institui Plano de Custeio, nº 10.260, de 12 de julho de 2001, que dispõe sobre o Fundo de Financiamento ao Estudante do Ensino Superior, e nº 11.129, de 30 de junho de 2005, que institui o Programa Nacional de Inclusão de Jovens (ProJovem); e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, p. 1, 26 out. 2011b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112513.htm. Acesso em: 21 jul. 2022.

_____. 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, que dispõe sobre o Plano de Custeio da Previdência Social, para estabelecer alíquota diferenciada de contribuição para o microempreendedor individual [...]. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, p. 1, 1 set. 2011c. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/L12470.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2012.470%2C%20DE%2031%20DE%20AGOSTO%20DE%202011.&text=20%20e%2021%20e%20acrescenta,4%C2%BA%20e%205%C2%BA%20ao%20art. Acesso em: 29 jul. 2022.

_____. Medida provisória nº 597, de 26 de dezembro de 2012. Dá nova redação ao § 5º do art. 3º da Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, p. 1, 28 mar. 2012. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/Mpv/597.htm. Acesso em: 21 jul. 2022.

_____. 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 União**, Brasília, DF, p. 6, 3 abr. 2013. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc72.htm. Acesso em: 2 dez. 2021.

_____. Emenda Constitucional nº 81, de 5 de junho de 2014. Dá nova redação ao art. 243 da Constituição Federal. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, p. 1, 6 jun. 2014a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc81.htm. Acesso em: 2 dez. 2021.

_____. Portaria Ministério do Trabalho e Emprego nº 1.565 de 13.10.2014. Aprova o Anexo 5 - Atividades Perigosas em Motocicleta - da Norma Regulamentadora nº 16 - Atividades e Operações Perigosas e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, p. 1, 13 out. 2014b. Disponível em: <http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Portaria-mte-1565-2014.htm>. Acesso em: 21 jul. 2022.

_____. Medida Provisória nº 664 de 2014, de 30 de dezembro 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 União**, Brasília, DF, p. 1, 30 dez. 2014c. Edição Extra. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/mpv/mpv664.htm. Acesso em: 2 dez. 2021.

_____. Lei nº 13.152, de 29 de julho de 2015. Dispõe sobre a política de valorização do salário-mínimo e dos benefícios pagos pelo Regime Geral de Previdência Social (RGPS) para o período de 2016 a 2019. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, p. 3, 29 jun. 2015a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113152.htm. Acesso em: 21 jul. 2022.

_____. Lei nº 13.135, de 17 de junho de 2015. Altera as Leis nº 8.213, de 24 de julho de 1991, nº 10.876, de 2 de junho de 2004, nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e nº 10.666, de 8 de maio de 2003, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, p. 1, 17 jun. 2015b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113135.htm. Acesso em: 21 jul. 2022.

_____. Lei Complementar nº 150, de 1 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 [...]. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, p. 1, 2 jun. 2015c. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm. Acesso em: 2 dez. 2021.

_____. 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. **Câmara dos Deputados**, Brasília, DF, 23 dez. 2016. Disponível em: <https://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>. Acesso em: 2 dez. 2021.

_____. 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 nº 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 [...]. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, p. 1, 14 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 2 dez. 2021.

CARDOSO JÚNIOR, José Celso Pereira. **Mundo do trabalho e (des)proteção social no Brasil: ensaios de interpretação da história recente**. 2013. Tese (Doutorado em Ciências Econômicas) – Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2013.

CNJ – CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Justiça em Números 2018**. Brasília, DF: CNJ, 2018.

DUARTE, Cristiano Boaventura. Dinâmica da Informalidade e dos Rendimentos do Trabalho no Brasil nos anos 90 e 2000. In: XV ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 15., 2006, São Paulo. **Anais** [...]. São Paulo: Abep, 2006. p. 1-18 Disponível em: <http://www.abep.org.br/publicacoes/index.php/anais/article/view/1665>. Acesso em: 2 dez. 2021.

ESTUDOS AVANÇADOS. **Dossiê Desemprego**. São Paulo: USP, v. 29, n. 85, 2015.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **Estado e direito do trabalho no Brasil: regulação do emprego entre 1988 e 2008**. 2012. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2012.

ETCO – INSTITUTO BRASILEIRO DE ÉTICA CONCORRENCIAL. **Índice histórico: Confira a evolução do Índice de Economia Subterrânea de 2003 a 2021**. Rio de Janeiro: IBRE: FGV-ETCO, 2020. Disponível em: <https://www.etc.org.br/projetos/indice-historico/>. Acesso em: 21 jul. 2021.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Mensal de Emprego, 2016**. Brasília, DF: IBGE, 2016. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9180-pesquisa-mensal-de-emprego.html?=&t=destaques>. Acesso em: 2 dez. 2021.

_____. **Sistema de Contas Nacionais: Tabelas 2019**. Brasília, DF: IBGE, 2019. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/economicas/comercio/9052-sistema-de-contas-nacionais-brasil.html?=&t=resultados>. Acesso em: 2 dez. 2021.

IEDI – INSTITUTO DE ESTUDOS PARA O DESENVOLVIMENTO INDUSTRIAL. **Análise IEDI: Emprego**. São Paulo: IEDI, 2018. Disponível em: https://iedi.org.br/artigos/top/analise/analise_iedi_2018_emprego.html. Acesso em: 2 dez. 2021.

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Grau de informalidade I**. Brasília, DF: IPEA, 2016. Disponível em: <http://www.ipeadata.gov.br/ExibeSerie.aspx?serid=486696835&module=M>. Acesso em: 21 jul. 2021.

KREIN, José Dari; BIAVASCHI, Magda de Barros. Brasil: os movimentos contraditórios da regulação do trabalho nos anos 2000. **Cuadernos del CENDES**, Caracas, v. 89, n. 89, p. 47-82, 2015.

LAMEIRAS, Maria Andréia Parente; CARVALHO, Sandro Sacchet de; CORSEUIL, Carlos Henrique; RAMOS, Lauro. Mercado de trabalho. In: INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Carta de Conjuntura n. 38**. Brasília, DF: Ipea, 2018. p. 153-170. Seção XI. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/190124_carta_de_conjuntura_38.pdf. Acesso em: 2 dez. 2021.

LEONE, Eugenia; BALTAR, Paulo. Trabalho decente no Brasil: diferenças por sexo e idade. **Revista da ABET**, João Pessoa, v. 15, n. 1, p. 33-48, 2016.

MATTOS, Fernando Augusto Mansor de; LIMA, Sergiany da Silva. Apontamentos para o debate sobre o pleno emprego no Brasil. **Economia e Sociedade**, Campinas, v. 24, n. 2, p. 293-328, 2015.

MTE – MINISTÉRIO DO TRABALHO. Evolução de Emprego do CAGED – EEC. **MTE**, Brasília, DF, 2020. Disponível em: <http://bi.mte.gov.br/eec/pages/consultas/evolucaoEmprego/consultaEvolucaoEmprego.xhtml#relatorioSetor>. Acesso em: 2 dez. 2021.

OLIVEIRA, Marco Antônio. **Política trabalhista e relações de trabalho no Brasil: da era Vargas ao governo FHC**. 2002. Tese (Doutorado em Ciências Econômicas) – Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2002.

PANTALEÃO, Sergio Ferreira. Sinopse das principais alterações da reforma trabalhista. **Guia Trabalhista**, Curitiba, 14 out. 2020. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/sinopse-reforma-trabalhista.htm>. Acesso em: 2 dez. 2021.

PORTO, Lorena Vasconcelos. A terceirização na reforma trabalhista e a violação às normas internacionais de proteção ao trabalho. **Revista do TRT 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 63, n. 96, p. 149-182, 2017.

RAMOS, Carlos Alberto. Setor informal: do excedente estrutural à escolha individual. Marcos interpretativos e alternativas de política. **Econômica**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 1, p. 115-137, 2007.

RECEITA FEDERAL. **O que é o Simples Nacional?** Brasília, DF, 2022. Disponível em: <http://www8.receita.fazenda.gov.br/SimplesNacional/Documentos/Pagina.aspx?id=3>. Acesso em: 20 de julho de 2022.

SABOIA, João. Baixo crescimento econômico e melhora do mercado de trabalho – Como entender a aparente contradição? **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 28, n. 81, p.115-125, 2014.

_____; HALLAK NETO, João. Salário Mínimo e Distribuição de Renda no Brasil a partir dos anos 2000. **Economia e Sociedade**, Campinas, v. 27, n. 1, p. 265-285, 2018.

_____; KUBRUSLY, Lucia Silva. **Indicadores para o mercado de trabalho metropolitano no Brasil**. Texto para Discussão 021/2014. Rio de Janeiro: UFRJ, 2014.

SARAIVA, Adriana. **Trabalho doméstico reduz desocupação, mas reforça informalidade.** Brasília, DF: IBGE, 2017. Disponível em: <https://censos.ibge.gov.br/2012-agencia-de-noticias/noticias/18435-trabalho-domestico-reduz-desocupacao-mas-reforca-informalidade.html>. Acesso em: 2 dez. 2021.

SILVA, Sandro Pereira. A estratégia argumentativa da reforma trabalhista à luz de dados internacionais. **Boletim de Mercado de Trabalho** – Conjuntura e Análise, Brasília, DF, v. 1, n. 64, p. 99-110, 2018.

SQUEFF, Gabriel Coelho; AMITRANO, Claudio Roberto. Informalidade, crescimento e produtividade do trabalho no Brasil: desempenho nos anos 2000 e cenários contrafactuais. In: DE NEGRI, Fernanda; CAVALCANTE, Luiz Ricardo (orgs.). **Produtividade no Brasil: desempenho e determinantes.** Volume 1 – Desempenho. Brasília, DF: IPEA, 2014. p. 281-314.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira; GALVÃO, Andréia; KREIN, José Dari; BIAVASCHI, Magda; ALMEIDA, Paula Freitas de; ANDRADE, Hélio Rodrigues de (orgs.). **Contribuição crítica à reforma trabalhista.** Campinas: Unicamp, 2017.

VARGAS, Juliano. **A informalidade no mercado de trabalho: um desafio institucional permanente para a economia brasileira.** Chisinau: 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, n. 1 p. 201-219, 2017b.

Recebido em: 01/05/2020

Aceito para publicação em: 17/03/2022