

Impactos da Reforma Trabalhista de 2017 na informalidade¹

2017 Brazilian Labor Reform impacts on informality

Thiago Salles Rocha ²

Resumo: o presente artigo pretende solucionar o problema acadêmico que se consubstancia na necessidade de se testar o discurso governista-econômico, empreendido na Reforma Trabalhista de Junho de 2017, que defendia uma rígida retirada de direitos trabalhistas, sob a justificativa de propiciar aumento de emprego formal. Por meio de análise empírica quantitativa de dados da PNAD contínua, coletados pelo IBGE de 2012 a 2019, o autor pretendeu verificar se a extinção de importantes conquistas e direitos da classe trabalhadora foi capaz de aumentar empregos e diminuir informalidade. Aglutinando grupos próximos, que podem ser configurados como expoentes de informalidade, obteve-se a importante constatação que, após a reforma trabalhista, houve aumento estatístico de ocupação, porém o objetivo de combater a informalidade não foi atingido. Pelo contrário, pela primeira vez na série analisada, o grupo de trabalhadores informal superou o grupo detentor de carteira assinada, considerado formal, mantendo essa tendência nos anos posteriores. Conclui-se que a Reforma Trabalhista contribuiu para o aumento de informalidade, obtendo o efeito exatamente contrário ao inicialmente pretendido, não se justificando tão pesada retirada de direitos dos trabalhadores.

palavras-chave: reforma trabalhista; informalidade; PNAD contínua.

¹ Artigo submetido em 18-04-2023 e aprovado em 17-07-2023.

² Possui graduação em Direito pela Faculdade de Direito Milton Campos (2008) e Especialização *latu sensu* em Direito de Empresa pela Faculdade de Direito Milton Campos (2011). Mestre em Direito de Empresa pela Faculdade de Direito Milton Campos (2012). Foi professor de Direito em diversas disciplinas no Instituto Federal de Minas Gerais - IFMG e na Faculdade UNA. Professor da FASEH-MG. Advogado. Endereço eletrônico: thiago@moreiraesallesadvogados.com.br



Abstract: this paper intends to solve the academic problem founded in the need to test the government-economic discourse, undertaken in the Labor Reform of June 2017, which defended a rigid withdrawal of labor rights, under the justification of providing an increase in formal employment. Through quantitative empirical analysis of continuous PNAD data, collected by the IBGE from 2012 to 2019, the author intended to verify whether the extinction of important achievements and rights of the working class was able to increase formal jobs and decrease informality. Gathering close groups, which can be configured as exponents of informality, the important finding was that, after the labor reform, there was a statistical increase in occupation, but the objective of combating informality was not achieved. On the contrary, for the first time in the series analyzed, the group of informal workers surpassed the group with a formal contract, maintaining this trend in later years. It is concluded that the Labor Reform contributed to the increase in informality, obtaining the exact opposite effect to what was initially intended, not justifying such a heavy withdrawal of workers' rights.

keywords: labor reform; informality; PNAD data.

INTRODUÇÃO - DA EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO, NO BRASIL, ATÉ A REFORMA TRABALHISTA DE 2017

É consenso na Doutrina Justrabalhista que o marco inicial para se considerar a existência de um Direito Trabalhista, no Brasil, pelo menos de forma esparsa, é a Lei Áurea, assinada em 1.888 (DELGADO, 2019, p. 125).

Isso ocorre pois o elemento fático-jurídico primordial para a caracterização da principal relação trabalhista considerada em nosso ordenamento (a relação de emprego) é a subordinação, incompatível com a escravidão. É que esse modo de produção vigente até então, possuía como elemento característico a “sujeição” da mão-de-obra, inimaginável até para o Direito do Trabalho mais precário possível.

Também é reconhecido que a fase mais marcante do Direito do Trabalho, no Brasil, foi a sistematização de suas normas durante o Governo Getúlio Vargas (a partir de 1930), que teria deixado uma herança longa até pelo menos a promulgação da Constituição Federal de 1988.

A atuação do Governo Getúlio Vargas na seara dos Direitos Trabalhistas foi extremamente dúbia, pois, ao mesmo tempo em que trouxe inegáveis avanços aos trabalhadores, estabelecendo direitos mínimos relativos a jornada, salários e benefícios indiretos, que se mantém até os dias de hoje, foi responsável pela supressão de qualquer possibilidade de construção autônoma de direitos pelos próprios empregados e empregadores (como ocorreu, por exemplo, na Europa), tendo exercido forte controle e aparelhamento sobre Sindicatos,



E-Civitas - Revista Científica do Curso de Direito do UNIBH – Belo Horizonte

Volume XVI, número 1, julho de 2023 – ISSN: 1984-2716 – ecivitas@unibh.br

Disponível em: <https://unibh.emnuvens.com.br/dcjpg/index>

Judiciário e Órgãos Administrativos, vinculados ao Trabalho, tornando o nosso modelo jurídico fechado, centralizado e compacto (DELGADO, 2019, p. 132).

A própria Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) é um excelente exemplo de como o Direito pode servir para sufocar manifestações naturais da classe trabalhadora. Ao promulgar uma legislação extremamente minuciosa e abrangente, ao mesmo tempo em que se aparelha todos os espaços representativos oficiais e não-oficiais dos trabalhadores, não se deixa qualquer margem para que os maiores interessados lutem e estabeleçam as balizas mínimas para a sua prestação de serviço.

Essa dupla faceta do Direito em relação a esse conflito de classe Empregador *versus* Empregado não é nenhuma novidade, tendo sido constatada por MARX (2015, p. 226), já no Século XIX:

Se o Règlement organique dos Principados do Danúbio foi uma expressão positiva da avidez por mais-trabalho, legalizada a cada parágrafo, as Factory Acts inglesas são uma expressão negativa dessa mesma avidez. Essas leis refreiam o impulso do capital por uma sucção ilimitada da força de trabalho, mediante uma limitação compulsória da jornada de trabalho pelo Estado e, mais precisamente, por um Estado dominado pelo capitalista e pelo landlord. Abstraindo de um movimento dos trabalhadores que se torna a cada dia mais ameaçador, a limitação da jornada de trabalho nas fábricas foi ditada pela mesma necessidade que forçou a aplicação do guano nos campos ingleses.

A mesma rapacidade cega que, num caso, exauriu o solo, no outro matou na raiz a força vital da nação. Epidemias periódicas são, aqui, tão eloquentes quanto a diminuição da altura dos soldados na Alemanha e na França.

No episódio narrado, Marx percebeu que o Direito do Trabalho muitas vezes pode funcionar como uma forma de se aplacar a ameaça de revolta ou ascensão dos trabalhadores, pois, positivando alguns direitos mínimos, se impede que essa Classe institucionalize normativamente suas ambições mais amplas, impedindo a perda de privilégios e a inversão do *status quo*, ao mesmo tempo em que se impede o Capitalismo predatório e a implosão do funcionamento do “modo de produção” vigente.

A Constituição da República de 1988 externou a preocupação e a ênfase por um Direito do Trabalho mais evoluído e voltado à satisfação dos anseios da classe trabalhadora, com menos amarras e sem a forte ingerência estatal do período anterior. O Artigo 8º da referida carta é simbólico, nesse sentido:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:



E-Civitas - Revista Científica do Curso de Direito do UNIBH – Belo Horizonte

Volume XVI, número 1, julho de 2023 – ISSN: 1984-2716 – ecivitas@unibh.br

Disponível em: <https://unibh.emnuvens.com.br/dcjpg/index>

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

Mantendo as principais conquistas laborais no campo dos Direitos Trabalhistas e as alçando à status hierárquico constitucional, como se verifica do artigo 7º da CR/88.

A partir desse impulso, passaram a se intensificar negociações coletivas de trabalho, entre empregadores e empregados, que se consolidam em Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho, gerando a criação de direitos específicos e necessários para cada classe, além do já previsto na legislação. É o caso, por exemplo, da obrigatoriedade de concessão de coletes a prova de balas, por empregadores, para a categoria dos vigilantes, ou de auxílios “quebra-de-caixa” para a classe dos bancários, que passaram a estar presentes em Convenções e Acordos Coletivos em diversos Estados da Federação.



Paralelamente a isso, a partir da década de 40, a Justiça do Trabalho evoluiu de um órgão administrativo vinculado ao poder executivo, para ser inserida ao Poder Judiciário, restando extinta, em 1999, a representação classista (junta do trabalho composta de um juiz togado, um representante da classe patronal e outro dos empregados), passando a contar com composição exclusiva de magistrados concursados em 1ª Instância, Tribunais do Trabalho Estaduais e o Tribunal Superior do Trabalho.

Ainda, após governos com tendências autodeclaradas neoliberais (Período da Ditadura Militar e Governos Collor e Fernando Henrique Cardoso), o País vivenciou, em 2002, a vitória de um candidato de esquerda, com pautas historicamente ligadas à classe trabalhadora (Partido dos Trabalhadores), totalizando 14 anos no Poder, terminando abruptamente com o *impeachment* de Dilma Roussef em 2016.

É interessante observar que, tanto os Presidentes Luís Inácio da Silva, quanto Dilma Roussef, tiveram atuação tímida no campo do Direito do Trabalho, promovendo pouquíssimas alterações legislativas nesses 16 anos. Nesse sentido, trecho de matéria jornalística obtido no sítio oficial do aludido partido³:

Durante os oito anos do governo Lula, foram estabelecidas nove garantias legais que, segundo Brito foram importantes bases para aquilo que Dilma viria a consolidar.

Em 2003, a Lei 10.666 concedeu aposentadoria especial aos cooperados de cooperativa de trabalho ou de produção e criou o Fator Acidentário de Prevenção (FAP). Além disso, a Lei 11.603, de 2007, regulamenta o trabalho aos domingos para os comerciários.

Para Brito, o mais importante da lei 11.603 foi o reconhecimento da profissão do comerciário. Segundo ele, a lei garante direitos, protege o trabalhador e força contratações, uma vez que o comerciante não poderá contratar mais um freelance de domingo, sem direitos trabalhistas.

“Gera mais postos de trabalho com carteira assinada”, ressalta Brito.

De acordo com o dirigente, a Lei 11.648/07 é uma das que melhor reflete a característica de proximidade e diálogo de Lula com as bases. A lei formaliza o reconhecimento legal das centrais sindicais. Segundo Brito, esta é uma conquista histórica para os trabalhadores.

“Apesar de as centrais terem o reconhecimento prático de mobilizações sociais, de paralisação de trabalho, não tínhamos o reconhecimento jurídico

³Disponível em: <https://pt.org.br/em-13-anos-pt-garante-inumeros-avancos-aos-trabalhadores/>; Acesso em 10/07/2022 às 23:11



e isso forçou os patrões a sentarem à mesa conosco para negociar”, explica Brito.

Segundo Brito, a Lei 11.738/08, que institui o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica, também é uma das conquistas históricas de todas as representações sindicais.

“Não precisamos mais negociar o piso, isso foi conquistado, inclusive gerou briga dos prefeitos com o Lula. Passamos dessa fase e há outras demandas para colocar na mesa de negociação”, explica Brito.

A Lei 11.770/08 cria o Programa Empresa Cidadã e prorroga a licença maternidade de quatro para seis meses, mediante concessão de incentivo fiscal às empresas que aderirem ao programa e ampliarem o benefício.

“Com a lei ficou mais fácil negociar com os bancos privados. Os bancos estatais já tinham isso em seus estatutos. Mas com a lei nos ajudou muito”, ressalta Brito.

Outra grande conquista histórica, segundo Brito, foi a Lei 12.353/10. Ela assegura a participação dos empregados nos conselhos de administração das empresas públicas e sociedades de economia mista, suas subsidiárias e controladas e demais empresas que a União, direta ou indiretamente, detenha a maioria do capital social com direito a voto.

De acordo com o dirigente, o texto contribuiu muito para a transparência dos processos decisórios, pois os membros são eleitos democraticamente, sem a ingerência das empresas.

Dilma – As contribuições do terceiro mandato do PT não foram menores que as dos governos Lula, tanto em quantidade quanto em conteúdo. De acordo com Brito, a Lei 12.513/11 foi uma grande contribuição para a formação profissional do trabalhador.

A lei amplia a formação profissional do trabalhador por meio do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e ao Emprego (Pronatec).

Além disso, o dirigente destaca a importância da Lei 12.506/11, que amplia o aviso prévio de trinta para até noventa dias. Ainda segundo o dirigente, a Lei 12.469/11, que determina a correção anual da tabela do Imposto de Renda Pessoa Física até 2014, e a MP 644, que atualizou o valor para 2015 são pautas dos trabalhadores desde 2003.

A Lei 12.440/11, que cria a Certidão Negativa de Débito Trabalhista também é, para Brito, de fundamental importância para os sindicatos. De acordo com a lei, empresas com dívidas trabalhistas não recebem certidão para contratar com o governo.



Além disso, o representante da CUT lembrou a Lei 12.470/11, que instituiu o sistema de inclusão previdenciária para os trabalhadores de baixa renda.

“Então ela vai poder recolher 11% do que ganha e garantir um futuro”, ressalta.

As conquistas dos trabalhadores também chegaram à área cultural. O dirigente sindical destaca a importância da Lei 12.761/12, que instituiu o Programa de Cultura do Trabalhador e cria o Vale-Cultura.

A Lei 12.740/12, que instituiu o adicional de periculosidade para os vigilantes, também é de grande valia para os trabalhadores, na avaliação de Brito.

“A lei deu um salto essencial para o respeito e dignidade desses profissionais. Foi um evento fantástico para a visibilidade positiva de Dilma”, ressaltou Brito.

Por Guilherme Ferreira, da Agência PT de Notícias

Como se vê, tirando algumas conquistas localizadas para as classes dos comerciários, professores e vigilantes, as inovações legislativas no Direito do Trabalho, promovidas pelo Partido dos Trabalhadores praticamente se limitaram à prorrogação da licença maternidade de 4 para 6 meses, de forma opcional apenas para pessoas jurídicas aderentes do programa empresa cidadã, e a regulamentação da previsão constitucional do aviso prévio proporcional (elastecendo-o até 90 dias).

Portanto, uma análise rápida da evolução histórica do Direito do Trabalho no Brasil da década de 1930, até o fim do governo Dilma Rousseff, demonstra uma evolução extremamente lenta, porém estável na garantia dos Direitos Trabalhistas.

Essa realidade foi interrompida bruscamente com o fim do seu governo em 2016, como se verá a seguir.

1 – DA REFORMA TRABALHISTA, SEU OBJETIVO E EFETIVIDADE – PROBLEMA E HIPÓTESE ACADÊMICAS

A timidez das alterações legislativas promovidas pelo Partido dos Trabalhadores contrasta com a revolução empreendida pelos governos posteriores ao *impeachment* de Dilma Rousseff, em 2016.

Sob uma grave crise econômica, o Vice-Presidente Michel Temer assumiu um governo provisório destinado a cumprir os últimos dois anos de mandato, paradoxalmente propondo três medidas



profundamente estruturais na economia, sendo elas o Teto de Gastos Públicos (PEC – Proposta de Emenda Constitucional nº 55), a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17) e a Reforma da Previdência, que acabou não tendo o mesmo “sucesso” legislativo das demais, sendo aprovado um texto alternativo (PEC 287/2016).

Na parte que nos interessa – a Reforma Trabalhista – tal alteração legislativa consistiu em mais de 100 mudanças na Consolidação das Leis Trabalhistas e demais leis correlatas, abolindo conquistas históricas da classe trabalhadora, por meio de: liberação da terceirização da atividade-fim; admissão do trabalho intermitente; corte da renda principal dos Sindicatos (o imposto sindical) e limitação expressa de prerrogativas de negociação coletiva; abolição de normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, em especial aquelas concernentes à limitação de jornada e intervalos; além de normas processuais que claramente vieram dificultar a atuação dos trabalhadores no Judiciário, principalmente voltadas ao combate à Assistência Judiciária Gratuita.

Vejamos trecho da exposição de motivos da referida Lei (PL 6.787/2016):

1. Submetemos à elevada consideração de Vossa Excelência a anexa proposta de Projeto de Lei que altera o Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 - CLT, para aprimorar as relações do trabalho no Brasil, por meio da valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores, atualizar os mecanismos de combate à informalidade da mão-de-obra no país, regulamentar o art. 11 da Constituição Federal, que assegura a eleição de representante dos trabalhadores na empresa, para promover-lhes o entendimento direto com os empregadores, e atualizar a Lei n.º 6.019, de 1974, que trata do trabalho temporário.

2. O Brasil vem desde a redemocratização em 1985 evoluindo no diálogo social entre trabalhadores e empregadores. A Constituição Federal de 1988 é um marco nesse processo, ao reconhecer no inciso XXVI do art. 7º as convenções e acordos coletivos de trabalho. O amadurecimento das relações entre capital e trabalho vem se dando com as sucessivas negociações coletivas que ocorrem no ambiente das empresas a cada data-base, ou fora dela. Categorias de trabalhadores como bancários, metalúrgicos e petroleiros, dentre outras, prescindem há muito tempo da atuação do Estado, para promover-lhes o entendimento com as empresas. Contudo, esses pactos laborais vêm tendo a sua autonomia questionada judicialmente, trazendo insegurança jurídica às partes quanto ao que foi negociado. Decisões judiciais vem, reiteradamente, revendo pactos laborais firmado entre empregadores e trabalhadores, pois não se tem um marco legal claro dos limites da autonomia da norma coletiva de trabalho.



Relacionada à Lei 13.467/17, também foi promulgada a Lei 13.429/17, objetivando alterar a Lei de Trabalho Temporário (com intuito claro de possibilitar a terceirização da atividade-fim). Esta norma alterou completamente a Lei 6.019/74, que regulava apenas o fornecimento de mão-de-obra temporária, para torná-la verdadeira “Lei da Terceirização” no País, ao passar a regular, no seu artigo 4º-A, a “prestação de serviços a terceiros”, mediante a “transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal”.

É necessário destacar que, após a promulgação destas normas, outras alterações foram empreendidas, ceifando ainda mais direitos trabalhistas, como, por exemplo, a Lei da Liberdade Econômica (Lei 13.874/19), já no Governo Jair Bolsonaro, o que mostra que se trata de uma tendência contínua e atual.

“Reformas” legislativas são vistas com desconfiança desde a doutrina clássica trabalhista. Nas discordâncias entre defensores do Socialismo Científico e Marxistas, as Reformas sempre foram apontadas por estes como “contrarrevolução” ou até um expediente para o fim do socialismo e óbice à afirmação dos direitos da classe operária:

É na teoria de Eduard Bernstein, tal como ele a expôs em seus artigos sobre os “Problemas do socialismo”, publicados na *Neue Zeit* em 1896-1897, e principalmente no seu livro intitulado *As premissas do socialismo e as tarefas da social-democracia* que encontramos pela primeira vez essa oposição dos dois fatores do movimento operário. Praticamente toda essa teoria só tende a aconselhar a renúncia à transformação social, objetivo final da social-democracia, e a fazer, ao contrário, da reforma social – simples meio na luta de classes – o seu fim. É o próprio Bernstein que formula de modo mais claro e mais característico o seu ponto de vista, quando escreve: “Para mim, o objetivo final, qualquer que seja ele, não é nada; o movimento é tudo”.

Mas, como o objetivo final do socialismo é o único fator decisivo que distingue o movimento social-democrata da democracia burguesa e do radicalismo burguês, o único fator que transforma todo o movimento operário, de um inútil trabalho de remendão para salvar a ordem capitalista, numa luta de classe contra essa ordem, pela sua abolição, a questão “reforma ou revolução?”, tal como a põe Bernstein, equivale para a social-democracia à questão “ser ou não ser”. Na controvérsia com Bernstein e seus partidários, todos no partido devem compreender claramente que não se trata deste ou daquele método de luta, do emprego desta ou daquela tática, mas da própria existência do movimento socialista. (LUXEMBURGO, 2011, p. 13).

Nessa linha de pensamento, tudo leva a crer que a Reforma Trabalhista brasileira de 2017 não tinha nenhuma intenção de combater a informalidade, pelo contrário, sua intenção evidente foi apenas regulamentar e estabilizar relações informais e precárias trabalhistas, de forma



definitiva em nossa sociedade. Passados mais de cinco anos da Reforma Trabalhista, há a possibilidade concreta de testar os seus efeitos sobre esse que é dos pontos mais relevantes que ela pretendia combater.

O problema acadêmico existente se consubstancia na necessidade de se testar o discurso governista-econômico, que defendia uma rígida retirada de direitos trabalhistas, sob a justificativa de propiciar aumento de emprego formal. Será que a extinção de importantes conquistas e direitos da classe trabalhadora foi capaz de aumentar empregos e diminuir informalidade?

A nossa hipótese inicial, observada da tradição do Direito Trabalhista, é pela ineficácia de tais medidas, para os fins propostos, uma vez que os estudos acadêmicos da área sempre apontaram o subemprego como medida precarizadora do mercado de trabalho, insustentável em longo prazo.

É o caso da Declaração de Filadélfia de 1944, aprovada na 26ª Sessão da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho que, logo no seu item I, estabelece que “o trabalho não é mercadoria”, em clara menção ao fenômeno de oferta de mão-de-obra por empresas, mediante pagamento (terceirização).

A jurisprudência brasileira também já se encontrava consolidada, como se denota da Súmula 331 do TST, que fixou o entendimento norteador de julgamentos em todas as instâncias trabalhistas, no sentido de que “a contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário”, havendo expressa exceção apenas para atividades-meio, como vigilância, conservação e limpeza.

As conclusões empíricas de cunho sociológico não eram diferentes. ANTUNES (2020, p. 161), revisando a literatura disponível, muito antes da Reforma Trabalhista (período de 2003 a 2012), constatou uma explosão da modalidade de contratação terceirizada, em certas categorias:

Essa relação do número de trabalhadores subcontratados (terceirizados) com o número de diretamente contratados (efetivos) modificou-se no tempo, pois houve um crescimento exponencial da terceirização em todos os setores de atividades, levando a um aumento muito maior do número de terceirizados do que de efetivos.

Na indústria do petróleo, no período 2000-2013, o número de terceirizados cresceu 631,8%, enquanto os funcionários próprios (contratados em regime de CLT) aumentaram em 121%. No setor elétrico, entre 2003 e 2012, os terceirizados cresceram 199%, enquanto os funcionários próprios, apenas 11%. Nos petroquímicos, o aumento do número de terceirizados no período 2009-2012 foi maior do que as contratações diretas para seis de dez empresas



que forneceram informações, chegando a diferenças percentuais muito grandes, como 128% a 15%, 157% a 43% ou 102% a 15%. Cabe observar que esse crescimento ocorre num contexto em que o PL 4.330 ainda não estava em vigor, ou seja, quando ainda não havia sido aprovada a terceirização sem limites.

Sabendo-se que a contratação de terceirizados em atividades-fim já se constituía ilegalidade e subemprego, era esperado que as tomadoras de mão-de-obra não fossem tão exigentes com a formalização do vínculo desses trabalhadores com as fornecedoras, já que, formal ou não na empresa de origem, se eles reclamassem no Ministério do Trabalho ou na Justiça do Trabalho, obteriam o registro diretamente com a tomadora de serviços. O risco de compactuar com a ilegalidade na terceirização da atividade-fim, de certa forma, absorveria o risco de eventual constatação de ilegalidade na contratação na empresa fornecedora (por exemplo, em casos de trabalho sem carteira assinada).

Assim, se compreende a conclusão superficial que o legislador teve⁴ ao permitir a terceirização ampla: imaginou que a legalização de tal relação precária aumentaria automaticamente anotações de carteiras de trabalho, acarretando aumento de emprego formal e diminuição da informalidade.

No entanto, a simples formalização de uma situação de precarização não parece ser o caminho para gerar impacto na diminuição de informalidade e desemprego. Na mesma passagem de sua obra, ANTUNES (2020, p. 167) concluiu por uma notória desigualdade dos terceirizados em relação aos empregados diretos, em todas os indicadores:

Todas as informações fornecidas pelas pesquisas acima apresentadas configuram um quadro em que é notória a desigualdade em todos os indicadores: os terceirizados recebem menos, trabalham mais, têm menos direitos e benefícios, são mais instáveis, estão crescendo mais do que os demais trabalhadores e são aqueles que com maior frequência sucumbem a acidentes fatais.

A alteração legislativa que permitiu a terceirização ampla, não assegurou paridade de salários com empregados diretos, igualdade nos regimes de jornada, eventuais gratificações

⁴ Ao nos referir à intenção do Legislador, estamos considerando, para fins acadêmicos, que este faz uma opção legislativa racional. O objetivo de se testar a eficácia da norma nos gargalos que se propôs a sanear é justamente o ponto de partida para se poder afirmar que Legisladores, muitas vezes, objetivam exatamente o contrário do que suas Leis se propunham a fazer.



diferenciadas por horas extras e não se preocupou na possibilidade de filiação a Sindicatos diversos, o que geralmente implica em menos benefícios que os assegurados a estes. É possível que um trabalho terceirizado precário, mesmo legalizado, seja tão ruim que, no longo prazo, sofra concorrência de vagas com trabalhos informais, ilegais⁵, ou mesmo com a opção forçada pelo trabalho autônomo, ou como microempresário (MEI).

Mesma ideia da criação normativa da figura do “empregado intermitente”. A instituição desse tipo de “empregado” nada mais é que a formalização do trabalhador informal autônomo, que muitas vezes vivia de ofertas temporárias de trabalho precário, sem qualquer estabilidade mínima, recebendo por tarefas. A nova legislação trabalhista permite que o empregador anote a Carteira de Trabalho desse trabalhador e o registre formalmente, sem lhe obrigar a pagar uma remuneração constante no tempo (por semana, quinzena ou mês), em períodos de desnecessidade de seus serviços:

Art. 443 da CLT [...]

§ 3o Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

Antes da Lei 13.467/17, seria inimaginável se conceber um empregado vinculado a um empregador sem um dos cinco elementos fático-jurídicos consagrados para essa relação. A Reforma trouxe a figura de um empregado sem continuidade em seu vínculo e, em alguns períodos, sem estar sujeito a ordens e sem receber salário. Ao mesmo tempo, deixou ao arbítrio do Empregador registrar vários empregados intermitentes e escolher para qual ofertará serviços. Dessa forma, criou um “empregado” sem quatro dos cinco elementos tradicionais da relação de emprego (habitualidade, onerosidade, subordinação e pessoalidade), mais uma vez simplesmente formalizando uma situação de trabalho precário:

A interpretação literal do preceito normativo conduziria ao absurdo, sem dúvida. Ela traduziria a ideia de um profissional contratado formalmente

⁵ *Illegitimate activity also tends to follow the intermitent work pattern prevalent in secondary employment, and the attractions of such activity, as well as life patterns and role models it presents to those not themselves involved but associating with people who are, foster behavioral traits antagonistic to primary employment.* (PIORE; 1970)



como autônomo, porém, na prática, cumprindo o seu contrato com todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego, poder ser considerado como efetivo autônomo.

[...]

Ora, isso é inviável do ponto de vista fático, e, por consequência, também do ponto de vista jurídico. Ou o obreiro é contratado como empregado, uma vez que exercerá seu trabalho com os elementos da relação de emprego, ou pode ser contratado como autônomo, caso efetivamente exerça a sua prestação de serviços sem os elementos da relação de emprego. Se for contratado como autônomo, porém cumprir o contrato com os elementos da relação de emprego, será tido, evidentemente, do ponto de vista fático e jurídico, como real empregado.

[...]

O dispositivo se filia à mesma tradição de outros que buscaram, artificialmente, afastar a relação empregatícia, com indissimulável intuito precarizante [...]. (DELGADO, DELGADO; 2017, p. 152).

Da mesma forma como a simples regularização de uma forma de trabalho precária como a terceirização, a instituição do trabalhador intermitente regulariza o trabalhador informal clássico, que muitas vezes não têm interesse e as habilidades necessárias para exercer trabalho autônomo (*expertise* no serviço ofertado; autonomia; capacidade de autogestão, envolvendo controle de sua própria rotina, elaboração de critérios de preço; *marketing*, etc.). Esta ocupação formal, que nada mais é que institucionalização do “bico”, sofre competição acirrada com as tradicionais ocupações informais, fazendo muito pouco sentido a sua adoção, na prática, tanto por empregadores, quanto por empregados (especialmente se considerarmos que ela impede gozo de auxílios destinados aos sem registro, como o Seguro-Desemprego).

O intérprete mais atento, notará que toda a Reforma Trabalhista se norteia pela formalização (apenas legal) de situações de informalidade, subemprego e trabalho precário, já consagrados na prática, que eram combatidos fortemente pelos órgãos fiscalizadores e pelo Judiciário. Em nenhum de seus dispositivos há a preocupação em se criar uma forma de trabalho autossustentável, mesmo que menos burocrática⁶, o que torna bastante improvável que tenha havido combate à informalidade.

⁶ Por exemplo, o Direito Estadunidense, que é tido como um dos mais liberais do mundo, possui regulamentação do valor mínimo da hora de trabalho, de forma minimamente decente, além de rígida fiscalização estatal e privada (sindical) do meio-ambiente de trabalho, visando evitar acidentes. As *class suits* são ações coletivas de grande monta, gerando preocupação patronal com as relações de trabalho e servindo para se evite o subemprego e o trabalho precário.



A seguir, apresentaremos a metodologia e os resultados encontrados.

2 – METODOLOGIA DE PEQUISA E RESULTADOS

Esse artigo se utilizou do banco de dados disponível na PNAD contínua do IBGE para comparação do trabalho com carteira assinada (formal) e informal no período anterior e posterior à Reforma Trabalhista promulgada em Julho de 2017.

A PNAD – Pesquisa Nacional Por Amostragem de Domicílios – Contínua é empreendida no Brasil pelo IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – e se constitui em um banco de dados bastante abrangente e minucioso, que permite uma análise longitudinal do mercado de trabalho brasileiro. Há dados disponíveis a partir de Janeiro de 2012, abrangendo todo o território nacional.

FERNANDES *et al* (2017, p. 103) cita a importância do surgimento de bancos de dados longitudinais para as pesquisas sociais, no meio acadêmico:

Acreditamos que apenas por meio de uma maior interação entre resultados empíricos e formulações teóricas – com foco nas teorias de médio alcance – será possível aprofundar o estudo dos mecanismos que explicam os padrões de relação entre variáveis. Afinal, teorias nos auxiliam na sistematização do conhecimento acumulado, na interpretação dos resultados empíricos e, também, na construção de problemas e hipóteses de pesquisa.

Da mesma forma, é imprescindível avançarmos do ponto de vista metodológico. Esse desenvolvimento não virá, como no passado, meramente da incorporação de novas técnicas de análise. Novos desenhos de pesquisa são necessários para o entendimento dos mecanismos apontados acima. A incorporação de dados longitudinais e de desenhos de pesquisa experimentais é, acreditamos, uma virada definitiva nas pesquisas sociais.

Dessa forma, nossa pesquisa foi quantitativa, no sentido de se analisar longitudinalmente os dados da posição dos trabalhadores acima de 14 anos (o trabalho exercido abaixo dessa idade, no Brasil, é ilícito por se configurar como trabalho infantil), por ocupação e categoria, estabelecendo um paralelo simples com o período anterior à promulgação da Reforma Trabalhista e o imediatamente posterior.



E-Civitas - Revista Científica do Curso de Direito do UNIBH – Belo Horizonte

Volume XVI, número 1, julho de 2023 – ISSN: 1984-2716 – ecivitas@unibh.br

Disponível em: <https://unibh.emnuvens.com.br/dcjpg/index>

Os dados disponíveis abrangem os anos de 2012 a 2019, portanto, o nosso estudo poderá captar pelo menos 02 anos após a reforma e verificar o impacto imediato da reforma trabalhista na diminuição de informalidade e aumento de emprego.

Além de ser o único período de tempo disponível na PNAD, acreditamos que é uma extensão temporal razoável e que atende aos nossos objetivos, tendo em vista que abrangerá seis anos de Governo Dilma Roussef, 02 anos do Governo Temer e 01 ano do Governo Jair Bolsonaro, bem como suas diversas políticas voltadas ao mercado de trabalho. Há um intervalo de 05 anos pré-reforma trabalhista e de dois anos após, o que é suficiente, pois se trata de um ramo bastante dinâmico, cujas mudanças (principalmente que importam em diminuição de custo empresarial) são implementadas rapidamente. Ademais, os anos seguintes materializariam uma realidade de pandemia, com inúmeras distorções, que demandariam um estudo muito mais complexo, porém bastante interessante, demandando um artigo próprio.

As variáveis adotadas de ocupação e categorias pela PNAD são⁷:

Posição na ocupação

Entende-se por posição na ocupação a relação de trabalho existente entre a pessoa e o empreendimento em que trabalhava. São definidas quatro categorias de posição na ocupação:

Empregado - Pessoa que trabalhava para um empregador (pessoa física ou jurídica), geralmente obrigando-se ao cumprimento de uma jornada de trabalho e recebendo, em contrapartida, uma remuneração em dinheiro, mercadorias, produtos ou benefícios (moradia, alimentação, roupas, treinamento etc.). Nesta categoria inclui-se a pessoa que prestava serviço militar obrigatório, clérigo (sacerdote, ministro de igreja, pastor, rabino, frade, freira e outros). A categoria dos empregados inclui o subgrupo trabalhador doméstico;

Trabalhador doméstico - pessoa que trabalhava prestando serviço doméstico remunerado em dinheiro ou benefícios, em uma ou mais unidades domiciliares;

⁷ Notas Técnicas – IBGE, Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101733_notas_tecnicas.pdf; acesso em 15/07/2022, às 15:24.



Conta própria - Pessoa que trabalhava explorando o seu próprio empreendimento, sozinha ou com sócio, sem ter empregado e contando, ou não, com a ajuda de trabalhador familiar auxiliar;

Empregador - Pessoa que trabalhava explorando o seu próprio empreendimento, com pelo menos um empregado; e

Trabalhador familiar auxiliar - pessoa que trabalhou sem remuneração, durante pelo menos uma hora na semana de referência, em ajuda na atividade econômica de membro da unidade domiciliar ou de parente que residia em outra unidade domiciliar.

Categoria do emprego

Os empregados, quanto à categoria do emprego, são classificados em: com carteira de trabalho assinada; militares e funcionários públicos estatutários; ou sem carteira de trabalho assinada. A categoria dos militares e funcionários públicos estatutários é constituída pelos militares do Exército, da Marinha de Guerra ou da Aeronáutica, inclusive as pessoas que estavam prestando o serviço militar obrigatório, da Polícia Militar ou do Corpo de Bombeiros Militar; e pelos empregados sob o regime jurídico dos funcionários públicos (federais, estaduais e municipais ou de autarquias). O subgrupo dos empregados constituído pelos trabalhadores domésticos, quanto à categoria do emprego, é classificado em: com carteira de trabalho assinada e sem carteira de trabalho assinada.

A seguir, a evolução do mercado de trabalho segundo ocupação e categoria obtidas na PNAD:

TABELA 1: Evolução mercado de trabalho brasileiro segundo ocupação e categoria obtidas na PNAD



E-Civitas - Revista Científica do Curso de Direito do UNIBH – Belo Horizonte

Volume XVI, número 1, julho de 2023 – ISSN: 1984-2716 – ecivitas@unibh.br

Disponível em: <https://unibh.emnuvens.com.br/dcjpg/index>

PESSOAS OCUPADAS POR POSIÇÃO NA OCUPAÇÃO E CATEGORIA NO EMPREGO E TRABALHO PRINCIPAL EM MILHARES								
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Empregado no setor privado com carteira de trabalho assinada	34253	35451	36149	35650	34201	33098	32836	33909
Empregado no setor privado sem carteira de trabalho assinada	11126	10900	10619	10258	10445	11061	11581	12009
Trabalhador doméstico	6188	6068	5997	6105	6159	6182	6233	6212
Empregado no setor público (inclusive servidor estatutário e militar)	10980	11084	11456	11346	11148	11283	11645	11642
Empregador	3541	3728	3811	4020	4245	4215	4484	4370
Conta própria	20387	20775	21291	22262	22381	23005	23425	24416
Trabalhador familiar auxiliar	2758	2709	2622	2522	2196	2228	2129	2084
Total	89233	90715	91945	92163	90776	91073	92333	94642

PESSOAS OCUPADAS POR POSIÇÃO NA OCUPAÇÃO E CATEGORIA NO EMPREGO E TRABALHO PRINCIPAL EM %								
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Empregado no setor privado com carteira de trabalho assinada	38,4	39,1	39,3	38,7	37,7	36,3	35,6	35,8
Empregado no setor privado sem carteira de trabalho assinada	12,5	12	11,5	11,1	11,5	12,1	12,5	12,7
Trabalhador doméstico	6,9	6,7	6,5	6,6	6,8	6,8	6,8	6,6
Empregado no setor público (inclusive servidor estatutário e militar)	12,3	12,2	12,5	12,3	12,3	12,4	12,6	12,3
Empregador	4	4,1	4,1	4,4	4,7	4,6	4,9	4,6
Conta própria	22,8	22,9	23,2	24,2	24,7	25,3	25,4	25,8
Trabalhador familiar auxiliar	3,1	3	2,9	2,7	2,4	2,4	2,3	2,2
Total	100							

Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Anual - 1ª visita

Nota-se da tabela acima que, de fato, o ano de 2016 foi bastante difícil para o mercado de trabalho, pois houve interrupção de um movimento de aumento de pessoas ocupadas, com 1.387.000 pessoas se tornando desocupadas. Houve um aumento tímido de ocupação em 2017 e recuperação ao mesmo nível de 2015 em 2018, havendo grande salto no número de pessoas ocupadas, em 2019, atingindo o recorde da série (94.642.000).

No entanto, o mesmo não se pode dizer em relação ao emprego formal (com carteira assinada). O último ano do primeiro mandato de Dilma Rousseff (2014) foi o ápice na ocupação de cargos com carteira assinada, quando, em um universo de 91.945.000 pessoas ocupadas, mais de 36 milhões encontravam-se registradas formalmente. Esse número ficou longe de ser obtido em 2019, mesmo em um universo de 94.642.000 pessoas ocupadas (33.909.000):



E-Civitas - Revista Científica do Curso de Direito do UNIBH – Belo Horizonte

Volume XVI, número 1, julho de 2023 – ISSN: 1984-2716 – ecivitas@unibh.br

Disponível em: <https://unibh.emnuvens.com.br/dcjpg/index>

QUADRO 1: Evolução de Empregados no setor privado com carteira assinada



Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Anual - 1ª visita

O ano imediatamente posterior a 2017 ainda apresentou queda de ocupados empregados com carteira assinada (32.836.000 x 33.098.000), com boa recuperação em 2019 (33.909.000), porém mais de 1 milhão inferior à média dos 05 anos inferiores (35.140.800).

Os dados da PNAD contínua não dividem os agrupamentos em “trabalho formal” e “informal”. Por isso, tivemos que aglutinar alguns grupos selecionados pelo IBGE, uma vez que, como vimos acima, não se pode resumir o trabalho informal meramente ao trabalho “sem carteira assinada”. A linha conceitual que separa o “trabalhador sem carteira assinada” do “trabalhador por conta própria”, para o IBGE, é a constituição de CNPJ – Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas – para prestação de serviços. A obtenção do CNPJ como Microempreendedor Individual é, hoje, bastante difundida no Brasil, sendo de fácil acesso ao trabalhador, mesmo os com baixa instrução, sem maiores burocracias ou custos. Além disso, é notório o fenômeno da *Pejotização*, quando empresas exigem que seus empregados se constituam sob essa modalidade e emitam Nota Fiscal, não sendo possível dissociar o autônomo de um grupo caracterizado pela informalidade, cujo parâmetro é o contraponto ao empregado registrado.

Se não houve nenhum fator exógeno no mercado de trabalho tão relevante no período, como a reforma trabalhista, não deixa de ser lícito associar esse fenômeno com eventual aumento de trabalhadores por conta própria. Mediante a aglutinação dessas duas classes, teríamos o seguinte gráfico:

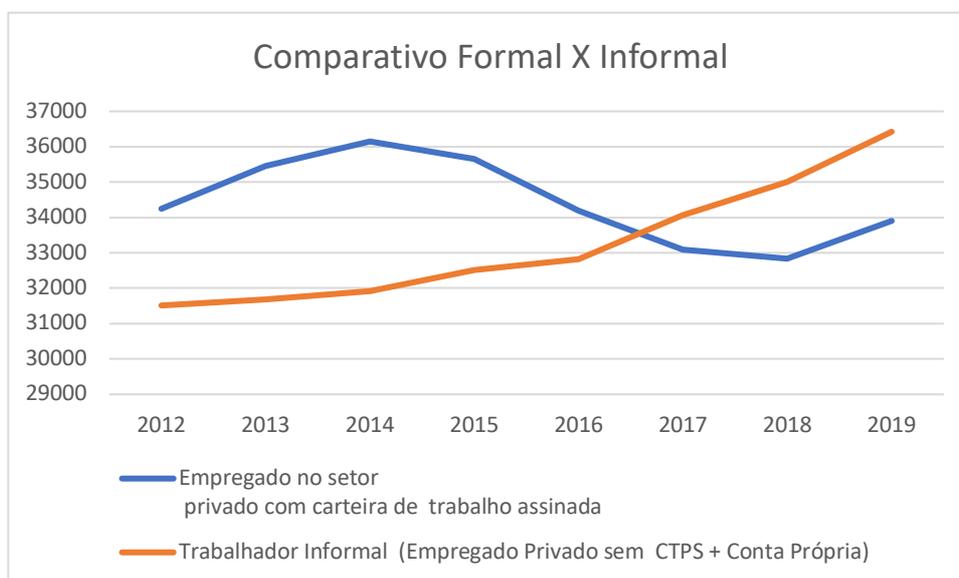


E-Civitas - Revista Científica do Curso de Direito do UNIBH – Belo Horizonte

Volume XVI, número 1, julho de 2023 – ISSN: 1984-2716 – ecivitas@unibh.br

Disponível em: <https://unibh.emnuvens.com.br/dcjpg/index>

QUADRO 2: Evolução comparativa de Empregados no setor privado com carteira assinada X “Informal aglutinado”.



Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Anual - 1ª visita



E-Civitas - Revista Científica do Curso de Direito do UNIBH – Belo Horizonte

Volume XVI, número 1, julho de 2023 – ISSN: 1984-2716 – ecivitas@unibh.br

Disponível em: <https://unibh.emnuvens.com.br/dcjpg/index>

Vemos que, nessa simulação, a situação fica bastante clara, mostrando que o final do ano de 2016 e início do ano de 2017 (quando se intensificaram as discussões finais no projeto de Lei da Reforma trabalhista, resultando com a sua promulgação em Julho/17), é o momento chave em que a soma de “trabalhadores sem carteira assinada” e “por conta própria” (que claramente se equivalem) pela primeira vez, na série, superou o “emprego com carteira assinada” mantendo-se constante, a partir daí. Esse é o resultado obtido:

TABELA 2: Evolução comparativa de Empregados no setor privado com carteira assinada X “Informal aglutinado”.

PESSOAS OCUPADAS COM CARTEIRA ASSINADA X "INFORMAL AGLUTINADO"								
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Empregado no setor privado com carteira de trabalho assinada	34253	35451	36149	35650	34201	33098	32836	33909
Trabalhador Informal (Empregado Privado sem CTPS + Conta Própria)	31513	31675	31910	32520	32826	34066	35006	36425

Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Anual - 1ª visita

De 2016 para 2017, o grupo de “trabalhadores empregados perdeu 1.103.000 componentes, face ao ganho de 1.240.000 no “informal aglutinado”, grandezas bastante próximas.

Essa é a simulação que mais se relaciona com o ano chave da Reforma Trabalhista (2017). Considerando-se que o Trabalho Doméstico é também uma hipótese de subemprego, no Brasil, se aglutinásemos essa categoria ao “informal aglutinado” a disparidade também toma corpo nos últimos anos, porém não diretamente relacionada ao ano de 2017 da Reforma Trabalhista:

QUADRO 3: Evolução comparativa de Empregados no setor privado com carteira assinada

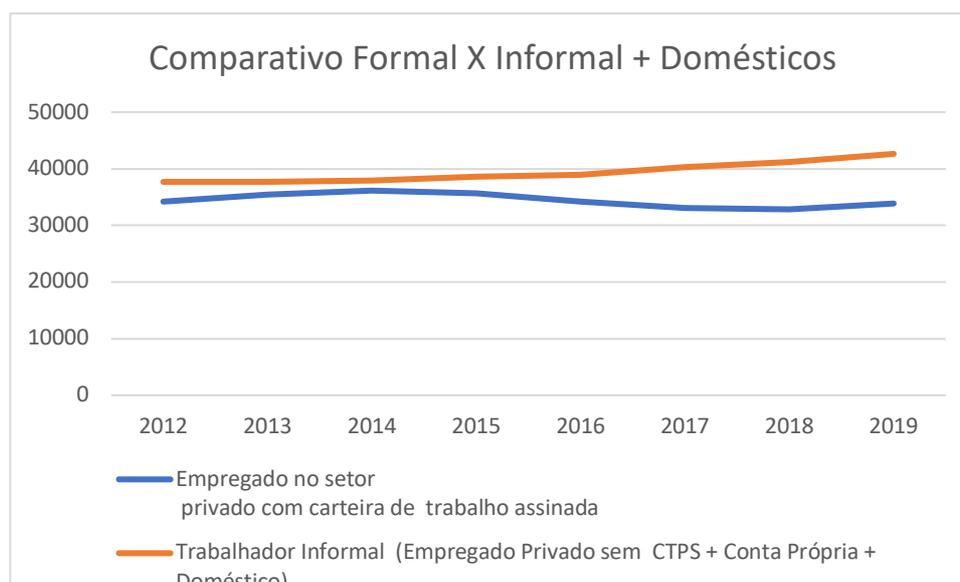


E-Civitas - Revista Científica do Curso de Direito do UNIBH – Belo Horizonte

Volume XVI, número 1, julho de 2023 – ISSN: 1984-2716 – ecivitas@unibh.br

Disponível em: <https://unibh.emnuvens.com.br/dcjpg/index>

X “Informal aglutinado” + Doméstico.



Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Anual - 1ª visita

O gráfico acima mostra que os “Empregados com carteira assinada” quase chegaram a igualar a proporção dessa aglutinação de subempregados, em 2014, havendo um aumento constante da diferença entre este grupo em face daquele, de 2015 a 2018, com pequena recuperação e aproximação, após 2018.

É o mesmo caso quando se adiciona os ocupantes do grupo “Empregadores” ao grupo “Informal”. Como se verifica acima, o limite da PNAD que difere “empregador” e “trabalhador por conta própria” é também muito tênue, o que faz com que o detentor de CNPJ com auxílio de um empregado registrado, seja assim considerado, e aquele que conta com o auxílio de 10 trabalhadores não registrados, não. Vejamos:

QUADRO 4: Evolução comparativa de Empregados no setor privado com carteira

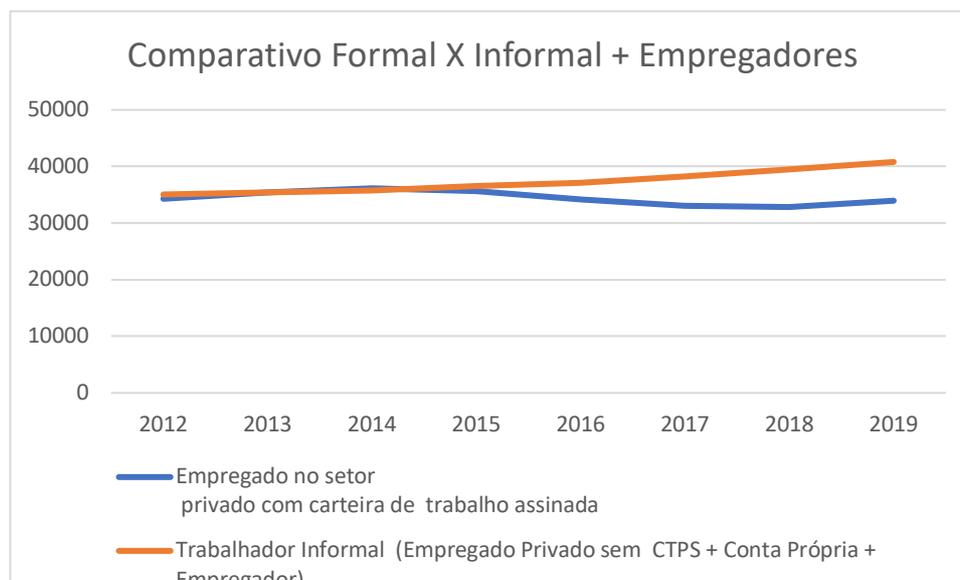
X “Informal aglutinado” + Empregadores.



E-Civitas - Revista Científica do Curso de Direito do UNIBH – Belo Horizonte

Volume XVI, número 1, julho de 2023 – ISSN: 1984-2716 – ecivitas@unibh.br

Disponível em: <https://unibh.emnuvens.com.br/dcjpg/index>



Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Anual - 1ª visita

De toda forma, sabe-se que é uma correlação difícil de ser feita, pois a mobilidade do grupo dos Domésticos e dos Empregadores claramente depende de outros fatores legais, econômicos e sociais, não diretamente relacionados à Reforma Trabalhista.

É importante acrescentar tais grupos para fins de simulação, uma vez que corroboram a hipótese da relação direta entre a Reforma Trabalhista e o aumento de empregados sem carteira assinada e trabalhadores por conta própria, não classificados como empregadores.

De todo o exposto, verifica-se que a Reforma Trabalhista de Julho de 2017 teve influência tímida no seu propósito de aumentar emprego formal, considerado aquele com carteira assinada, ao passo que gerou explosão de trabalho informal, justamente o problema que se propunha a atacar.

CONCLUSÃO

Analisando dados da PNAD Contínua de 2012 a 2019, nossa pesquisa concluiu que a Reforma Trabalhista não atingiu um dos objetivos propostos (senão o principal) de combate à informalidade.

Apesar de um inegável aumento de pessoas estatisticamente consideradas “ocupadas”, houve aumento tímido de postos de trabalho formais (com carteira assinada), apenas considerando o



E-Civitas - Revista Científica do Curso de Direito do UNIBH – Belo Horizonte

Volume XVI, número 1, julho de 2023 – ISSN: 1984-2716 – ecivitas@unibh.br

Disponível em: <https://unibh.emnuvens.com.br/dcjpg/index>

ano de 2019, em relação a 2017, não suficiente se comparado ao número de ocupantes nesse grupo no ano de 2016, pré-reforma (déficit de 292.000 pessoas), nem mesmo, se considerada a média 2012-2016, anterior, período no qual o Legislador identificou “haver muita informalidade”.

O aumento da ocupação não é nem um pouco animador, pois o eventual detentor de um CNPJ registrado não necessariamente auferir renda, podendo seu registro restar ativo, sem “faturamento”.

Por outro lado, no comparativo entre 2016 e 2019, houve aumento de 1.564.000 ocupantes dos postos de “emprego sem carteira assinada” (13%) e de 2.154.000 ocupantes dos postos de “trabalho por conta própria” (8,33%) – claramente associados a trabalho informal – o que demonstra o efeito contrário de tal medida.

É evidente que só uma pesquisa de cunho qualitativo seria capaz de eliminar outros fatores de influência nos dados obtidos, porém, é significativo que o contingente de “informais” considerando-se “empregados sem carteira assinada” e “trabalhadores por conta própria” tenha superado o contingente de “empregados com carteira assinada” apenas a partir de 2017, no período de 8 anos, considerado.

Trata-se de uma amostra inicial que nos permite identificar como uma Norma pode provocar um efeito totalmente contrário ao que propunha. Se a Reforma Trabalhista fosse chamada de “Lei do Incentivo à Informalidade” não seria nenhum absurdo.

Era uníssona a posição de todos os especialistas em Direito do Trabalho no sentido de que tais medidas não gerariam os efeitos esperados. A diminuição de desemprego e informalidade depende muito mais da melhora dos indicadores econômicos, do que da diminuição de Direitos mínimos garantidos, pois dificilmente uma empresa se sentirá incentivada a contratar, apenas porque foi permitido contratar de forma precária.

Na realidade, o efeito é o total inverso: as empresas passam a dispensar os empregados formais (com carteira assinada), optando por trabalhadores intermitentes, terceirizados ou Pejotizados (mais baratos), o que se confirma pela diminuição proporcional daqueles em relação ao aumento dos informais, no ano de 2017.

No mesmo sentido, ao se privilegiar ocupações constituídas no subemprego e trabalho precário, estes postos de trabalho sofrem concorrência com todo tipo de trabalho informal e até mesmo ilegal, gerando uma cultura de informalidade difícil de se interromper.

O estudo empírico de caráter sociológico pode enriquecer sobremaneira os trabalhos acadêmicos jurídicos. Por meio de análises de microdados, será possível se verificar quais os grupos ocupacionais mais atingidos pela informalidade pós-reforma trabalhista, bem como a análise de eventual renda média dos trabalhadores, no mesmo período. Isso permitirá aos pesquisadores jurídicos extrapolar os limites técnicos da própria ciência do Direito, nos



permitindo visualizar o permanente conflito de classes existente em um país tão desigual como o Brasil e como o a elaboração das Leis se sujeita à movimentação dessa balança.

Espera-se ter contribuído, portanto, com essa vertente, tratando-se o presente artigo de ponto de partida para exploração desse campo fértil que é a análise empírica social, no campo do Direito.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. 2. ed.** São Paulo: Boitempo, 2020.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no brasil.** São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho, 18. ed.** São Paulo: LTr, 2019.

FERNANDES, D.; SALATA, A.; CARVALHAES, F. Desigualdades e estratificação: analisando sociedades em mudança. **Revista Brasileira de Sociologia, vol 05,** 2017.

LUXEMBURGO, Rosa. Reforma social ou revolução?" In: LOUREIRO, Isabel (org.). **Textos escolhidos, vol. I,** São Paulo: UNESP, 2011.

MARX, Karl. **O Capital-Livro 1: Crítica da economia política. Livro 1: O processo de produção do capital.** São Paulo: Boitempo Editorial, 2015.

PIORE, M. [1970] **"The Dual Labor Market: Theory and Implications"**. In GRUSKY (2008:550-553).



E-Civitas - Revista Científica do Curso de Direito do UNIBH – Belo Horizonte

Volume XVI, número 1, julho de 2023 – ISSN: 1984-2716 – ecivitas@unibh.br

Disponível em: <https://unibh.emnuvens.com.br/dcjpg/index>