



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO
DECON – DEPARTAMENTO DE ECONOMIA
BACHARELADO EM CIÊNCIAS ECONÔMICAS

TWANNY EMMANUELLY GOMES DE OLIVEIRA

MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO: um olhar sobre a reforma
trabalhista e tendências à precarização laboral.

RECIFE/PE
2019

TWANNY EMMANUELLY GOMES DE OLIVEIRA

MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO: um olhar sobre a reforma trabalhista e tendências à precarização laboral.

Monografia submetida à
Universidade Federal Rural de
Pernambuco (UFRPE) como
requisito para obtenção de grau de
Bacharel em Ciências Econômicas.

Orientadora: Prof.^a Dra. Sônia
Maria Fonseca Pereira Oliveira
Gomes.

RECIFE/PE
2019

Oliveira, Twanny Emmanuely Gomes de.

Mercado de Trabalho Brasileiro: um olhar sobre a reforma trabalhista e tendências à precarização laboral – 2019.

67 f.: il.

Orientadora: Sônia Maria Fonseca Pereira de Oliveira Gomes.

Monografia (Bacharelado em Ciências Econômicas) – Universidade Federal Rural de Pernambuco, Departamento de Economia, Recife, BR, 2019.

Inclui referências.

1. Mercado de Trabalho. 2. Reforma Trabalhista. 3. Precarização do Trabalho. I. Gomes, Sônia Maria Fonseca Pereira de Oliveira, Orientador. II. Título



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO
DECON – DEPARTAMENTO DE ECONOMIA
BACHARELADO EM CIÊNCIAS ECONÔMICAS

MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO: um olhar sobre a reforma trabalhista e tendências à precarização laboral.

TWANNY EMMANUELLY GOMES DE OLIVEIRA

Monografia submetida ao corpo docente do Curso de Ciências Econômicas da Universidade Federal Rural de Pernambuco e aprovada na data a seguir:

Recife, ____ de _____ de 2019.

BANCA EXAMINADORA:

Prof.^a Dra. Sônia Maria Fonseca Pereira Oliveira Gomes (Orientadora)

Assinatura: _____ Nota: _____

Prof. Dr. Luiz Flavio Arreguy Maia Filho (Banca Examinadora Interna)

Assinatura: _____ Nota: _____

Dra. Darcilene Cláudio Gomes (Banca Examinadora Externa)

Assinatura: _____ Nota: _____

AGRADECIMENTOS

Agradeço à Sónia Fonseca, Luiz Maia, Darcilene Gomes e ao CGEP/Fundaj que foram fundamentais na minha formação académica, sem os quais nada seria possível; minha família, base e sustentação dos meus dias; minha namorada, pelo apoio nos dias mais difíceis; e, a todos os amigos e amigas, dos quais jamais esqueço, mesmo nos tempos de maior distanciamento.

“Um passo à frente e você não está mais no mesmo lugar.”
(Chico Science)

RESUMO

A legislação responsável pela organização do sistema de relações laborais brasileira tem sofrido, ao longo dos anos, uma série de modificações com objetivo de adequar as normas às necessidades em voga no mercado. A mais recente delas é a Lei nº 13.467/2017, em vigor desde 11 de novembro de 2017 e responsável por alterar cerca de 10% das normas existentes na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Os efeitos da nova Lei ainda são pouco conhecidos pelos estudiosos da área, uma vez que, além do curto intervalo de tempo para a aferição real dos possíveis resultados, o Brasil tem passado por sucessivas crises em todas as esferas, principalmente, na política e economia. Neste sentido, o estudo a seguir busca investigar indícios de precarização nas relações de trabalho, confrontando-os aos possíveis resultados da reforma de 2017. Fomenta-se, portanto, a discussão, de forma a analisar as modificações sofridas pela CLT, buscando compreender as dimensões dessas modificações, por meio de resgate jornalístico e acadêmico, evidenciando novo contexto econômico e social do mercado de trabalho, bem como os dados recentes sobre as novas modalidades de contratação, intermitente e por jornada parcial, criadas pela atual reforma. Para tanto, utiliza-se metodologia de revisão narrativa, principalmente no que diz respeito à fundamentação teórica, acompanhada da análise descritiva de uma série de indicadores sobre o mercado de trabalho, baseando-se em indicadores provenientes de três fontes principais, nomeadamente Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED, a PNAD Contínua do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE e Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA. As análises evidenciam aumento na proporção de desempregados por tempo de trabalho, aumento das taxas de subocupação e subutilização da força de trabalho, diminuição das contratações por primeiro emprego e aumento da informalidade, entre os períodos de 2012.1 e 2018.3. Para os contratos intermitentes e jornada parcial o cenário é de baixo índice de contratações, baixos salários, aumento do número contratações de profissionais menores de idade, bem como pouca ou nenhuma necessidade de especialização para o pleito das vagas geradas. Os resultados mostram que existem indícios de que os postos de trabalho gerados após a reforma citada não contribuíram positivamente para o cenário de precarização já existente no país. Porém, se faz necessário reconhecer à possibilidade de agravamento do quadro atual, para além da Reforma Trabalhista, dada as incertezas do mercado brasileiro oriundas das crises supracitadas.

Palavras-chave: Mercado de Trabalho; Reforma Trabalhista; Precarização das Relações Laborais.

ABSTRACT

The legislation responsible for the organization of the Brazilian labor relations system has been suffered, over the years, a series of modifications with the aim of adapting the standards to the needs in vogue in the market. The most recent of those is the law nº 13.467/2017, effective since November 11, 2017. It's responsible for changing about 10% of the existing standards in the consolidation of labourite laws (CLT). The effects of the new law aren't still well known by scholars in the area, once, besides the short interval of time for the actual measurement of the possible results, Brazil has been undergone successive crises in all spheres, mainly, in economics politics. Therefore, the following study looked for investigate indications of precariousness in work relations, confronting them with the possible results of the 2017 reform. Encouraged, for this reason, the discussion, of form to analyze the modifications suffered by CLT, seeking to understand the dimensions of these modifications, by means of journalistic and academic rescue, evidencing a new economic and social context of the work market, as well as the recent data for the new contracting modalities, intermittent and part-time, created by the current reform. For this purpose, a narrative review methodology is used, mainly with regard to the theoretical basis, accompanied by a descriptive analysis of a series of indicators on the labor market, based on indicators from three main sources, namely Employees and Unemployed - CAGED, Brazilian Institute of Geography and Statistics - IBGE and Institute of Applied Economic Research - IPEA. The analysis shows an increase in the proportion of unemployed per working time, an increase in underemployment rates and underutilization of the workforce, a decrease in first-time employment and an increase in informality between the periods of 2012.1 and 2018.3. For intermittent and part-time contracts, the scenario is low in hiring, low wages, an increase in the number of under-age employees, as well as little or no need for specialization in the number of vacancies generated. The results show that there are indications that the jobs generated after the mentioned reform did not contribute positively to the already precarious scenario in the country. However, it is necessary to recognize the possibility of worsening the current situation, in addition to the Labor Reform, given the uncertainties of the Brazilian market arising from the aforementioned crises. The results show that there are indications that the jobs created after the reform did not contribute positively to the precarious scenario that exists today in the country. However, is necessary to recognize the possibility of worsening the current situation, in addition to the labor reform, given the uncertainties of the Brazilian market arising from the aforementioned crises.

Key-words: Work Market; Labor Reform; Precarization of Labor Relations.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Reclamações trabalhistas: número de novas ações abertas nas varas do trabalho (1ª instância).....	30
Gráfico 2: Variação mensal da taxa de desemprego no Brasil (%).	31
Gráfico 3: Proporção de desempregados por tempo de procura (%).	32
Gráfico 5: Evolução dos empregos com e sem carteira assinada e por conta própria	37

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Alterações na legislação trabalhista do Brasil ao longo do tempo	20
--	----

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Indicadores de subutilização	34
Tabela 2: Medidas de Subutilização da Força de Trabalho (Taxas)	35
Tabela 3: Admissões e desligamentos convencionais, intermitentes e por jornada parcial.....	39
Tabela 4: Contratações e demissões nos contratos intermitentes, por classificação de ocupação (dez/2017 – dez/2018)	39
Tabela 5: Contratações e demissões nos contratos por jornada parcial, por classificação de ocupação (dez/2017 – dez/2018).....	40
Tabela 6: Admissões por faixa etária, contratações intermitentes	42
Tabela 7: Admissões por faixa etária, contratações por jornada parcial	43
Tabela 8: Admissões por setor, contratações, desligamentos e saldo, por modalidade intermitente.....	44
Tabela 9: Admissões por setor, contratações, desligamentos e saldo por jornada parcial.....	45
Tabela 10: – Contratações intermitentes por tempo de permanência no trabalho	46
Tabela 11: Contratações jornada parcial por tempo de permanência no trabalho	47

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CNI	Confederação Nacional da Indústria
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IEDI	Instituto de Estudos para o Desenvolvimento Industrial
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
MP	Medida Provisória
MPT	Ministério Público do Trabalho
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PIB	Produto Interno Bruto
SINE	Sistema Nacional de Emprego
TST	Tribunal Superior de Justiça
TSF	Tribunal Superior Federal
USP	Universidade de São Paulo

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	14
2. REFERENCIAL TEÓRICO	16
2.1. Legislação Trabalhista Brasileira: modificações ao longo do tempo	17
2.3 Flexibilização e Precarização do Trabalho: o que diz a literatura?.....	22
3. METODOLOGIA.....	26
4. RESULTADOS.....	30
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	49
REFERÊNCIAS.....	51
<i>APÊNDICE A - ESCOLARIDADE.....</i>	<i>54</i>
<i>APÊNDICE B - PRINCIPAIS ALTERAÇÕES DA REFORMA TRABALHISTA</i>	<i>55</i>

INTRODUÇÃO

"O trabalho é uma atividade que dá centralidade ao desenvolvimento humano. E por isso, o trabalho define a espécie humana, uma vez que é ele que transforma a natureza, altera a individualidade e, sobretudo, a concepção e estrutura de uma sociedade." (MARCIO POCHMANN, 2017)¹.

Nesse contexto, as relações de trabalho não representam apenas uma relação de troca entre a classe trabalhadora e seu patronato. Ela se evidencia como base crucial nas relações de trabalho, não apenas em tempos globalizados, mas também ao longo de toda a história das civilizações mundiais.

No Brasil, o processo de organização civil, política e legislativa dessas relações, embora tardio, trouxe a partir da década de 1930 grandes avanços no tocante aos direitos dos trabalhadores, bem como a seus mecanismos de organização coletiva.

O grande marco desse processo se deu por meio da criação da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), cujo objetivo foi de regulamentar as relações coletivas e individuais de trabalho. Esta reuniu as diversas legislações já existentes no Brasil, de modo a incorporar, definitivamente, o direito do trabalho ao sistema legislador do país. Dentre seus principais avanços alcançados citam-se: o descanso semanal remunerado, férias, limitação de 8 horas diárias e de 44 horas semanais de trabalho, proteção contra demissões arbitrárias, contrato por tempo indeterminado, dentre outros, (Tribunal Superior de Justiça (TST), 2013).²

Campos (2017, p. 8), ressalta que "o sistema nacional de relações laborais" brasileiro, acompanhando as modificações ocorridas no país, alterou-se ao longo das décadas posteriores, caminhando sempre em direção a dois eixos centrais e contrapostos. Cappelletti e Garth (1996) *apud* Campos (2017, p.8) também aponta que tais alterações no mercado de trabalho ocorreram em sucessivas ondas que

¹Texto retirado da aula 1. Curso de Introdução à Economia do Trabalho, Campinas. Disponível em:

<<https://www.youtube.com/watch?v=tILxbVVXIoY&list=PLwRbo9tOZ1PnGf5xrfMXBUshTvbWZ48EM>>, acesso em 17 de março de 2018.

²Artigo comemorativo. CLT 70 anos: você também vive essa história. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/70-anos-clt/historia1>>, acesso em 01 de outubro de 2018, às 2h e 53min.

transitaram em dois movimentos distintos e contrapostos, ora oferecendo mais liberdade aos empregadores, ora incentivando maior proteção aos trabalhadores.

A partir da aprovação da Lei no 13.467/2017, esse sistema voltou a sofrer expressivas alterações em sua composição legal, alterando direitos e garantias, em alguns casos, assegurados desde o início de sua formulação inicial, a exemplo das tipologias de contratos individuais e coletivos de trabalho.

O estudo a seguir, portanto, busca investigar indícios de precarização nas relações de trabalho no Brasil, confrontando-os aos possíveis resultados esperados da reforma de 2017. Fomentar-se-á a discussão, portanto, de forma a analisar as modificações sofridas pela legislação trabalhista, buscando compreender as dimensões das modificações causadas pela reforma. Por meio de resgate jornalístico e acadêmico, analisar os dados econômicos do mercado de trabalho brasileiro para o período, tais quais suas relações com a reforma supracitada.

Para tanto, este trabalho mostra-se dividido em quatro seções, sendo a primeira delas, introdutória ao tema abordado. Em sequência são apresentados: i. um histórico sucinto das mudanças ocorridas na legislação, tais quais algumas ii. considerações sobre a Reforma Trabalhista em vigor no País desde novembro de 2017; e, iii. uma revisão da literatura existente no tocante a precarização das relações laborais. Posteriormente, na terceira e quarta seções, apresenta-se a metodologia aplicada ao estudo, bem como a apresentação dos resultados auferidos, destacando-se as modalidades recém criadas de contratação, intermitente e jornada parcial.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Emprego gera renda, que por sua vez incentiva o consumo, propiciando *coeteris paribus* em um ciclo virtuoso de desenvolvimento na economia. Em outras palavras, o trabalho é essencial ao desenvolvimento sustentado de um país, sendo a sua força de trabalho motor para a acumulação de capital. Souza (1986) define emprego como uma relação entre o indivíduo e uma organização na qual este realiza determinada atividade, tendo como objeto de troca o rendimento pago por ela.

Entretanto, neste processo, é comum que as relações quase sempre passem por tensões e necessitem de regulações, que possibilitem o desenvolvimento saudável dessas relações, respeitando a individualidade, tal qual a desigualdade de forças entre as partes.

No Brasil, ao longo dos 75 anos após a criação da CLT, mais de 500 alterações foram realizadas.³ No entanto, essas modificações que ocorrem na esfera jurídica do trabalho, atingem diretamente a dinâmica do mercado, impactando a economia do país, bem como o *modus operandi* de seus trabalhadores.

No atual momento, tais mudanças estão ainda mais intensas e que se inclinam à argumentação da necessidade de geração de emprego e de maior flexibilidade frente a questões conjunturais dos mercados, um novo pacote de alterações na legislação foi aceito e poderá reverberar muitos anos no âmbito das relações sociais, trabalhistas e na qualidade de vida da população economicamente ativa.

É possível que o modelo capitalista de desenvolvimento esteja caminhando para uma nova forma de organização do trabalho? Faria parte desse novo modelo o aumento da produtividade marginal do trabalho por meio da redução dos custos do produtor, baseando-se na retirada de direitos dos trabalhadores? Quais as possíveis consequências desse processo?

Questões como essas, evidenciam, portanto, a importância da formulação de estudos críticos e avaliativos quanto à temática em foco, de modo a auxiliar a sociedade civil, legislativa e executiva a conhecerem mais profundamente as repercussões decorrentes de tais modificações.

³Reportagem do caderno de economia UOL. Disponível em <<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2017/05/28/acha-a-clt-ultrapassada-veja-quantas-alteracoes-ela-ja-sofreu-em-74-anos.htm>>, acesso em 04 de outubro de 2018, as 0h e 57min.

2.1. Legislação Trabalhista Brasileira: modificações ao longo do tempo

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), com o pacto de Versales em 1919, apresenta-se como o marco decisivo no fomento de mecanismos legais de proteção aos trabalhadores, bem como na criação do Direito do Trabalho. Para Biavaschi (p. 77-78, 2016), este pacto “marcou diferença ao unir o elemento humano, pessoal, ao social, coletivo, imbricando-os”. Considerando os dizeres “O trabalho não é mercadoria”, presentes na Constituição da OIT, esse ramo do Direito, indo na contramão do Liberalismo, desabrocha no Brasil, na década de 1930, embalado pelos ventos da industrialização.

As décadas de 1930 e 1940 foram de grandes avanços para os trabalhadores brasileiros, a citar Biavaschi (2016) em que aponta: 1932, o direito feminino ao voto e ao trabalho, assim como a criação das Juntas de Conciliação e Julgamento; 1934-1941, a criação, regulamentação, definição de atribuições e instalação da Justiça do Trabalho; 1943, a criação da CLT.

Campos (2017) ressalta que nas décadas subsequentes, o formato estrutural da organização legal do trabalho brasileiro foi se modificando, bem como o próprio país, com o aumento populacional e a urbanização dos espaços, sua industrialização e a ampliação econômica, a diversificação e transformação da política, dentre outros. Nesse contexto, o autor divide as mudanças em cinco “ondas” cronológicas. A primeira delas deu-se no período da redemocratização política com a Constituição de 1946. O período pós 1964 (ditadura militar) trouxe consigo a segunda onda de mudanças. Advinda da Constituição de 1988, a terceira onda com um novo ciclo de redemocratização. As duas últimas ocorreram, respectivamente, nos períodos dos anos 1990 e pós-2003. (CAMPOS, 2017).

A partir de 2006, impulsionado pelo favorável crescimento econômico do país, o governo brasileiro na tentativa de modificar o panorama de dependência da economia internacional, passou a estimular o aumento progressivo de renda das classes menos favorecidas, bem como da classe trabalhadora, por meio do salário-mínimo, igualmente permitindo o acesso mais significativo ao crédito e a bens de consumos duráveis. Porém os rumos futuros desse processo, tais quais suas limitações e potenciais tornaram-se mais evidentes com os impactos econômicos da crise mundial de 2008 (BALTAR, 2015).

Os impactos dessa crise sobre o mercado de trabalho mundial foram apontados por Carleial *et al* (2010, p. 21), de modo que não há “crise financeira sem repercussão no lado real da economia”, assim a velocidade de transmissão dessa crise, atuou de imediato no aumento do desemprego aberto e teve consequências diretas no incremento dos “gastos do governamentais, seguro-desemprego e indenizações”.

Os impactos dessa crise sobre o mercado de trabalho mundial foram apontados por Carleial *et al* (2010, p. 21), de modo que não há “crise financeira sem repercussão no lado real da economia”, assim a velocidade de transmissão dessa crise, atuou de imediato no aumento do desemprego aberto e teve consequências diretas no incremento dos “gastos do governamentais, seguro-desemprego e indenizações”.

Para Mattos (2015), ainda que sob os reflexos da crise de 2008, esse comportamento também pode ser explicado pela herança conjuntural do mercado de trabalho brasileiro, marcado pela exclusão social, oriunda da incapacidade de absorção da mão de obra existente pela economia, mesmo após seu período de industrialização acelerada, ocorrido a partir dos anos 1930.

No Brasil, salienta Baltar (2015), ainda que no período de 2004-2008 a taxa de crescimento médio da economia alcançou o ritmo de 4% ao ano. Apesar disso, as taxas de desemprego ao fim desse período chegaram a patamares de 8%, com ênfase no crescimento da informalidade no mercado de trabalho, chegando a um nível de quase 40% (IPEA, 2008).

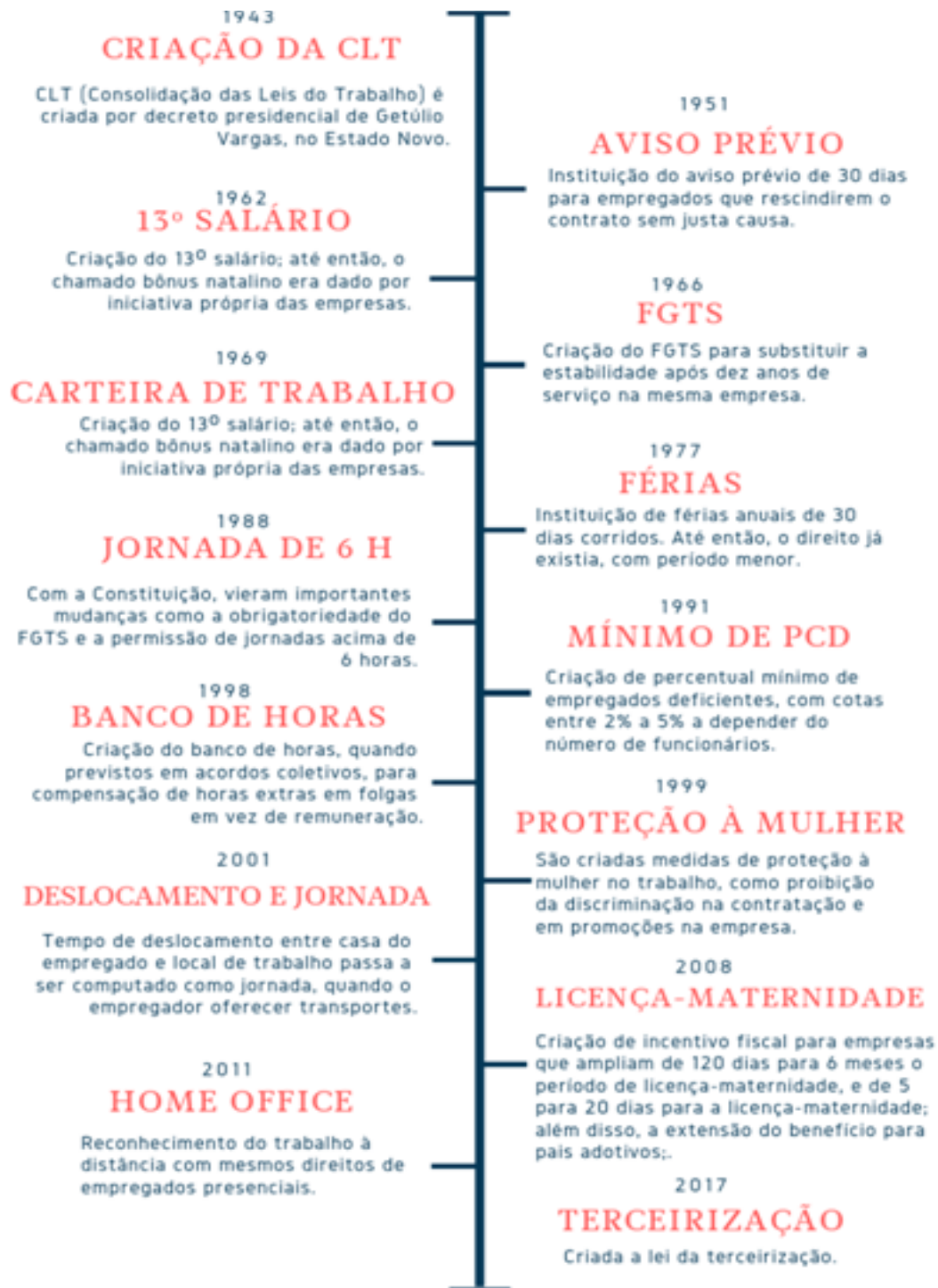
Considerando a contribuição de Nassif *et al* (2008), na qual ranqueia-se os setores de serviços prestados às famílias, ao comércio e à agropecuária como os que possuem maior potencial de geração de emprego no Brasil. Observa-se que, em sua maioria, os postos de trabalhos criados nos últimos anos no Brasil estão mais propensos a estar situados no grupo de mercado externo citado.

Neste sentido, a legislação trabalhista brasileira necessita estar atenta às formas de organização do trabalho e às suas distorções potenciais visando atuar de modo a minimizar não apenas tensões, mas principalmente eventuais abusos impostos aos trabalhadores.

A CLT tem participado desse processo como principal instrumento de regulação das relações trabalhistas, bem como em defesa da adequação dessas atividades às necessidades das classes trabalhadoras, respeitando “os nove princípios consagrados no Tratado de Paz, na Declaração de Filadélfia e na Declaração Universal dos Direitos Humanos” (ARAÚJO, 2013).

Porém, ainda que incorporando ao longo do tempo elementos que nem sempre se configuram como peças-chave para os novos moldes dos mercados atuais, a legislação trabalhista brasileira passa novamente por modificações na relação “empregado *versus* empregador” – desta vez, reconhecida como a maior das alterações já propostas.

Figura 1: Alterações na legislação trabalhista do Brasil ao longo do tempo



Fonte: G1 (adaptado pela autora).

2.2 Considerações Sobre a Atual Reforma Trabalhista Brasileira

Com a argumentação de gerar crescimento econômico por meio da geração de empregos e estabilidade jurídica para análise dos processos trabalhistas, a Lei nº 13.467/2017, em vigor desde 11 de novembro de 2017, tem trazido novas realidades ao dia a dia do trabalhador brasileiro. Com modificações que atingem desde o parcelamento das férias aos processos trabalhistas, esse novo conjunto de regras foi considerado por Carvalho (2017, p.62) como as “mais profundas alterações no ordenamento jurídico que regula as relações trabalhistas desde a instituição da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943”.

Diante desse universo de alterações, Campos (2017), distribui os objetivos desta reforma em sete, nomeadamente: a) diminuição da rotatividade; b) diminuição da subutilização (como o desemprego, por exemplo); c) diminuição da informalidade; d) diminuição dos custos; e) diminuição dos conflitos associados; f) aumento da produtividade e da contratação coletiva. O autor ressalta que, o alcance de tais objetivos se dá por meio de medidas que interferem em quatro grandes eixos didáticos, listados e organizados por ele como:

i) à regulação das relações individuais de trabalho: instituição de novos tipos de contratos e alguns já existentes, a saber: contratos com jornada parcial de trabalho, contratos temporários, contratos de trabalho remoto (teletrabalho), contratos de trabalho intermitente, contratos de trabalho terceirizado, contratos de trabalho hipossuficiente e nova modalidade de extinção dos contratos de trabalho.

ii) à regulação das relações coletivas de trabalho: possibilidade de negociação no tocante à duração da jornada de trabalho, remuneração do trabalho, bem como de diversos aspectos trabalhistas (adesão do seguro-desemprego, trabalho remoto, representação de empregados no local de trabalho) e a não obrigatoriedade da homologação sindical no ato demissional.

iii) às políticas de trabalho: prevê algumas modificações no tocante ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), Programa Seguro-Desemprego e no Sistema Nacional de Emprego (SINE).

vi) às instituições responsáveis por essa regulação do trabalho: descontinuidade do pagamento obrigatório às representações sindicais; alteração em multas aplicadas pela inspeção de empregados não registrados; como as alterações que atacam diretamente a autonomia da Justiça de Trabalho, ou seja, intervenção

mínima da justiça em casos de acordos coletivos (negociado sobre legislado), obrigatoriedade de pagamentos de honorários das partes sucumbentes aos processos trabalhistas, dentre outros.

De modo geral, esse conjunto de alterações engloba tópicos como, férias, plano de cargos e salários, jornada de trabalho, novas modalidades de contratação, mudanças nos processos trabalhistas e na relação com os sindicatos. Nesse tocante, o sociólogo e professor da USP, Ruy Braga⁴, avalia que “a emergência de novos tipos de relações de trabalho, (...), é uma tendência ‘deletéria’.”

O Brasil, no entanto, não é uma exceção no tocante a alterações na regulação das relações laborais. Deletéria ou não, fato é que tal tendência vem sendo seguida por cada vez mais países do mundo, bem como sido objeto de estudos acadêmicos que visam compreender a relevância dos resultados econômicos e sociais destas, a citar Feldman (2009) e Adascalitei e Morano (2015), estes serão detalhados a seguir.

2.3 Flexibilização e Precarização do Trabalho: o que diz a literatura?

Os argumentos contrários e favoráveis à reforma atual e as novas formas de relações trabalhistas se apresentam como antagônicos, partindo de visões distintas da economia por meio da teoria econômica. Mello (2009, p.1), ressalta, portanto, a existência de duas visões distintas deste contexto: a dos que analisam o trabalho “como mero componente contratual das relações de produção”, prevalecendo “a livre negociação entre as partes sobre o legislado”; e, a daqueles que o percebem como um importante valor social.

Para Ibarra Cisneros e Torres (2010, p. 35), o surgimento da flexibilização laboral está atrelado a difusão de enfoques liberais que consideraram políticas de proteção social e do trabalho “*como las precursoras de una serie de rigideces sobre el mercado de trabajo, al igual que del fortalecimiento del sindicalismo a escala mundial y de la contacción de los beneficios de las empresas*”. Complementam que os argumentos amplamente defendidos para economias com alto nível de políticas de proteção ao trabalho, de proteção a empresas nacionais, política de gastos públicos

⁴Entrevista concedida à Folha de São Paulo em 21 de janeiro de 2018. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/01/1951942-precariado-tende-a-se-alastrar-no-brasil-como-nunca-antes-diz-sociologo.shtml>>, acesso em 10 de outubro de 2018, as 14h e 07min.

como mecanismo de criação de empregos, são eficazes em sua orientação, porém geram consigo incremento da ineficiência pública. (FINA, 2001; BLANHCARD, 2004; NICKELL, NUNZIATA E OCHEL, 2002 apud CISNEROS E TORRES, 2010).

Garza (2012) aponta que a mudança ideológica dos Estados Unidos e do Reino Unido do início da década de 1980, marcado pelo abandono das regulações trabalhistas e das políticas de proteção do emprego, bem como o desmonte de políticas públicas de cunho social, levou diversos países em diferentes níveis a permitirem a desestruturação regulatória do trabalho, atrelando o emprego às variações de oferta e demanda dos mercados locais.

Fieldman (2009), em estudo realizado com 73 países, concluiu que regulamentações trabalhistas mais rigorosas tendem a taxas mais altas de desemprego, sendo os jovens e às mulheres os mais afetados. Resultados distintos obtiveram Adascalitei e Morano (2015), em sua pesquisa com 111 países que empreenderam reformas nas regulações trabalhistas pós-crise de 2008. Os autores concluíram que a desregulamentação do trabalho aumenta taxas de desemprego em países desenvolvidos e em desenvolvimento, porém para este último tal efeito não se mostrou estatisticamente significativo. Ao seguirem essa tendência, os países favorecem a mercantilização do trabalho humano e permitem que este passe a ser regulado por um mercado autor regulável (KREIN, 2007).

A intervenção social, ou seja, a existência de regulamentações e direitos visando à proteção social foi o que balizou as distorções do mercado e propiciou certa humanização do sistema capitalista. Sem esta tela protetiva, trabalhadores seguem, a partir de então, uma tendência de marginalização das relações de trabalho (CASTEL, 1998).

Em seus estudos quantitativos, Leme (1998) associou a flexibilização das normas trabalhistas a tendência de redução no número de trabalhadores com carteira assinada, em detrimento do aumento de empregados por conta própria, representava 21, 86% dos trabalhadores em 1995. Essa relação estava atrelada ao crescimento de contratos de prestadores de serviço (autônomos) para empresas.

No contexto atual, as preocupações vão além. Krein (2018) afirma que a reforma de 2017 afeta não apenas as relações de trabalho e a dignidade da classe trabalhadora, mas também a aplicação das leis e a atuação sindical. Continua com a hipótese de que a contrarreforma possibilitou aquilo que nomeia como “novo cardápio de opções” para a legalização de práticas já realizadas no mercado, bem como o

manejo dos trabalhadores de acordo com a necessidade do patronado. Esta buscaria, portanto, fortalecer a autorregulação do mercado; adequando o padrão laboral aos moldes do capitalismo contemporâneo; ampliando assim a liberdade dos empregadores quanto a formas de contratação, ao uso da força de trabalho e sua remuneração; e submetendo os trabalhadores a níveis mais elevados de insegurança.

Ao analisar dados da Escola Nacional do México, por exemplo, Garza (2012), evidencia que os incrementos salariais dos trabalhadores sindicalizados chegaram a 36% em relação aos não sindicalizados, para o período 2005-2010; já a taxa de crescimento da renda real para o mesmo período foi de -4.367 e -5.868, respectivamente. Maiores níveis de proteção, portanto, tendem a gerar maiores incrementos na renda real e nominal.

Antagonicamente, Heckman e Pagés (2000) apud Martins et al (2017, p. 155), defendem que, para o caso da América Latina, os custos gerados pelo pagamento de benefícios a grupos mais protegidos reduzem o emprego total e geram o que chamam de “impacto adverso” em grupos marginais da força de trabalho, fomentando portanto, desemprego e incremento das desigualdades.

Andrade (1999), define flexibilizar, no contexto em questão, como a capacidade de adaptação dos indivíduos a ambientes atuais do mercado de trabalho, renunciando seus costumes para isso. Ao referenciar Arturo Hoyos, Paiva (2019), conceitua a flexibilização laboral como a utilização de instrumentos jurídicos para ajustar flutuações econômicas (de emprego, produção e condições de trabalho), de inovação e tecnologia que exijam reações de adaptação rápidas.

Em contraponto a tais visões, o caso americano de flexibilidade das normas trabalhistas é apontado por Schmitt (2014), como a grande causa dos altos níveis de desigualdade e pelo crescimento desses, nas últimas quatro décadas no país. Para ele, o mercado de trabalho americano é extremamente flexível, em comparação a países como a França, por exemplo, e tal posicionamento político já não mais contribui na criação de empregos.

Druck e Franco (2007) apud Nascimento (2008, p.1), destaca uma “nova morfologia do trabalho” no Brasil, na qual trabalhadores devem ser cada vez mais “multifuncionais” e “polivalentes”. Nesse sentido, as respostas a esse novo modelo vêm por meio de reestruturações no mercado; incluindo a terceirização e flexibilidade das normas trabalhistas; fomentando uma maior tendência de precarizar o trabalho,

inserção e/ou reinserção de crianças e idosos no mercado e feminização dos grupos de trabalhadores com menores salários.

Em seus estudos para a região metropolitana de Curitiba, Rocha (2002, p. 79), concluiu que os efeitos causados pela flexibilização das normas trabalhistas são “predatórios” a qualidade de vida do trabalhador, principalmente no que tange a gestão do conhecimento e as necessidades sociais. Dessa forma, para a autora, o trabalhador passa a não se reconhecer mais enquanto “sujeito da ação produtiva”, tornando-se “mero fator controlado”.

Cabe aqui ressaltar também a definição de precarização sendo um fenômeno não recente, caracterizado com quaisquer situações e trabalho que se afastem da realidade do padrão de emprego assalariado, com determinações de condições laborais e regido pelas normas jurídicas. Sendo assim, somadas as situações de insegurança e instabilidade no emprego, a ausência deste ou flexibilidade do padrão acima citado, têm-se elementos satisfatórios para associação a um processo de precarização do trabalho. (GALEAZZI, 2006 APUD TOSTA, 2008).

Mas após um ano em vigor, o que a dinâmica do mercado nos diz quando a precariedade das condições de trabalho? Quais os elementos primordiais a serem analisados e de que forma estes atuaram no mercado de trabalho brasileiro? Respostas para estas e outras aspirações científicas é o que se busca evidenciar com este trabalho.

3. METODOLOGIA

Os procedimentos metodológicos desta monografia visam o alcance do objetivo principal que é o de apresentar indícios de precarização nas relações de trabalho no Brasil no período recente, dando atenção especial à reforma trabalhista.

A exposição será baseada no processo de pesquisa do tipo bibliográfica, com base em livros, artigos periódicos, artigos jornalísticos, relatórios governamentais, teses e dissertações, dentre outros. Prestes (2008) realça a importância deste tipo de pesquisa por ser aquela que se efetiva tentando-se resolver um problema ou adquirir conhecimentos a partir do emprego predominante de informações provenientes de material gráfico, sonoro ou informatizado.

Além disso, será utilizada a metodologia de revisão narrativa, principalmente no que diz respeito à fundamentação teórica, acompanhada de análise descritiva de uma série de indicadores sobre o mercado de trabalho brasileiro. Para a análise descritiva serão utilizados indicadores provenientes de três fontes principais, nomeadamente Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE e Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA.

Do CAGED serão retirados dados sobre admissões e demissões para os contratos convencionais como também para as modalidades, intermitente e jornada parcial. Tais informações encontram-se especificadas por nível educacional, faixa etária, tipo de ocupação, setor de atividade e tempo de permanência no emprego. Todos esses dados são referentes ao período dezembro/2017 a dezembro/2018.

Da PNAD Contínua são obtidas informações de taxa de desemprego e de proporção de desempregados por tempo de procura, ambos de 2012 a 2018 e a proporção de admissões por primeiro emprego de 2016 a 2018. Ainda desta fonte serão usados os dados da Pesquisa por Amostra de Domicílios – PNAD Contínua (de 2012.1 até 2018.3) como base para a construção de uma série de medidas de subutilização da força de trabalho, pois estes, como descreve o IBGE (2016), ajudam a construir um panorama mais completo do mercado de trabalho. Segundo a mesma fonte, o comportamento das variáveis “subocupados por insuficiência de horas trabalhadas” e a “força de trabalho potencial” são componentes relevantes para a construção de um cenário mais fidedigno para o mercado de trabalho quanto à subutilização da força de trabalho.

Ainda de acordo com o IBGE (2016), a primeira especificação é referente às pessoas que, na semana de referência, atendiam as quatro seguintes condições: tinham 14 anos ou mais de idade; trabalhavam habitualmente menos de 40 horas no seu único trabalho ou no conjunto de todos os seus trabalhos; gostariam de trabalhar mais horas que as habitualmente trabalhadas; e estavam disponíveis para trabalhar mais horas no período de 30 dias, contados a partir do primeiro dia da semana de referência.

E a segunda classificação é relativa às pessoas de 14 anos ou mais de idade que não estavam ocupadas nem desocupadas na semana de referência, mas que possuíam um potencial de se transformarem em força de trabalho. Neste grupo potencial estão: pessoas que realizaram busca efetiva por trabalho, mas não se encontravam disponíveis para trabalhar na semana de referência; e pessoas que não realizaram busca efetiva por trabalho, mas gostariam de ter um trabalho e estavam disponíveis para trabalhar na semana de referência.

Com base nessas informações serão construídos os seguintes indicadores:

- Número de pessoas desocupadas, ou seja, de acordo com a mesma fonte pessoas com 14 anos ou mais de idade, sem trabalho (trabalho que gera rendimento para o domicílio) nessa semana, que tomaram alguma providência efetiva para consegui-lo no período de referência de 30 dias e que estavam disponíveis para assumi-lo na semana de referência, (Desocupado).
- Número de pessoas de 14 anos ou mais de idade subocupadas por insuficiência de horas trabalhadas, na semana de referência, como descrito acima, (Sub_ins).
- Número de pessoas desalentadas, ou seja, pessoas de 14 anos ou mais de idade que não procuraram emprego porque não acreditaram que não conseguiriam, (Desalentadas).
- Número de pessoas de 14 anos ou mais de idade desocupadas ou subocupadas por insuficiência de horas trabalhadas, na semana de referência. Para obter esse número foi construída uma variável *dummy* que recebeu o valor 1 nos casos em que a pessoa ou se encontrava na condição de desocupado

ou de subocupado por insuficiência de horas trabalhadas e zero para os demais casos, (Des_sub).

- Força de trabalho potencial é obtida de um grupo de pessoas de 14 anos ou mais de idade que não estavam ocupadas nem desocupadas na semana de referência, mas que possuíam um potencial de se transformarem em força de trabalho. Segundo o IBGE (2016) esse contingente é formado por dois grupos: I. pessoas que realizaram busca efetiva por trabalho, mas não se encontravam disponíveis para trabalhar na semana de referência; II. pessoas que não realizaram busca efetiva por trabalho, mas gostariam de ter um trabalho e estavam disponíveis para trabalhar na semana de referência, (Trab_poten).
- Pessoas de 14 anos ou mais de idade desocupadas ou subocupadas por insuficiência de horas trabalhadas ou na força de trabalho potencial, na semana de referência, (desc_sub_poten).
- Pessoas de 14 anos ou mais de idade desocupadas ou subocupadas por insuficiência de horas trabalhadas ou na força de trabalho potencial, na semana de referência, (For_trab).
- Pessoas de 14 anos ou mais de idade na força de trabalho ampliada (força de trabalho + força de trabalho potencial), na semana de referência.
- Taxa de desocupação obtida pela divisão do número de desocupados pela força de trabalho.
- Taxa combinada da desocupação e subocupação por insuficiência de horas trabalhadas obtida pela divisão de número de pessoas subocupadas por insuficiência de horas + desocupados pela força de trabalho.
- Taxa composta da subutilização da força de trabalho obtida pela divisão do número de pessoas subocupadas por insuficiência de horas + desocupadas + força de trabalho potencial pela força de trabalho ampliada.

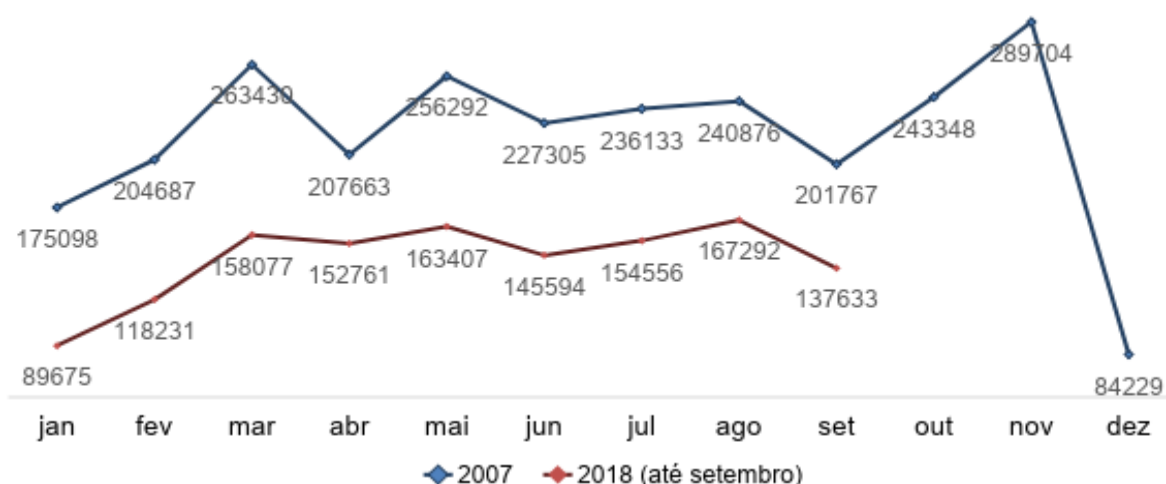
E, finalmente do IPEA será colhida informação referente à taxa de crescimento do Produto Interno Bruto – PIB (do primeiro trimestre de 2012 ao terceiro trimestre de 2018), variável importante já que é sabido que em momentos de crescimento lento deste último impede ou dificulta a retomada do número de vagas.

4. RESULTADOS

Para o CNI, os resultados após um ano de reforma são positivos⁵⁵. Um desses foi a diminuição substancial no número de reclamações trabalhistas, uma vez que tal ambiente, criou condições para uma queda de 20% no estoque de processos trabalhistas em tribunais de todo o país, saindo de 2,4 milhões em 2017, para 1,9 milhões em 2018 (ver Gráfico 1).

Baseado nas novas regras, o trabalhador poderá ser multado e obrigado ao pagamento de indenização ao empregador caso juiz considere uso de má fé, bem como também caberá ao trabalhador arcar com os custos dos processos em caso de ausência à audiência ou perda da causa. Nesse sentido, reclamações trabalhistas tornaram-se mais onerosas ao trabalhador comparativamente aos anos anteriores, desestimulando-os, portanto, a adoção deste mecanismo para resolução dos conflitos trabalhistas.

Gráfico 1: Reclamações trabalhistas: número de novas ações abertas nas varas do trabalho (1ª instância).



Fonte: Tribunal Superior do Trabalho, TST.

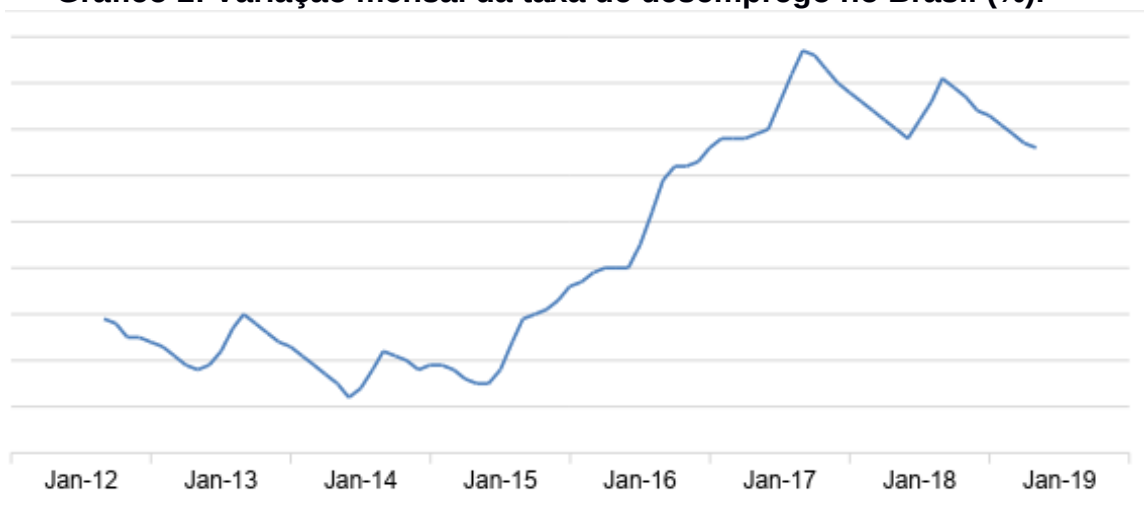
⁵⁵ Disponível em: < <https://noticias.portaldaindustria.com.br/noticias/trabalho/em-seu-primeiro-ano-reforma-trabalhista-reduz-conflitos-e-proporciona-rotinas-mais-flexiveis/#>>, acesso em 29 de janeiro de 2019, as 13h e 33min

Contrariamente a essa visão, Hélio Zilberstajn⁶ defende que a reforma trabalhista melhorou a dinâmica das relações do trabalho, mas frisa que a mesma, por si só, não é capaz de gerar empregos. Sendo assim, a diminuição dos números citados não garante proporcional diminuição nos conflitos de interesses existentes no mercado de trabalho.

Em si tratando de desocupação, este encerrou o último trimestre de 2018 em 11,6%, como pode ser constatado no Gráfico 2 seguinte. Embora menor se comparado ao mesmo período do ano anterior, a taxa de desemprego continua elevada na comparação histórica apresentada.

Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua mensal

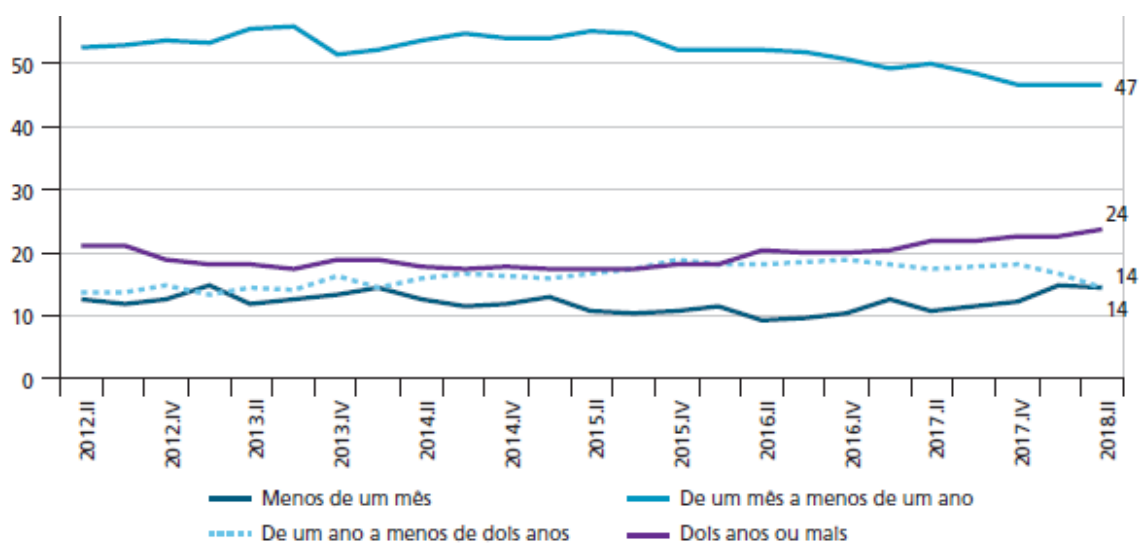
Gráfico 2: Variação mensal da taxa de desemprego no Brasil (%).



Embora a variação mensal da taxa de desemprego tenha se retraído, é preocupante o tempo de permanência nesta condição. Segundo IPEA (2018, p. 21) cerca de 47,0% dos indivíduos estão desempregados num período correspondente a mais de um mês e menos de um ano e 24% há dois anos ou mais. Os dados referentes à mesma fonte mostram que neste período ocorreu um aumento na proporção de desalentados, que passou de 14,0% em 2015/2016 para 22,4% em 2018. Ainda de acordo com a mesma fonte, o comportamento deste último indicador explica-se em parte pela persistência do alto nível de desemprego e a crescente duração do mesmo, fazendo com que os indivíduos desistam de procurar emprego passando-se, portanto, a configurar na lista dos desalentados.

⁶ Entrevista concedida a reportagem do canal G1, pelo professor de relações do trabalho da FEA/USP, disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2018/11/11/reforma-trabalhista-completa-1-ano-veja-os-principais-efeitos.ghtml>>, acesso em 27 de novembro de 2018.

Gráfico 3: Proporção de desempregados por tempo de procura (%).



Fonte: IPEA, 2018 p. 14.

É preocupante também o tempo de permanência no emprego para o caso das modalidades de contratação “intermitente” e “jornada parcial”. Segundo dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED, o percentual de permanência no emprego inferior a 12 meses chega a 97,7% para contratações intermitentes e 80,8% para jornada parcial, no período de novembro de 2017 a dezembro de 2018, enquanto que nas modalidades convencionais, esse percentual é de aproximadamente 78%.

Diversos trabalhos têm-se dedicado a compreender não só o comportamento do desemprego, mas também a fornecer informações relevantes a respeito deste desempenho. Entre eles destaca-se o trabalho de Pochmann (2015, p.17), que apontava que o desemprego no país apresentava comportamento heterogêneo intensificando entre pessoas do sexo feminino, com mais idade, menor escolaridade, na condição de chefe de família e em atividades relacionadas ao trabalho doméstico, na construção civil e na indústria.

Ainda na mesma linha, em estudo sobre a composição do desemprego no Brasil, aplicado aos anos de 2012 a 2016/2017, Pereira *et al* (2018, p.18), concluíram que houve aumento no nível de desemprego para todos os grupos analisados para o período. Tais grupos foram estratificados por anos de estudo, faixa etária, gênero, posição na família e regiões brasileiras em que residiam. Os mais afetados foram aqueles com ensino fundamental incompleto e médio completo, jovens, mulheres,

filhos e trabalhadores da região Nordeste. Na visão dos autores houve intensificação do desemprego estrutural, tendo reflexos na deterioração do mercado de trabalho. Essa realidade pode ainda se tornar mais frágil se outros indicadores de subutilização da força de trabalho forem utilizados. Diante disso, as tabelas seguintes procuram evidenciar a subutilização da força de trabalho tendo como base os indicadores definidos pelo IBGE (2016) descritos anteriormente.

A Tabela 1 a seguir apresenta alguns dos indicadores de subocupação da força de trabalho para o período 2012.1 a 2018.3. A primeira coluna traz dados referentes à evolução no número de desocupados em que nota-se comportamento dinâmico diferenciado ao longo do tempo. Num primeiro momento, mais precisamente até o primeiro trimestre de 2015, os registros não atingiram oito milhões de indivíduos, passando a apresentar trajetória ascendente e chegando a atingir treze milhões de pessoas. Comportamento similar é observado em relação às pessoas desalentadas que desistiram de procurar emprego e que poderiam estar ocupados, mas não trabalham por motivos diversos, entre eles a lenta recuperação da economia. Esta apresentou taxas negativas de crescimento real da segunda metade de 2012 até seu momento mais crítico no 4º trimestre de 2015, -5,52. Este cenário tem se modificado, tendo no 4º trimestre de 2017 como o melhor momento, 2,17%, porém sem grandes avanços, uma vez que encerrou o 3º trimestre de 2018 em 1,27%

Ainda é possível verificar que quanto ao quantitativo de pessoas subocupadas por insuficiência de horas trabalhadas que apresentava tendência de queda até o quarto trimestre de 2014 passa a assinalar inversão de trajetória chegando quase aos patamares iniciais de aproximadamente sete milhões de pessoas nesta condição. Quando são combinadas as variáveis desocupadas e subocupadas por insuficiência de horas trabalhadas, os números são bem mais significativos chegando a quase vinte milhões de pessoas no primeiro trimestre de 2017.

Nota-se ainda que a realidade da subocupação pode ser mais séria se forem levadas em consideração um contingente de pessoas que buscaram e não conseguiram ou não buscaram, mas gostariam de ter um trabalho, ou seja, se a medida em análise fosse a força de trabalho potencial. Os dados da mesma tabela mostram que esse contingente é considerável. Os dados evidenciam que a partir do segundo semestre de 2016 os registros superaram a 20 milhões de pessoas e nos trimestres seguintes percebe-se a persistência deste quadro, chegando próximo a 25 milhões de indivíduos nesta condição.

Tabela 1: Indicadores de subutilização

Ano	T	Desocupado (A)	Sub_ins (B)	Desalentadas	Des_sub (A+B)	Trab_poten	Desc_sub_poten	For_trab	Trab_ampl
2012	1	7.602.249	7.050.604	1.995.374	14.652.852	17.633.065	24.683.669	95.643.568	113.276.632
2012	2	7.287.468	6.376.112	1.941.912	13.663.580	16.130.491	22.506.603	96.844.016	112.974.504
2012	3	6.856.459	5.433.436	1.900.124	12.289.896	15.045.960	20.479.397	96.937.992	111.983.952
2012	4	6.652.663	5.316.783	1.939.272	11.969.446	14.817.131	20.133.914	96.958.888	111.776.016
2013	1	7.754.591	5.299.856	2.001.707	13.054.447	15.926.551	21.226.408	97.197.208	113.123.760
2013	2	7.271.420	5.153.625	1.876.634	12.425.044	14.905.033	20.058.658	97.828.784	112.733.816
2013	3	6.795.676	4.889.225	1.802.471	11.684.901	14.190.369	19.079.594	97.970.840	112.161.208
2013	4	6.052.252	4.793.616	1.661.232	10.845.868	13.022.917	17.816.533	97.933.600	110.956.520
2014	1	7.048.577	4.550.189	1.569.993	11.598.765	13.693.412	18.243.600	98.300.168	111.993.576
2014	2	6.767.142	4.439.024	1.474.267	11.206.166	13.182.845	17.621.868	98.819.080	112.001.928
2014	3	6.704.779	4.468.638	1.486.534	11.173.418	13.140.654	17.609.292	98.973.880	112.114.536
2014	4	6.451.880	4.716.765	1.597.709	11.168.644	13.272.891	17.989.656	99.326.408	112.599.296
2015	1	7.933.538	4.810.519	1.677.856	12.744.057	15.024.367	19.834.886	99.956.640	114.981.008
2015	2	8.354.323	5.263.304	1.686.819	13.617.628	15.335.666	20.598.971	100.565.656	115.901.320
2015	3	8.978.923	5.533.499	1.851.433	14.512.422	16.200.225	21.733.724	101.068.848	117.269.072
2015	4	9.073.143	4.112.289	2.690.356	13.185.432	17.199.074	21.311.363	101.317.976	118.517.048
2016	1	11.088.966	4.194.370	2.840.628	15.283.336	19.123.763	23.318.133	101.728.040	120.851.800
2016	2	11.585.511	4.833.929	3.241.861	16.419.440	20.577.867	25.411.796	102.383.608	122.961.472
2016	3	12.022.186	4.799.814	3.529.772	16.822.000	20.960.961	25.760.775	101.856.792	122.817.752
2016	4	12.341.954	5.271.161	3.870.613	17.613.115	21.993.229	27.264.391	102.604.064	124.597.296
2017	1	14.175.686	5.257.579	4.118.817	19.433.265	24.052.737	29.310.316	103.122.776	127.175.512
2017	2	13.485.546	5.829.174	3.994.436	19.314.720	23.668.933	29.498.108	103.721.552	127.390.488
2017	3	12.961.072	6.276.434	4.242.510	19.237.506	23.710.984	29.987.418	104.257.992	127.968.976
2017	4	12.310.637	6.464.388	4.351.724	18.775.025	23.158.130	29.622.518	104.418.824	127.576.952
2018	1	13.689.159	-	4.630.459	13.689.159	24.738.353	24.738.353	104.269.840	129.008.192
2018	2	12.965.972	-	4.832.866	12.965.972	24.621.688	24.621.688	104.203.304	128.824.992
2018	3	12.492.139	-	4.775.621	12.492.139	23.878.885	23.878.885	105.113.656	128.992.544

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PNAD Contínua.

Os dados mostram ainda que uma agregação das pessoas de 14 anos ou mais de idade desocupadas ou subocupadas por insuficiência de horas trabalhadas ou na força de trabalho potencial retratam um cenário mais grave em que esse contingente atinge quase trinta milhões de indivíduos. Esse cenário fica pior se forem combinadas pessoas de 14 anos ou mais de idade desocupadas ou subocupadas por insuficiência de horas trabalhadas ou ainda na força de trabalho potencial. Padrão análogo ocorre quanto às pessoas de 14 anos ou mais de idade na força de trabalho ampliada (força de trabalho + força de trabalho potencial).

Outras medidas de subocupação também podem ser usadas no intuito de uma melhor caracterização do panorama do mercado de trabalho brasileiro. A Tabela 2 seguinte apresenta três taxas de desocupação, a primeira referente ao percentual de desocupados frente a força de trabalho, a segunda que conjuga a primeira medida com subocupação por insuficiência de horas trabalhadas face a força de trabalho e a última taxa composta da subutilização da força de trabalho que combina subocupadas por insuficiência de horas, desocupadas e força de trabalho potencial diante à força de trabalho ampliada.

Tabela 2: Medidas de subutilização da força de trabalho (%)

Ano	T	Taxa desocupação	Taxa combinada desocupação e subocupação	Taxa composta da subutilização da força de trabalho
2012	1	7,95	15,32	26,38
2012	2	7,52	14,11	24,18
2012	3	7,07	12,68	22,59
2012	4	6,86	12,34	22,14
2013	1	7,98	13,43	24,36
2013	2	7,43	12,70	22,67
2013	3	6,94	11,93	21,42
2013	4	6,18	11,07	19,48
2014	1	7,17	11,80	21,10
2014	2	6,85	11,34	20,19
2014	3	6,77	11,29	20,05
2014	4	6,50	11,24	19,86
2015	1	7,94	12,75	22,97
2015	2	8,31	13,54	23,56
2015	3	8,88	14,36	24,91
2015	4	8,96	13,01	25,93
2016	1	10,90	15,02	29,70
2016	2	11,32	16,04	31,41
2016	3	11,80	16,52	32,38
2016	4	12,03	17,17	33,46
2017	1	13,75	18,84	37,07
2017	2	13,00	18,62	35,82
2017	3	12,43	18,45	35,17
2017	4	11,79	17,98	33,97
2018	1	13,13	13,13	36,85
2018	2	12,44	12,44	36,07
2018	3	11,88	11,88	34,60

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PNAD Contínua

Nota-se que o comportamento das séries é semelhante. Todas apresentam trajetória inicial de queda e reversão nos trimestres subsequentes. Percebe-se também a persistência dos números na casa dos dois dígitos. Esse comportamento é

em parte pode ser explicado pelo baixo nível de investimentos e este, por outro lado, é consequência do baixo nível de confiança dos empregadores quanto aos cenários econômico e político não favoráveis. Muitos analistas apontam o atraso das reformas previdenciária e tributária como importantes entraves às decisões de investimento dos empresários, mas vêm com bons olhos a reforma trabalhista. Muitos preveem que este pode contribuir positivamente para a geração de novos postos de trabalho.

Entre os argumentos favoráveis à reforma trabalhista em voga tem-se uma série de depoimentos. Entre eles destaca-se o do então presidente Michel Temer, em 2016, que declarou⁷ que o interesse de seu governo com a reforma era de manter os postos de trabalho e gerar incremento na arrecadação para os estados. Em 2017, Henrique Meirelles, ministro da Fazenda na época, afirmou⁸ que a reforma geraria seis milhões de empregos, bem como sua maior mudança seria oferecer mais autonomia aos trabalhadores, uma vez que teriam “maiores poderes de negociação” em suas “condições de trabalho”.

Em julho de 2017, Ronaldo Nogueira, ministro do trabalho, estimou que o somatório dos postos abertos por meio dos novos tipos de contratos criados pela reforma (jornada parcial, o contrato de trabalho intermitente e o contrato por produtividade) poderia chegar a dois milhões ao total em períodos fracionados⁹.

A pauta chamou a atenção e foi alvo de críticas por estudiosos do mercado de trabalho e da sociedade civil de modo geral, no tocante ao número insuficiente de horas de trabalho, a exemplo das modalidades citadas. A OIT (2015), afirma que parte excessiva do risco econômico decorrente pelos horários imprevisíveis de trabalho, bem como a não compensação de horas não trabalhadas recaem sobre o trabalhador. Uma vez que muitos desses contratos são preferíveis aos empregadores, pois atuam como estratégias para driblar obrigações de seguridade social.

As tabelas e os gráficos apresentados em seguida procuram indícios que corroborem os argumentos contrários e favoráveis à reforma em análise. Sendo

⁷Reportagem disponível em: <<http://g1.globo.com/politica/noticia/2016/08/temer-defende-reforma-trabalhista-e-diz-que-e-saida-para-manter-empregos.html>>, acesso em 07 de novembro de 2018, as 21h e 34min.

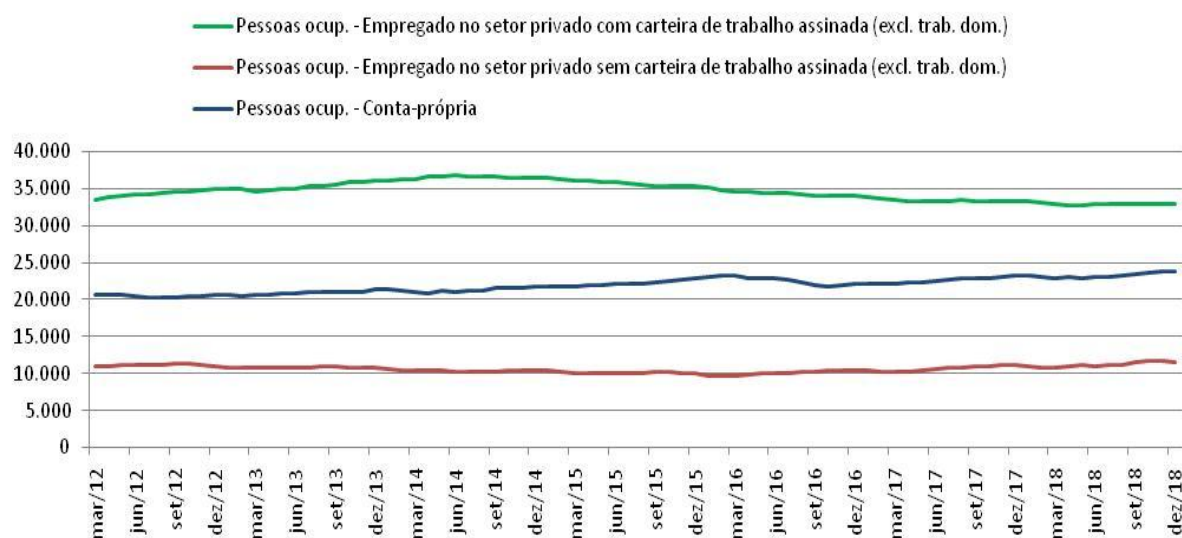
⁸ Reportagem disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/nova-lei-trabalhista-vai-gerar-mais-de-6-milhoes-de-empregos-diz-meirelles.ghtml>>, acesso em 07 de novembro de 2018, as 21h e 39min

⁹ Disponível em: <<https://noticias.r7.com/economia/ministro-do-trabalho-diz-que-reforma-trabalhista-pode-gerar-2-milhoes-de-empregos-em-2-anos-17072017>>, acesso em 8 de novembro de 2018, às 19h e 13min.

assim, começa-se com a apresentação de dados referentes à inserção no mercado de trabalho.

A reforma trabalhista, como destacado Campos (2017), tinha como objetivo diminuição da rotatividade, diminuição da subutilização, diminuição da informalidade, diminuição dos custos, diminuição dos conflitos associados e aumento da produtividade e da contratação coletiva e para isso trouxe consigo novos tipos de contratos e outros existentes com modificações. Sendo assim, os gráficos e tabelas seguintes são apresentados com intuito de montar um panorama recente do mercado de trabalho e com isso obter informações relevantes à precarização ou nas relações de trabalho no Brasil, dando especial atenção às modalidades de contratação intermitente e parcial.

Gráfico 4: Evolução dos empregos com e sem carteira assinada e por conta própria



Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PNAD Contínua.

Subiu também os trabalhadores por conta própria (23,2 milhões de pessoas no total), uma alta de 4,4%, nesse mesmo período. Isso quer dizer que quem perdeu seu trabalho decidiu empreender para driblar a crise. Ao fim e ao cabo, hoje o sem carteira assinada e por conta própria superam o emprego com carteira assinada, que contempla um universo de 33,3 milhões de pessoas.

A geração de melhores postos de trabalho com carteira assinada era uma expectativa dos próprios empresários, como descreve uma análise do Instituto de

Estudos para o Desenvolvimento Industrial (IEDI)¹⁰. Era esperado que ao longo de 2018, os empregos com carteira assinada voltassem a crescer, de modo a alavancar o crescimento da economia, possibilitando o reestabelecimento de um “ciclo virtuoso da economia”, uma vez que incrementos nos rendimentos tendem a um “maior acesso ao crédito”, garantindo assim “a expansão de recursos no FGTS e aumenta os aportes da poupança”.

Nesta linha, percebe-se inicialmente, conforme Tabela 3, que de dezembro de 2017 a dezembro de 2018 o número de vagas convencionais geradas apresentou comportamento estável ao longo do período analisado, sendo os menores volumes registrados no mês de dezembro tanto de 2017 quanto 2018. O saldo de contratações ficou bastante negativo nesses dois períodos e apresentou comportamento positivo e estável nos demais meses de análise.

Quanto ao saldo de contratações nas modalidades intermitente e parcial registram-se tendência de crescimento mais significativo no primeiro caso, após os três primeiros meses sem contratações, sendo mais tímido ainda no segundo caso. Esse comportamento pode ser explicado pelo ambiente de incertezas em torno da modalidade intermitente, a qual não ficou clara no processo de admissões. Tais incertezas foram sanadas com a assinatura da MP 808/2017, pelo então, presidente Michel Temer que pretendia minimizar as lacunas deixadas pela Lei nº 13.467/2017 da Reforma Trabalhista. A MP vigorou de 14 de novembro de 2017 a 22 de abril de 2018 até ser revogada e perder sua validade, levando a regulamentação dessa modalidade a retornar aos moldes do texto original aprovado para a reforma. Tal situação pode explicar a inexistência de dados para as modalidades parciais e intermitentes para os meses de janeiro a março de 2018.

Apesar do comportamento positivo do saldo de contratações percebe-se que a contratação na modalidade intermitente ficou abaixo do esperado, representando apenas 0,38% do total dos postos gerados, justificadas em parte pelo ambiente de incerteza jurídica. Tal tendência, também é seguida pelas contratações por jornada parcial, representando apenas 0,32% das admissões totais.

¹⁰ Reportagem disponível em: <

https://iedi.org.br/artigos/imprensa/2018/iedi_na_imprensa_20180228_industria_avanca_no_passo_d_a_producao_de_veiculos.html>, acesso em 31 de dezembro de 2018, as 15h e 37 min.

Tabela 3: Admissões e desligamentos convencionais, intermitentes e por jornada parcial

Competência Declarada	Admissões Convencionais	Contratações Intermitentes	Contratações Jornada Parcial	Demissões Convencionais	Demissões Intermitentes	Demissões Jornada Parcial
dez/18	947.835	8.968	4.342	1.285.918	3.081	6.608
nov/18	1.173.470	10.446	5.498	1.124.389	2.597	3.764
out/18	1.265.923	7.545	6.034	1.215.252	2.701	3.816
set/18	1.223.068	6.072	5.451	1.091.987	1.791	3.477
ago/18	1.340.061	5.987	7.374	1.236.791	1.991	4.209
jul/18	1.209.593	4.951	4.643	1.166.486	1.552	3.830
jun/18	1.158.938	4.068	4.525	1.163.275	1.380	3.537
mai/18	1.267.853	4.385	5.338	1.239.395	1.165	3.357
abr/18	1.294.940	4.523	5.762	1.185.197	922	3.208
mar/18	1.340.153	0	0	1.284.002	0	0
fev/18	1.274.965	0	0	1.213.777	0	0
jan/18	1.284.498	0	0	1.206.676	0	0
dez/17	905.699	2.737	2.150	1.235.533	275	3.317
Total	15.686.996	59.682	51.117	15.648.678	17.455	39.123

Fonte: Elaboração própria com base nos dados do CAGED.

Tão importante quanto analisar a evolução dos registros de contratação nessas duas modalidades é observar em que tipo de ocupações tais contratações têm ocorrido. Diante disso, a Tabela 4 a seguir, apresenta por ordem decrescente de contratações, a listagem das ocupações na modalidade intermitente.

Tabela 4: Contratações e demissões nos contratos intermitentes, por classificação de ocupação (dez/2017 – dez/2018)

CBO 2002 Ocupação	Contratos Intermitentes	
	Total de admissões	Total de demissões

Assistente de Vendas	6596	2108
Atendente de Lojas e Mercados	2877	249
Servente de Obras	2316	699
Faxineiro	1913	528
Vendedor de Comercio Varejista	1633	438
Garçom	1560	361
Soldador	1538	370
Alimentador de Linha de Produção	1452	626
Embalador, a Mão	1287	636
Repositor de Mercadorias	1205	165
Vigilante	1188	244
Mecânico de Manutenção de Maquinas, em Geral	1168	267
Operador de Caixa	1105	329
Pedreiro	951	375
Recepcionista, em Geral	896	177
Montador de Maquinas	816	203
Atendente de Lanchonete	726	260
Eletricista de Instalações	630	222
Auxiliar nos Serviços de Alimentação	623	138
Armazenista	578	222
Montador de Andaimas (Edificações)	539	115
Caldeireiro (Chapas de Ferro e Aço)	526	170
Recreador	522	128
Eletricista de Manutenção Eletroeletrônica	513	62
Ajudante de Motorista	495	148
Técnico em Segurança no Trabalho	487	233
Assistente Administrativo	478	91
Auxiliar de Logística	470	142
Camareiro de Hotel	466	164
Cumim	450	187

Fonte: Elaboração própria com base nos dados do CAGED.

Nota-se que a grande maioria das contratações ocorre em atividades que normalmente exige-se níveis mais baixos de qualificação. Tal resultado pode ser reforçado pela Tabela A1 no *Apêndice A – Escolaridade*. Observa-se que nestes contratos, a participação dos trabalhadores com níveis superior, médio e fundamental são na ordem de 8,1%, 76,7% e 15%, respectivamente, no período analisado.

Tabela 5: Contratações e demissões nos contratos por jornada parcial, por classificação de ocupação (dez/2017 – dez/2018)

CBO 2002 Ocupação	Contratos Jornada Parcial	
	Total de admissões	Total de demissões
Faxineiro	4310	3306
Operador de Caixa	2867	1113

Auxiliar de Escritório, em Geral	2571	1866
Vendedor de Comercio Varejista	2508	1696
Repositor de Mercadorias	1831	746
Assistente Administrativo	1532	1016
Atendente de Lanchonete	1318	721
Atendente de Lojas e Mercados	1261	657
Recepcionista, em Geral	1185	947
Vigilante	905	502
Professor da Educação de Jovens e Adultos do Ensino Fundamental (Primeira à Quarta Série)	846	1061
Professor de Ensino Superior na Área de Didática	842	559
Garçom	754	495
Preparador Físico	647	665
Embalador, a Mao	642	250
Operador de Telemarketing Ativo e Receptivo	640	466
Cozinheiro Geral	616	563
Auxiliar nos Serviços de Alimentação	616	412
Zelador de Edifício	592	510
Trabalhador de Serviços de Limpeza e Conservação de Áreas Públicas	587	460
Motociclista no Transporte de Documentos e Pequenos Volumes	579	545
Motorista de Ônibus Urbano	529	185
Promotor de Vendas	467	309
Farmacêutico	461	376
Fisioterapeuta Geral	409	269
Operador de Telemarketing Técnico	396	294
Continuo	363	301
Instrutor de Cursos Livres	359	394
Alimentador de Linha de Produção	352	271
Auxiliar de Desenvolvimento Infantil	343	285
Professor de Ensino Superior na Área de Prática de Ensino	323	372

Fonte: Elaboração própria com base nos dados do CAGED.

Diferentemente dos dados acima, os contratos por jornadas parciais incluem um número maior de ocupações que exijam maior qualificação profissional, como é o caso de professores de nível superior (ver Tabela 5 acima). Nota-se, com auxílio das informações da Tabela A2 no *Apêndice A – Escolaridade*, que 31,7% dos empregados por jornada parcial possuem nível superior, 57,4% nível médio e 10,6% nível fundamental.

Cabe também apresentar o comportamento das contratações nessas modalidades por faixa etária. Sendo assim, a Tabela 6 a seguir apresenta o total de contratações por faixa etária. É possível verificar que há uma tendência crescente de

contratações em todas as estratificações, com destaque para as faixas etárias de até 24 anos e de 30 a 39 anos, representando 30,2% e 28,3%, respectivamente.

Tabela 6: Admissões por faixa etária, contratações intermitentes

Competência Declarada	Contratações Intermitentes							Total
	Até 17	18 a 24	25 a 29	30 a 39	40 a 49	50 a 64	65 ou mais	
dez/18	80	3.958	2.225	3.188	1.633	906	59	12.049
nov/18	63	4.428	2.362	3.423	1.766	945	56	13.043
out/18	20	3.199	1.939	2.934	1.390	715	49	10.246
set/18	24	1.976	1.388	2.492	1.296	647	40	7.863
ago/18	23	2.213	1.486	2.337	1.250	631	38	7.978
jul/18	45	1.802	1.140	1.899	1.037	556	24	6.503
jun/18	25	1.471	1.003	1.655	839	429	26	5.448
mai/18	15	1.558	1.036	1.596	846	468	31	5.550
abr/18	15	1.519	972	1.576	862	463	38	5.445
mar/18	0	0	0	0	0	0	0	0
fev/18	0	0	0	0	0	0	0	0
jan/18	0	0	0	0	0	0	0	0
dez/17	17	1.192	561	721	347	163	11	3.012
Total	327	23.316	14.112	21.821	11.266	5.923	372	77.137

Fonte: Elaboração própria com base nos dados do CAGED.

Quando a análise é feita em relação ao contrato parcial percebe-se comportamento similar ao anterior, com a maior parte dessas admissões ocorrendo nas faixas etárias de até 24 anos e de 30 a 39 anos representando 29% e 28%, respectivamente, do total de contratações feitas nesta modalidade. Nota-se também um número maior de contratações neste tipo de contratação comparativamente ao trabalho intermitente

Por fim, algo que chama a atenção nos dados são as contratações de menores de idade nesses tipos de modalidades, 327 admissões nos contratos intermitentes para trabalhadores com idade até 17 anos (0,4%) e 2.865 para a modalidade de jornada parcial (3%) (ver Tabela 7).

Diante disso, Lépre (2018, p. 3), afirma que os legisladores falharam com a reforma trabalhista no instante em que não se aproveitou a oportunidade para adequar a CLT ao Direito da Criança do Século XX, nem mesmo a do Século XXI, bem como piorou a situação dos menores ao suprimir destes o direito a férias não fracionadas, uma vez que esta “permitiria [...] melhor fruição do período lúdico de lazer infantil, especialmente se conjugado à norma segundo a qual o empregado estudante, menor

de 18 [...] anos, terá direito a fazer coincidir suas férias com as férias escolares”, presente no art. 136, § 2º, da CLT.

Tabela 7: Admissões por faixa etária, contratações por jornada parcial

Competência Declarada	J. Parcial							Total
	Até 17	18 a 24	25 a 29	30 a 39	40 a 49	50 a 64	65 ou mais	
dez/18	280	3.133	1.881	2.948	1.624	976	108	10.950
nov/18	243	2.895	1.768	2.436	1.230	623	67	9.262
out/18	295	3.065	1.666	2.629	1.322	818	55	9.850
set/18	302	2.629	1.510	2.499	1.268	651	69	8.928
ago/18	379	3.126	2.071	3.344	1.688	881	94	11.583
jul/18	324	2.487	1.483	2.312	1.175	625	67	8.473
jun/18	255	2.327	1.493	2.237	1.098	597	55	8.062
mai/18	294	2.664	1.580	2.384	1.194	528	51	8.695
abr/18	323	2.635	1.658	2.491	1.258	560	45	8.970
mar/18	0	0	0	0	0	0	0	0
fev/18	0	0	0	0	0	0	0	0
jan/18	0	0	0	0	0	0	0	0
dez/17	170	1.420	979	1.553	842	460	43	5.467
Total	2.865	26.381	16.089	24.833	12.699	6.719	654	90.240

Fonte: Elaboração própria com base nos dados do CAGED.

No que dizem respeito à estratificação da contratação de trabalho por setor de atividade as tabelas 8 e 9 apresentam a evolução das contratações e demissões e o saldo. Percebe-se pela análise da Tabela 8 a seguinte que o saldo de contratações é positivo independente do setor. Nota-se o maior saldo de contratações no setor de serviços, aproximadamente 43% do saldo geral. Este setor apresentou tendência crescente no saldo de contratações ao longo do período, com exceção do mês de novembro/2018 quando ocorre uma queda brusca.

Tabela 8: Admissões por setor, contratações, desligamentos e saldo, por modalidade intermitente

Competência Declarada	01-Industria			02-Construção Civil			03-Comércio			04-Serviços			05-Agropecuaria, extr vegetal, caca e pesca			Total		
	Ad.	Desl.	Saldo	Ad.	Desl.	Saldo	Ad.	Desl.	Saldo	Ad.	Desl.	Saldo	Ad.	Desl.	Saldo	Ad.	Desl.	Saldo
dez/18	1.073	376	697	1.251	392	859	3.690	948	2.742	2.845	1.289	1.556	109	76	33	8.968	3.081	5.887
nov/18	1.180	409	771	1.903	351	1.552	3.580	858	2.722	3.716	951	2.765	67	28	39	10.446	2.597	7.849
out/18	903	449	454	930	369	561	2.214	784	1.430	3.364	974	2.390	134	125	9	7.545	2.701	4.844
set/18	886	298	588	1.143	201	942	954	375	579	2.961	883	2.078	128	34	94	6.072	1.791	4.281
ago/18	729	282	447	715	239	476	1.203	548	655	3.217	796	2.421	123	126	-3	5.987	1.991	3.996
jul/18	754	314	440	647	213	434	884	358	526	2.461	618	1.843	205	49	156	4.951	1.552	3.399
jun/18	669	293	376	598	226	372	845	362	483	1.828	480	1.348	128	19	109	4.068	1.380	2.688
mai/18	806	181	625	671	173	498	1.033	343	690	1.806	421	1.385	69	47	22	4.385	1.165	3.220
abr/18	671	161	510	1.018	139	879	847	283	564	1.899	319	1.580	88	20	68	4.523	922	3.601
dez/17	163	13	150	292	8	284	1.518	177	1.341	710	74	636	54	3	51	2.737	275	2.462
Total	7.834	2.776	5.058	9.168	2.311	6.857	16.768	5.036	11.732	24.807	6.805	18.002	1.105	527	578	59.682	17.455	42.227

Fonte: Elaboração própria com base nos dados do CAGED.

Outro setor de atividade que se destaca é o de comércio que na parte inicial da série apresentou queda significativa no saldo de contratações, mantendo-se estagnado por praticamente todo período e dando um salto a partir de outubro/2018 em termos de contratação pela modalidade intermitente. É interessante notar que, uma vez que a reforma não englobou alterações nos setores do campo, o setor agropecuário dentre todos os setores de atividade é o que apresenta o perfil mais tímido de contratações e demissões neste tipo de contrato de trabalho.

Quando se analisa os dados para contratação parcial, nota-se um cenário em que as demissões são muito mais significativas, principalmente nas atividades serviço e indústria e tais resultados impactaram fortemente o saldo total de contratações que foi bastante negativa nos dois períodos extremos da série. Ocorrem mais significativamente na indústria. Para as demais atividades, a modalidade de jornada parcial não parece muito significativo.

Tabela 9: Admissões por setor, contratações, desligamentos e saldo por jornada parcial

Competência Declarada	01-Industria			02-Construção Civil			03-Comércio			04-Serviços			05-Agropecuária, extr vegetal, caca e pesca			Total		
	Ad.	Desl.	saldo	Ad.	Desl.	saldo	Ad.	Desl.	saldo	Ad.	Desl.	saldo	Ad.	Desl.	saldo	Ad.	Desl.	saldo
dez/18	189	413	-224	101	89	12	1.384	1.097	287	2.624	4.917	-2293	44	92	-48	4.342	6.608	-2266
nov/18	341	286	55	78	74	4	1.591	768	823	3.424	2.575	849	64	61	3	5.498	3.764	1734
out/18	371	359	12	134	84	50	1.451	801	650	3.990	2.513	1477	88	59	29	6.034	3.816	2218
set/18	498	284	214	130	89	41	1.352	773	579	3.376	2.297	1079	95	34	61	5.451	3.477	1974
ago/18	499	251	248	141	101	40	1.460	817	643	5.138	2.975	2163	136	65	71	7.374	4.209	3165
jul/18	420	264	156	119	71	48	1.284	782	502	2.741	2.667	74	79	46	33	4.643	3.830	813
jun/18	333	241	92	86	58	28	1.134	673	461	2.905	2.508	397	67	57	10	4.525	3.537	988
mai/18	399	217	182	106	75	31	1.341	711	630	3.436	2.311	1125	56	43	13	5.338	3.357	1981
abr/18	416	210	206	185	90	95	1.212	665	547	3.883	2.197	1686	66	46	20	5.762	3.208	2554
dez/17	118	190	-72	67	72	-5	663	509	154	1.255	2.504	-1249	47	42	5	2.150	3.317	-1167
Total	3.584	2.715	869	1.147	803	344	12.872	7.596	5.276	32.772	27.464	5.308	742	545	197	51.117	39.123	11.994

Fonte: Elaboração própria com base nos dados do CAGED.

Tomando como referência o tempo de permanência no trabalho, pode-se notar que os registros começam a ser significativos a partir de abril/2018. Observa-se também que a concentração de contratação por trabalho intermitente ocorre em sua maioria em um período de até um ano (ver Tabela 10 a seguir). O que na visão do procurador-chefe do Ministério Público do Trabalho (MPT) da 5ª região, Aberto Balazeiro, “é ao mesmo tempo um sintoma de que algo está errado e um fato gerador de precarização do trabalho”.¹¹

¹¹ Trecho da reportagem, disponível em: < <https://mpt-prt05.jusbrasil.com.br/noticias/147591698/rotatividade-gera-precarizacao-do-trabalho-afirma-alberto-balazeiro>>, acesso em 02 de fevereiro de 2019, às 10h e 14min.

Tabela 10: – Contratações intermitentes por tempo de permanência no trabalho

Competência Declarada	0 Meses	1,0 a 2,9	3,0 a 5,9	6,0 a 11,9	12,0 a 23,9	24,0 a 35,9	36,0 a 59,9	60,0 a 119,9	120,0 ou Mais	{ñ class}	Total
dez/18	8.968	950	923	788	167	8	15	9	3	218	12.049
nov/18	10.446	825	674	707	113	11	12	10	7	238	13.043
out/18	7.545	854	842	837	9	5	2	1	1	150	10.246
set/18	6.072	768	500	389	12	3	5	0	0	114	7.863
ago/18	5.987	636	633	557	12	4	2	2	1	144	7.978
jul/18	4.951	525	599	327	7	1	3	1	0	89	6.503
jun/18	4.068	588	499	210	4	1	2	1	0	75	5.448
mai/18	4.385	528	446	109	2	0	3	3	1	73	5.550
abr/18	4.523	443	390	8	0	2	5	0	0	74	5.445
mar/18	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
fev/18	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
jan/18	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
dez/17	2.737	138	2	14	6	14	6	4	2	89	3.012
Total	59.682	6.255	5.508	3.946	332	49	55	31	15	1.264	77.137

Fonte: Elaboração própria com base nos dados do CAGED.

Ainda tendo como base de análise o tempo de permanência no trabalho, a Tabela 11 seguinte mostra o número de contratações segundo a jornada parcial. Contata-se que apesar de um grau maior de permanência no emprego neste tipo de modalidade, nota-se que o contingente maior de registrados, em termos de período, se dá em empregos com menos de um mês de atuação, intensificando ainda mais o *turnover* no mercado brasileiro.

Tabela 11: Contratações jornada parcial por tempo de permanência no trabalho

Competência Declarada	0 Meses	1,0 a 2,9	3,0 a 5,9	6,0 a 11,9	12,0 a 23,9	24,0 a 35,9	36,0 a 59,9	60,0 a 119,9	120,0 ou Mais	{ñ class}	Total
dez/18	4.342	1.153	1.146	1.507	986	440	582	402	297	95	10.950
nov/18	5.498	621	684	807	663	272	293	206	77	141	9.262
out/18	6.034	673	819	784	651	292	293	174	55	75	9.850
set/18	5.451	587	639	699	652	300	312	157	63	68	8.928
ago/18	7.374	612	847	840	809	313	373	242	87	86	11.583
jul/18	4.643	577	821	643	678	342	358	256	102	53	8.473
jun/18	4.525	565	833	545	676	267	282	200	103	66	8.062
mai/18	5.338	574	744	559	629	282	297	167	56	49	8.695
abr/18	5.762	599	662	539	559	271	271	174	66	67	8.970
mar/18	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
fev/18	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
jan/18	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
dez/17	2.150	440	528	791	541	275	324	220	176	22	5.467
Total	51.117	6.401	7.723	7.714	6.844	3.054	3.385	2.198	1.082	722	90.240

Fonte: Elaboração própria com base nos dados do CAGED.

No tocante aos rendimentos do trabalho nota-se, que desde a adoção, em 2006, do modelo de correção do salário mínimo, há um expressivo aumento do rendimento médio dos salários para o País; tendo sido em 2016 o maior impacto para esse indicador. Para 2018, os números se mantiveram estáveis em comparação ao ano anterior. Já para as novas modalidades, o cenário é de incertezas quanto sua tendência futura. Porém, o cenário atual segundo dados do CAGED é de baixos rendimentos tanto para os contratos intermitentes, 59,3% dos empregados recebem de até três salários mínimos; quanto para os trabalhadores contratados por jornada parcial, onde a situação é ainda mais críticas, 75,4% recebem salários inferiores a 1,5 salários, vale ressaltar que 50,4% do total dessa

Em maio de 2018, a da inconstitucionalidade dos contratos intermitentes foi alvo de tramitação no Tribunal Superior Federal (TSF), a então procuradora federal da república Raquel Dogde, em defesa dessa tipologia contratual, afirmou que a modalidade fomenta proteção social aos trabalhadores informais, antes não abrangidos pela legislação¹². Ainda que estes não sejam elegíveis ao seguro-desemprego, bem como também não lhes foi previsto montante mínimo mensal.

Os dados evidenciam, porém, que nestas modalidades, principalmente nos contratos por jornada parcial, o cenário é de baixos salários e ocupações com pouca ou quase nenhuma especialização, mesmo para os casos de trabalhadores com maiores graus de instrução.

¹² Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/economia/raquel-dodge-defende-contrato-de-trabalho-intermitente-ao-stf-22832965>>, acesso em 8 de novembro de 2018, às 23h e 58min.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta monografia buscou evidenciar indícios de precarização nas relações de trabalho no Brasil no período recente, dando atenção especial à reforma trabalhista. Sua exposição esteve baseada no processo de pesquisa do tipo bibliográfica, com base em livros, artigos periódicos, artigos jornalísticos, relatórios governamentais, teses e dissertações, dentre outros.

Para tanto, utilizou-se a metodologia de revisão narrativa, principalmente no que diz respeito à fundamentação teórica, acompanhada da análise descritiva de uma série de indicadores sobre o mercado de trabalho. Nesta última foram utilizados indicadores provenientes de três fontes principais, nomeadamente Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE e Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA.

As análises evidenciaram aumento na proporção de desempregados por tempo de trabalho, aumento das taxas de subocupação e subutilização da força de trabalho, diminuição das contratações por primeiro emprego e aumento da informalidade, entre os períodos de 2012.1 e 2018.3.

No tocante aos meses posteriores à implantação da reforma (dez/2017 a dez/2018), para os contratos intermitentes e jornada parcial o cenário de baixo índice de contratações, baixos salários, avanço do número contratações de profissionais menores de idade, bem como pouca ou nenhuma necessidade de especialização para o pleito das vagas geradas. Vale ressaltar também que, embora ambas as modalidades sigam tendências similares, o ambiente para as contratações por jornada parcial mostra-se ainda mais instável, uma vez que esta tem pago em média remunerações inferiores, ao mesmo tempo em que abarca um maior percentual de profissionais com níveis de escolaridade mais elevados.

Seria isso reflexo da insegurança jurídica gerada em torno dessas modalidades de contratação ou da crise econômica estabelecida no País nos últimos anos? Mas se tal cenário é reflexo da crise, por que adesão a essas modalidades, cujo intuito era oferecer maior flexibilidade entre as partes, não tem sobressaído entre as demais formas?

Esses questionamentos ainda não podem totalmente ser sanados, pois, como sabido, mudanças no arranjo econômico precisam de tempo para sua maturação. Existem, portanto, indícios de que os postos de trabalho gerados após a reforma não

contribuíram positivamente para o cenário de precarização já existente no país. Porém, não se pode esquecer que o Brasil atual tem passado por sucessivas crises, não apenas no cenário econômico, mas também no político e social, havendo a possibilidade de agravamento do quadro atual, para além da Reforma Trabalhista. Fazendo-se necessárias, portanto, análises multidisciplinares e longitudinais no tocante as diversas ramificações econômicas e sociais que capazes de interagir e alterar a dinâmica do mercado de trabalho brasileiro.

REFERÊNCIAS

- ADASCALITEI, D. MORANO, C. P. **Labour market reforms since the crisis: Drivers and consequences**. Research Department Working Paper n. 5. International Labour Office, oct 2015.
- ANDRADE, D. G. Flexibilização. **Revista JTb**, v.756/5, n. 16, abr, 1999.
- ARAÚJO, E. M.C. **Importância da consolidação das leis do trabalho e a preservação do acervo documental do tribunal regional do trabalho da sexta região**. Revista TRT6, 2013.
- BALTAR, P. **Crescimento da economia e mercado de trabalho no Brasil**. Texto para discussão. n. 2036. IPEA: 2015.
- BIAVASCHI, M. B. **O processo de construção e desconstrução da tela de proteção social do trabalho: tempos de regresso**. Estudos Avançados. n. 30 p. 75-87. 2016.
- CAMPOS, A. G. **A atual reforma trabalhista: possibilidades, problemas e contradições**. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Rio de Janeiro: Ipea, 2017 - ISSN 1415-4765.
- CARLEIAL, L. **Crise econômica internacional e crise do trabalho: o que já podemos antecipar?** p. 41-54. Fortaleza: Instituto de Desenvolvimento do Trabalho, Banco do Nordeste do Brasil, Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, 2010. 364 p.
- CARVALHO, S. S. **Uma visão geral sobre a reforma trabalhista**. Boletim do Mercado de Trabalho. nº 63 IPEA. Política em Foco. p. 81-94. 2012.
- CASTEL, R. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário**. Rio de Janeiro: Editora Vozes, 1998.
- FIELDMAN, H. **The unemployment effects of labor regulation around the world**. Journal of Comparative Economics, vol. 37, issue 1, 76-90, 2009.
- GARZA, Blanca. **Reforma laboral, flexibilización y desigualdad salarial**. Seminario de Analisis Regional Y Estudios Espaciales: **La Reforma Laboral en México y sus Impactos Regionales**. Acatlán: noviembre-diciembre 2012.
- IBARRA CISNEROS, M. A. TORRES, L. A. G. **La Reforma Laboral en México y sus Impactos Regionales**. Rev. nº 231, mayo-agosto/2010: 33-52.
- IBGE Indicadores Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Divulgação Especial Medidas de Subutilização da Força de Trabalho no Brasil. Brasili 2016.
- IPEA. **Análise do mercado de trabalho**. Mercado de Trabalho Conjuntura e Análise. n. 37. Brasília: 2008.

_____. **Análise do mercado de trabalho.** Mercado de Trabalho Conjuntura e Análise. n. 65. Brasília: 2018.

KREIN, J. D. **Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990-2005.** Campinas, Programa de Pós Graduação em Economia. 2007. Tese de Doutorado. Instituto de Economia da Unicamp. Campinas, 2007

_____. **O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva:** consequências da reforma trabalhista. Revista Tempo Social, revista de sociologia da USP, v. 30, n. 1.

LEME, M. C. S. **Precariedade e Precarização do Mercado de Trabalho Brasileiro.** Núcleo de Pesquisas e Publicações EAESP/FGV/NPP - Relatório de Pesquisa nº 8/1998.

LÉPORE, P. **Impactos da reforma trabalhista sobre os direitos de crianças e adolescentes.** Texto disponível [com acesso restrito] em <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/reforma-trabalhista/impactos-da-reforma-trabalhista-sobre-os-direitos-de-criancas-e-adolescentes-08032018>>, acesso em 29 de janeiro de 2018, as 20h e 55min.

MARTINI, A. R.; HERMETO, A. M.; JAYME JR, F. G. **Ciclos econômicos e a composição da pobreza no Brasil:** uma análise para as décadas recentes. Economia e Sociedade, Campinas, v. 23, n. 1 (50), p. abr. 2014.

MARTINS, A, P. A.; FERES, L. P.; BELLUZI, T. P. **Reforma trabalhista e argumentos econômicos:** o Brasil entre dois projetos. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 51, 2017.

MATTOS, F. A. M. **Avanços e dificuldades para o mercado de trabalho.** Estudos Avançados. n. 29 p. 69-85. 2015.

MELLO, J. J. **Flexibilização e Precarização das Relações de Emprego.** Artigos de colaboradores. Adriana Carvalho. Newsletter, Ed. 35 | Jan 09. Disponível em: <<http://www.calvo.pro.br/newsletter/calvo35jan09.htm>>, acesso em 3 de janeiro de 2018, as 12h e 11min.

NASCIMENTO, E. F. Resenha do livro: Druck G, Franco T, organizadoras. **A perda da razão social do trabalho:** terceirização e precarização. Revista Ciência & Saúde Coletiva, 13(3):1091-1094, 2008

NASSIF, A.; SANTOS, L. O.; PEREIRA, R. O. **Produtividade e potencial de emprego no Brasil:** As prioridades estratégicas das políticas. Revista do BNDES. v. 14, n. 29. P. 157-176. Rio de Janeiro: 2008.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Proteção dos Trabalhadores num Mundo do Trabalho em Transformação:** debate recorrente sobre o objetivo estratégico da proteção social (proteção dos trabalhadores). Conferência Internacional do Trabalho. Relatório VI. 104. Sessão, 2015.

PAIVA, Antônio Lobato de. **A flexibilização e o desemprego**. Boletim Jurídico, Uberaba/MG, a. 1, no 19. Disponível em: <<https://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/artigo/34/a-flexibilizacao-desemprego>> Acesso em: 24 jan. 2019.

PRESTES, M. L. M. **A pesquisa e a construção do conhecimento científico: do planejamento aos textos, da escola à academia**. São Paulo: Rêspel, 2008.

POCHMANN, Marcio. **Ajuste Econômico e Desemprego Recente no Brasil Metropolitano**. Estudos Avançados. 29. (85). Campinas, 2015.

PEREIRA, G. G. MAIA, K. GOMES, M. R. **A Composição Do Desemprego No Brasil De 2012 a 2016/2017: uma abordagem regional**. ANPEC, 2018.

ROCHA, A. C. S. **Efeitos da Flexibilização das Relações de Trabalho na Qualidade de Vida no Trabalho: O Caso da Região Metropolitana de Curitiba**. Dissertação de Mestrado Executivo. FGV, 2002.

SCHMITT, J. Mesa 1: **Os Desafios do Mercado de Trabalho Precariedades e Precarizações**. Seminário: **O trabalho no Brasil: uma perspectiva comparada**. Unicamp: 2014. Disponíveis e <<https://www.youtube.com/watch?v=cH9Uw2syEOs&t=475s>> e <<https://www.youtube.com/watch?v=cH9Uw2syEOs&t=475s>>, acesso em 28/07/2018, as 17h e 48min.

SOUZA, Paulo Renato. **O que são empregos e salários**. São Paulo: Brasiliense, 1986.

TOSTA, T. L. D. **Antigas e Novas Formas de Precarização do Trabalho: o avanço da flexibilização entre profissionais de alta escolaridade**. Tese de Doutorado. Programa de Pós Graduação em Sociologia da UNB. Brasília: 2008.

APÊNDICE A - ESCOLARIDADE

Tabela A1: – Admissões por escolaridade, contratações intermitentes

Competência	Analfabeto	Até 5ª	5ª Completo	6ª a 9ª	Fundamental	Médio	Médio	Superior	Superior	Total
dez/18	28	207	140	392	1.087	739	8.588	303	565	12.049
nov/18	15	110	103	452	1.205	842	9.181	482	653	13.043
out/18	26	163	110	390	776	684	7.291	286	520	10.246
set/18	16	166	108	379	803	543	5.261	180	407	7.863
ago/18	14	170	129	312	537	469	5.585	197	565	7.978
jul/18	10	164	126	317	530	523	4.313	145	375	6.503
jun/18	13	73	61	219	402	351	3.931	148	250	5.448
mai/18	13	76	111	182	442	369	3.875	164	318	5.550
abr/18	8	55	76	202	490	394	3.726	140	354	5.445
mar/18	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
fev/18	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
jan/18	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
dez/17	2	36	38	83	183	275	2.202	91	102	3.012
Total	145	1.220	1.002	2.928	6.455	5.189	53.953	2.136	4.109	77.137

Fonte: Elaboração própria com base nos dados do CAGED.

Tabela A2: Admissões por escolaridade, contratações por jornada parcial

Competência	Analfabeto	Até 5ª	5ª Completo	6ª a 9ª	Fundamental	Médio	Médio	Superior	Superior
dez/18	12	135	112	308	622	866	5.311	548	3.036
nov/18	20	101	122	311	544	788	4.989	546	1.841
out/18	32	119	151	307	542	741	5.288	545	2.125
set/18	19	102	118	254	508	733	4.375	509	2.310
ago/18	22	164	159	297	561	812	5.273	589	3.706
jul/18	12	88	113	284	418	614	4.271	427	2.246
jun/18	18	102	79	220	393	619	4.009	458	2.164
mai/18	11	107	110	222	484	689	4.490	541	2.041
abr/18	17	94	118	234	439	623	4.432	546	2.467
mar/18	0	0	0	0	0	0	0	0	0
fev/18	0	0	0	0	0	0	0	0	0
jan/18	0	0	0	0	0	0	0	0	0
dez/17	10	56	41	166	283	416	2.496	275	1.724
Total	173	1.068	1.123	2.603	4.794	6.901	44.934	4.984	23.660

Fonte: Elaboração própria com base nos dados do CAGED.

APÊNDICE B - PRINCIPAIS ALTERAÇÕES DA REFORMA TRABALHISTA



Machado Meyer Advogados

Av. Brigadeiro Faria Lima, 3144, 11º São Paulo, São Paulo, Brasil, 01451-000

+55 (11) 3150-7000

Reforma Trabalhista: Principais Alterações e Implicações

- Alteração do Conceito de Grupo Econômico:

REGRA ATUAL	NOVAS REGRAS APÓS A REFORMA
A Justiça do Trabalho tem uma interpretação ampla do conceito de grupo econômico previsto pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, sendo que, muitas vezes, a mera identidade de sócios é suficiente para a caracterização do grupo econômico para fins trabalhistas.	A mera identidade de sócios não implicará na existência de grupo econômico para fins trabalhistas, sendo necessárias a demonstração de interesse integrado, de efetiva comunhão de interesses e de atuação conjunta das empresas para a configuração do grupo econômico.

- Responsabilidade Trabalhista em caso de Sucessão:

REGRA ATUAL	NOVAS REGRAS APÓS A REFORMA
Não há regulamentação específica sobre a responsabilidade trabalhista em caso de sucessão de empregadores. O assunto é regulado apenas pela jurisprudência.	Caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores, as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, serão de responsabilidade do sucessor. A empresa sucedida responderá solidariamente com a sucessora apenas quando ficar comprovada fraude na operação de transferência.

- Contrato de Trabalho Intermitente:

REGRA ATUAL	NOVAS REGRAS APÓS A REFORMA
Não há previsão legal.	Conceito: 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 ou da empresa. Deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não. Ao final de cada período de prestação de serviços, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas: (i) remuneração; (ii) férias proporcionais com acréscimo de um terço; (iii) décimo terceiro salário proporcional; (iv) repouso semanal remunerado; e (v) adicionais legais. A cada 12 meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos 12 meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá prestar serviços ao mesmo empregador.
--	---

- **Contrato de Trabalho Autônomo:**

REGRA ATUAL	NOVAS REGRAS APÓS A REFORMA
Não há regulamentação específica.	A contratação de autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais (e desde que o trabalhador tenha autonomia e não seja subordinado), com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado.

- Terceirização:

REGRA ATUAL	NOVAS REGRAS APÓS A REFORMA
Lei nº 6.019/1974, conforme alterada pela Lei nº 13.419/2017, e Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho.	Possibilidade expressa de terceirização da atividade principal da contratante. São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços, quando e enquanto os serviços forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições: (i) relativas a alimentação, transporte, atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado e treinamento, quando a atividade exigir; e (ii) sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço. O empregado que for dispensado não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado (ou sócio) de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de 18 meses, contados a partir da sua dispensa.



- Relativização da Hipossuficiência do Trabalhador:

REGRA ATUAL	NOVAS REGRAS APÓS A REFORMA
A Justiça do Trabalho considera nula cláusulas arbitrais celebradas com empregados e restringe a autonomia do trabalhador no que se refere a negociação de direitos e obrigações trabalhistas.	Empregados portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a R\$11.062,62* terão autonomia para (i) estipular livremente os direitos previstos no novo artigo 611-A da CLT; e (ii) celebrar cláusulas de compromisso arbitral. *Valor será anualmente reajustado com base no limite dos benefícios do RGPS.



- **Fruição das Férias:**

REGRA ATUAL	NOVAS REGRAS APÓS A REFORMA
Regra geral, as férias devem ser gozadas em um único período de 30 dias. O fracionamento tem sido aceito pela Justiça do Trabalho apenas em situações específicas, em até 2 períodos, sendo que nenhum deles pode ser inferior a 10 dias. O fracionamento não é permitido para menores de 18 e maiores de 50 anos.	Possibilidade de fracionamento das férias em até 3 períodos, inclusive para empregados menores de 18 e maiores de 50 anos, mediante autorização ou solicitação do empregado, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os demais a 5 dias, cada um, sendo vedado o início das férias no: (i) dia de repouso semanal remunerado; ou (ii) período de 2 dias que antecede feriado.

- **Alteração das Parcelas que Integram o Salário:**

REGRA ATUAL	NOVAS REGRAS APÓS A REFORMA
Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber. Além disso, integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador. Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam 50% do salário do empregado.	Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador. As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação (vedado seu pagamento em dinheiro), diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

- **Equiparação Salarial:**

REGRA ATUAL	NOVAS REGRAS APÓS A REFORMA
Regra geral, a sociedade empregadora deverá pagar idêntico salário aos seus empregados que: (a) trabalhem na mesma função (isto é, que possuam atribuições e responsabilidades idênticas, independentemente do nome do cargo);	A sociedade empregadora deverá pagar idêntico salário aos seus empregados que: (a) trabalhem na mesma função (isto é, que possuam atribuições e responsabilidades idênticas, independentemente do nome do cargo);

(b) prestem serviços no mesmo local (no mesmo município ou região metropolitana); (c) tenham equivalente tempo de serviço (diferença inferior a 2 anos na mesma função); e (d) possuam igual produtividade e perfeição técnica.

(b) prestem serviços no mesmo estabelecimento empresarial; (c) tenham equivalente tempo de serviço na função (inferior a 2 anos na mesma função) e equivalente tempo de serviço no trabalho (inferior a 4 anos); e (d) possuam igual produtividade e perfeição técnica.

É vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial.

- Trabalho em Condições Insalubres para Empregadas:

REGRA ATUAL	NOVAS REGRAS APÓS A REFORMA
A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre.	Em situações de grau máximo de insalubridade, fica vedado o trabalho da empregada enquanto durar a gestação, sendo possível o trabalho durante a lactação mediante atestado médico. Em situações de grau médio ou mínimo de insalubridade, é possível o trabalho da empregada gestante, salvo em caso de atestado que recomende o afastamento no período de gestação ou de lactação.

- Uniformes:

REGRA ATUAL	NOVAS REGRAS APÓS A REFORMA
Não há regulamentação específica.	Definição pelo empregador quanto à vestimenta, sendo lícita a inclusão de logomarcas da empresa ou parceiras e de outros itens de identificação. Higienização ficará a cargo do empregado, salvo se necessário procedimentos ou produtos diferenciados das vestimentas.

- Horas *in itinere*:

REGRA ATUAL	NOVAS REGRAS APÓS A REFORMA
O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho.	Deixa de integrar a jornada de trabalho o tempo despendido no percurso entre a residência do empregado até a efetiva ocupação de seu posto de trabalho, seja ele caminhado ou por qualquer meio de transporte. Dessa forma, as horas <i>in itinere</i> não serão mais consideradas como parte da jornada de trabalho.

- Tempo à Disposição e Horas Extras:

REGRA ATUAL	NOVAS REGRAS APÓS A REFORMA
Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.	O período em que o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares (práticas religiosas, descanso, lazer, estudo, alimentação, atividades de relacionamento social, higiene pessoal e troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa), não será computado como jornada de trabalho.

- Trabalho em Regime de Tempo Parcial:

REGRA ATUAL	NOVAS REGRAS APÓS A REFORMA
Limitado a 25 horas semanais, sem possibilidade de horas extras. O número de dias de férias atualmente varia conforme o número de horas trabalhadas na semana, sem a possibilidade de conversão de férias em abono pecuniário pelo empregado.	Limitado a até 30 horas semanais, sem a possibilidade de horas extras, ou a até 26 horas semanais, com a possibilidade de ser acrescida de até 6 horas extras, as quais poderão ser compensadas até a semana imediatamente posterior ou quitadas no mês subsequente, com o respectivo adicional de horas extras.



Empregados em tempo parcial terão direito ao mesmo período de férias dos empregados em tempo integral, com possibilidade de conversão de 10 dias de férias em abono pecuniário.

- Home Office:

REGRA ATUAL	NOVAS REGRAS APÓS A REFORMA
Não há regulamentação específica.	Deve ser previsto expressamente no contrato de trabalho do empregado. Os empregados que trabalhem em regime de home office são excluídos do controle de jornada e não tem direito horas extras. Os custos com equipamento e infraestrutura devem ser definidos em contrato. O empregador deverá instruir os empregados quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, sendo que o empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

- Compensação de Jornada:

REGRA ATUAL	NOVAS REGRAS APÓS A REFORMA
Compensação de Jornada: possível de ser ajustada por acordo individual, desde que a compensação ocorra na semana. Banco de Horas: possível de ser ajustado por acordo coletivo, desde que a compensação ocorra dentro de 1 ano.	Compensação de Jornada: possível de ser ajustada por acordo individual, desde que a compensação ocorra no mesmo mês. Banco de Horas: possível de ser ajustado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra dentro de 6 meses.



A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada, inclusive o Banco de Horas.

A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada, inclusive o Banco de Horas.

- Jornada 12x36:

REGRA ATUAL	NOVAS REGRAS APÓS A REFORMA
Possibilidade de ajuste apenas mediante acordo coletivo com o sindicato.	Possibilidade de ajuste mediante acordo individual escrito, sem o sindicato.

- Homologação da Rescisão do Contrato de Trabalho:

REGRA ATUAL	NOVAS REGRAS APÓS A REFORMA
Necessidade de homologação de rescisões de contratos de trabalho de empregados com mais de 1 ano de trabalho pelo sindicato ou pelo Ministério do Trabalho.	Desnecessidade de homologação de rescisões de contratos de trabalho, independentemente do tempo de serviço.

- Dispensas Coletivas:

REGRA ATUAL	NOVAS REGRAS APÓS A REFORMA
Não há regulamentação específica, mas a Justiça do Trabalho entende que há obrigação de negociar os termos e condições de dispensas coletivas com o sindicato que representa os empregados.	As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia do sindicato ou de celebração de convenção ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.

- Extinção do Contrato de Trabalho por Mútuo Consentimento:

REGRA ATUAL	NOVAS REGRAS APÓS A REFORMA
Não há previsão legal.	O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador. Neste caso, serão devidas as seguintes verbas trabalhistas: (i) pela metade: a) o aviso prévio, se indenizado;



e b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço; e (ii) integralmente, as demais verbas.

O empregado poderá sacar até 80% do saldo de sua conta do FGTS.

- Possibilidade de Justa Causa por Perda da Habilitação ou dos Requisitos Estabelecidos em Lei para o Exercício da Profissão, em decorrência de Conduta Dolosa do Empregado:

REGRA ATUAL	NOVAS REGRAS APÓS A REFORMA
Não há previsão legal.	O empregador poderá rescindir o contrato de trabalho por justa causa em caso de perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.

- Plano de Demissão Voluntária e Quitação:

REGRA ATUAL	NOVAS REGRAS APÓS A REFORMA
Não há regulamentação específica. O tema é regulado pela jurisprudência.	O Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada pelas partes.

- Quitação Anual de Direitos Trabalhistas:

REGRA ATUAL	NOVAS REGRAS APÓS A REFORMA
Não há previsão legal.	Será facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da

categoria. O termo deverá discriminar as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

- **Jurisdição Voluntária:**

REGRA ATUAL	NOVAS REGRAS APÓS A REFORMA
Não há previsão legal.	Empresas e empregados poderão ajuizar ação para homologar acordos extrajudiciais com quitação do contrato.

- **Contribuição Sindical:**

REGRA ATUAL	NOVAS REGRAS APÓS A REFORMA
O recolhimento anual da contribuição sindical é obrigatório e é equivalente a 1 dia de salário do empregado.	O recolhimento anual da contribuição sindical passa a ser condicionado à expressa autorização do empregado.

- **Representação dos Empregados na Empresa:**

REGRA ATUAL	NOVAS REGRAS APÓS A REFORMA
Não há previsão legal.	Obrigações de eleição de comissão nas empresas com mais de 200 empregados. A comissão terá como atribuição, entre outras, representar os empregados para promover o entendimento com a empresa. É vedada a dispensa arbitrária (i.e., a dispensa não fundada em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro) dos integrantes da comissão pelo empregador desde a candidatura até 1 anos após o término do mandato.

- Prevalência do Acordado sobre o Legislado:

REGRA ATUAL	NOVAS REGRAS APÓS A REFORMA
Não há previsão legal, mas os acordos e convenções coletivas devem observar o mínimo previsto em lei.	A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando dispuserem sobre os temas previstos pelo novo artigo 611-A da CLT. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos direitos que constituem o patamar mínimo civilizatório, os quais são previstos pelo novo artigo 611-B da CLT.

- Possibilidade de Redução do Intervalo Intra-jornada:

REGRA ATUAL	NOVAS REGRAS APÓS A REFORMA
Possibilidade de redução de uma hora para 30 minutos, desde que autorizado pelo Ministério do Trabalho.	Possibilidade de redução de uma hora para 30 minutos, mediante negociação coletiva ou individual com empregado portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a R\$ 11.062,62*. *Valor será anualmente reajustado com base no limite dos benefícios do RGPS.

Fonte: Machado Meyer Inteligência Jurídica. Disponível em: <https://www.machadomeyer.com.br/images/noticias/Reforma_Trabalhista_-_Principais_Alteracoes_e_Implicacoes.pdf>, acesso em 29 de dezembro de 2018, às 15h e 32min.