

Precarização das relações de trabalho e informalização: impactos da Reforma Trabalhista de 2017 sob a perspectiva dos microempreendedores individuais

Deterioration of labor relations and informalization: impacts of the Brazilian Labor Reform of 2017 from the perspective of individual microentrepreneurs

João Fernando Marcusso Michelin ^a
Raphael Guilherme Araújo Torrezan ^b
Guilherme da Silva ^c
Danielle de Almeida Mota Soares ^d

Resumo: O objetivo deste artigo foi analisar a relação do crescimento da taxa de emprego e ocupação com o crescimento no nível de informalização do trabalho após a reforma trabalhista de 2017 no Brasil, através da análise de dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) e da Receita Federal. A partir de 2017, cerca de 3,5 milhões de novos CNPJs foram abertos nos moldes de MEI e houve um aumento de cerca de 1,5 milhão na categoria de ocupação "trabalhador por conta própria com CNPJ". Houve uma diminuição no número de postos de trabalho com carteira assinada em empresas privadas, enquanto a categoria de trabalhadores por conta própria aumentou. O artigo conclui que a reforma trabalhista não cumpriu a promessa de aumento de empregos e que a "pejotização" é um efeito colateral da flexibilização das leis trabalhistas.

Palavras-chave: mercado de trabalho brasileiro; informalização; reforma trabalhista.

Classificação JEL: E24; J46

Abstract: The objective of this article was to analyze the relationship between the growth in the employment and occupation rate and the growth in the level of informalization of work after the 2017 labor reform in Brazil, through the analysis of data from the National Household Sample Survey (PNAD) and the Federal Revenue Service. As of 2017, around 3.5 million new CNPJs were opened under the MEI model and there was an increase of around 1.5 million in the occupation category "self-employed with CNPJ". There was a decrease in the number of formal jobs in private companies, while the self-employed category increased. The article concludes that the labor reform did not fulfill the promise of job growth and that pejotization is a side effect of the flexibilization of labor laws.

Keywords: Brazilian labor market; informalization; labor reform.

JEL Classification: E24; J46

^a Graduado em Economia pela Universidade Estadual Paulista (UNESP). E-mail: joao.michelin@unesp.br.

^b Doutor em Economia pela UNESP. E-mail: raphatorrezan@hotmail.com.

^c Doutorando em Economia pela UNESP. E-mail: guilherme.silva@unesp.br.

^d Doutoranda em Economia pela UNESP. E-mail: danielle_mota@hotmail.com.

1. Introdução

Diante do quadro brasileiro de crise econômica e crise política, derivado do *impeachment* da presidente Dilma Rousseff, o governo de Michel Temer propôs um diálogo com o legislativo visando à aprovação de diversas reformas para uma mudança de rumos em relação ao que havia sido realizado nas gestões anteriores “petistas”, além de tentar representar setores que se achavam negligenciados em governos anteriores.

Uma das principais reformas do período foi a reforma trabalhista, sancionada em julho de 2017, quando a taxa de desocupação, segundo o IBGE (2022a), atingiu 13,9% da população economicamente ativa. As mudanças propostas eram amparadas na ideia de que a legislação trabalhista brasileira até então era arcaica, desatualizada dos padrões globais, onerando os empresários e impedindo que fosse possível melhorar a condição dos trabalhadores – um obstáculo ao crescimento econômico.

O principal mote das mudanças era de maior flexibilidade nas relações de emprego ao retirar diversos direitos trabalhistas tradicionais. Foram aprovadas, por exemplo, a não-obrigatoriedade de contribuição sindical, a não-obrigatoriedade de rescisão ser homologada no sindicato, independentemente do tempo de serviço prestado, e que o trabalhador autônomo que presta serviço continuamente e com exclusividade passa a não ser considerado como empregado, entre outras mudanças que serão aprofundadas nesse artigo (BRASIL, 2017).

Durante os anos seguintes à implementação da reforma, não se logrou o êxito propagandeado anteriormente em termos de geração de emprego rápido, mesmo antes do início da pandemia de COVID-19 e a consequente crise do cenário externo, com a persistência de baixo dinamismo econômico.

Além disso, a reforma trabalhista parece ter criado um campo fértil para a constituição de novas relações entre empregados e empregadores, através daquilo que é comumente conhecido como “pejotização”. Apesar de, em nenhum momento, este fenômeno estar claro na legislação trabalhista, abriu-se um caminho profícuo para essas relações através da permissividade das empresas subcontratarem suas atividades finalísticas. Logo, o novo arranjo institucional trabalhista não atingiu seus objetivos propostos originalmente de dar maior segurança jurídica e tem levado os trabalhadores a se submeterem a um regime com menos direitos e muitas incertezas.

Desta maneira, o objetivo deste artigo é analisar a relação do crescimento da taxa de emprego e ocupação com o crescimento no nível de informalização do trabalho. Isto tendo em vista que o trabalhador informal ou autônomo, que presta serviço exclusivo para determinada empresa, passou a não ser considerado pela lei como seu empregado, perdendo todos os seus direitos trabalhista.

Para atender o objetivo proposto, utilizou-se como parâmetro para o crescimento da informalidade o número de “empresas” registradas como Microempreendedores Individuais (MEIs) abertas no Brasil antes e depois da reforma trabalhista de 2017 e a migração de condição ocupacional dos trabalhadores, partindo da hipótese de que grande

parte dessas MEIs são utilizadas para um tipo de vínculo empregatício conhecido como “pejotização”, onde o vínculo é, legalmente, uma relação comercial e não de trabalho.

Visando auxiliar a discussão, é apresentado no artigo a configuração original da legislação trabalhista da Consolidação das Leis do Trabalho do governo Getúlio Vargas e sua posterior ampliação com a Constituição Cidadã de 1988. Além disso, é detalhada a reforma trabalhista de 2017 em seus principais pontos de mudanças. Por fim, são apresentados os dados obtidos através da PNAD e da Receita Federal respondendo sobre a alteração do mercado de trabalho entre 2012 (pré-reforma) e 2021.

2. Reforma Trabalhista: Contexto, Mudanças e Consequências

O primeiro movimento brasileiro pró-trabalhadores ocorreu no início do século XX. Até aquele momento, não existia qualquer organização social ou de classe favorável ao aperfeiçoamento do regramento trabalhista. Os imigrantes que chegaram ao Brasil no final do século XIX viveram em condições precárias, bem como os ex-escravos que se encontravam à margem da sociedade e não foram incorporados, em grande medida, ao novo arranjo produtivo nacional.

A primeira manifestação expressiva da classe trabalhadora brasileira, buscando subverter essa lógica, aconteceu no primeiro quartil do século XX. Movimentos grevistas ganharam força durante o início do século XX, com destaque para a Grande Greve em 1917, quando houve uma paralisação completa nos principais centros urbanos do país, mostrando a insatisfação da classe trabalhadora em relação à organização e à exploração da mão de obra no período (MORAES, 2021).

A greve geral foi uma manifestação operária que protestava contra as condições fatigantes, insalubres e perigosas nas fábricas. Além disso, uma importante motivação do movimento foi as críticas aos salários que se deterioravam pelos sucessivos aumentos de preço da época, decorrentes dos impactos econômicos da “Grande Guerra” sobre a oferta de bens. Neste sentido, dentre as principais reivindicações, encontrava-se “o aumento de vinte por cento nos salários, compromisso com os patrões de não demitir grevistas e a promessa do governo de legislar por melhores condições de vida e trabalho” (ANDRADE, 1987, p. 156).

No entanto, parte do empresariado brasileiro não atendeu às reivindicações dos trabalhadores, o que estimulou novas greves ao longo dos anos de 1919 e 1920. Para os empregadores da época, não havia qualquer sanção em relação ao descumprimento dos objetivos acordados, sendo que os trabalhadores estavam completamente desamparados. Ademais, alguns fatores contribuíram para a falta de compromisso do empresariado nacional frente aos trabalhadores, podendo-se destacar: (i) ausência de coordenação federal a respeito do tema; (ii) ausência de arcabouço institucional que garantisse direitos aos trabalhadores; e (iii) inexistência de punições e sanções aos empresários (MORAES, 2021).

Esses fatores apenas contribuíram para o aumento da ebulição social ao longo da década de 1920, que resultou no movimento revolucionário que colocou Getúlio Vargas na presidência em 1930. Parcela do êxito político de Vargas foi a maneira como rompia com

a política do café com leite, ao mesmo tempo que contava com o apoio das populações urbanas e dos trabalhadores assalariados das fábricas brasileiras. Ademais, Getúlio Vargas buscou criar mecanismos que concentravam decisões na esfera federal, ao passo que enfraquecia os interesses subnacionais (MORAES, 2021).

Para lograr êxito e garantir sua estabilidade política, o governo Vargas inaugurou uma série de medidas que fortalecia os trabalhadores assalariados brasileiros, ao mesmo tempo que enfraquecia os interesses das oligarquias locais. A primeira dessas medidas foi a criação do “Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio”, com o objetivo de normatizar as relações trabalhistas e garantir equidade nos direitos dos trabalhadores. Além disso, ao criar esse ministério, Vargas enfraquecia o poder das elites agrárias a respeito da legislação trabalhista, ao passo que nos governos anteriores as relações eram regulamentadas pelo Ministério da Agricultura (MORAES, 2021).

O Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio surgiu com a intenção do novo regime mediar os conflitos existentes entre os empregadores e os empregados, tradição que perdurou durante todo o governo de Vargas. Posteriormente, também foi uma oportunidade para o governo legitimar a figura do presidente, que acabava de instituir o “Estado Novo” e buscava personificar a figura de “pai dos pobres” e garantir o apoio de parcela significativa da população (TUROLLA, 2017).

Para atingir esse objetivo, o governo adotou uma série de propostas que garantiam melhorias na qualidade de vida dos trabalhadores, bem como mecanismos de manutenção do poder de compra das famílias. Dentre esses direitos básicos, destacam-se: (i) salário mínimo; (ii) regulamentação da carga horária; (iii) previsão de descanso semanal; e (iv) férias (MORAES, 2021).

A primeira destas transformações ocorreu através dos Decretos de nº 21.186, de 22 de março de 1932 e nº 21.364, de 04 de maio de 1932, que regularizavam respectivamente, as jornadas de trabalho para trabalhadores do comércio e trabalhadores da indústria, onde foi definida uma jornada de 48 horas semanais (MORAES, 2021).

Em março de 1933, foi criada a carteira profissional, que servia como uma ferramenta para celebração dos contratos e contribuía para a evolução do tratamento da questão previdenciária, ao passo que os trabalhadores passavam a carregar um registro oficial sobre todas as atividades registradas ao longo de sua vida. Outra lei relevante na evolução dos direitos trabalhistas e sociais foi a de acidentes de trabalho, através do Decreto nº 24.637, de 10 de junho de 1934, no qual passou a existir uma tabela com valores indenizatórios relacionados a cada parte do corpo ferido ou mutilado (MORAES, 2021).

Além disso, os impulsos à industrialização promovidos por Vargas garantiram a criação de grandes companhias estatais, além de outras medidas, como o Código de Mineração e a grande siderurgia. As medidas, juntamente com o crescimento econômico causado pelas políticas de desenvolvimento, aceleraram a necessidade da criação de mecanismos de regulação das relações trabalhistas: a Justiça do Trabalho, em 1941 e, no dia 1º de maio de 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho, conhecida como “CLT” (MORAES, 2021).

Desde então, a CLT disciplina a relação entre empregados e empregadores, criando obrigações e deveres para ambas as partes, agindo como uma ferramenta com função de proteção ao trabalhador. Foram necessários anos de luta e organização sindical, além da movimentação democrática após a ditadura militar, para a conquista dos direitos trabalhistas que configuraram o cenário pré-reforma do governo de Michel Temer. O Quadro 1 sintetiza os principais direitos dos trabalhadores conquistados de 1930 a 2017.

Quadro 1: Principais direitos trabalhistas (1930 - 2017)

Legislação	Direito
Art. 7º, inc. XIII da Constituição Federal de 1988	8 horas diárias de trabalho, não podendo ultrapassar 44 horas semanais
Art. 1º da Lei nº 605/49, de 5 de janeiro de 1949	Direito ao final de semana remunerado
Artigos 457 e 458 do DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943	Recolhimento, por parte da empresa, de 8% da remuneração do trabalhador, a título do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS)
Lei nº 9.491, de 1997	Em caso de demissão injustificada, o trabalhador faz jus ao pagamento de 40% da multa sobre o saldo do seu FGTS
Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943	É determinado que se contrate o trabalhador com vínculo empregatício, com carteira assinada, ou com contrato de trabalho por tempo determinado, sendo que todas as obrigações trabalhistas previstas em lei devem ser cumpridas pelo empregador

Fonte: Elaboração própria a partir de Brasil (1943a, 1943b, 1943c, 1949, 1988, 1997).

2.1. As transformações recentes na legislação trabalhista

A reforma da legislação trabalhista aprovada em 2017 foi resultado de discussões que ocorreram ao longo de décadas acerca do arcabouço institucional que regula as relações de trabalho no Brasil. Esse processo teve início nos anos 1990, quando as bases institucionais brasileiras passaram por transformações inspiradas em ideários neoliberais. Parte dessas mudanças estava associada ao movimento de globalização financeira, que via na flexibilização das relações de trabalho um importante fator de desenvolvimento (MARTINS; RODRIGUES, 1999; BALTAR; KREIN, 2013).

Os argumentos favoráveis à flexibilização institucional das relações de trabalho utilizados em 1990 são muito semelhantes aos que foram usados para justificar a reforma

trabalhista de 2017. Entre eles, destacam-se: (i) a possibilidade de geração de empregos por meio da flexibilização e legalização da informalidade; (ii) a "dificuldade" do empresariado em arcar com os custos de contratação de trabalhadores nos moldes previstos pela lei; e (iii) a rigidez e a burocracia promovidas pelo arcabouço institucional trabalhista disperso (KREIN, 2017).

Para os defensores da flexibilização das leis trabalhistas, a legislação protetiva é um obstáculo para o desenvolvimento nacional, o que resulta em prejuízos para os próprios trabalhadores. Esse discurso decorre da ideia de que a legislação trabalhista brasileira dificulta e onera a contratação e demissão de trabalhadores, o que, na visão desses empresários, gera um "custo Brasil", termo utilizado para se referir a tudo o que acrescenta valor – no sentido de aumento de custos – ao preço final do produto ou serviço (KREIN, 2017).

O argumento central do empresariado brasileiro e do governo Temer junto ao Congresso Nacional era que as relações de trabalho eram extremamente rígidas, pouco flexíveis e onerosas para os empregadores. Assim, a flexibilização das relações trabalhistas no Brasil permitiria, em parte, aliviar o peso financeiro das empresas, além de criar outras modalidades de contratação de trabalhadores. Esse conjunto de medidas resultaria em menos desemprego no país, gerando dinamismo no mercado de trabalho e, também, na produção dessas empresas (SOUTO MAIOR; SEVERO, 2017).

O Senador Romero Jucá, no dia da votação para a aprovação da reforma no senado, sintetiza os avanços esperados pela nova legislação:

Essa lei que vamos aprovar hoje é moderna, uma lei que vai gerar empregos, criar oportunidade. Principalmente para os jovens terem a condição do primeiro emprego, porque hoje o desemprego é muito grande, mas quem sofre mais com o desemprego é a juventude brasileira - Romero Jucá (PMDB-RR)¹.

A reforma trabalhista, promulgada em 2017, foi alvo de duras críticas por parte das centrais sindicais brasileiras, que apontam sua potencial contribuição para o agravamento da precarização das relações de trabalho no país. Tal medida legislativa é vista como uma forma de flexibilização dos direitos trabalhistas, com ênfase na possibilidade de redução de salários, jornada e férias, bem como no estímulo à terceirização e ao trabalho intermitente (GALVÃO, 2019).

Essa resistência das centrais sindicais à reforma trabalhista tem como pano de fundo uma compreensão crítica da realidade do mercado de trabalho brasileiro, marcado por desigualdades e vulnerabilidades que afetam especialmente os trabalhadores mais precarizados, os quais já têm seus direitos trabalhistas limitados ou mesmo violados. A adoção de medidas que agravam essa situação é vista como uma ameaça à dignidade dos trabalhadores e uma afronta aos avanços históricos conquistados pelo movimento sindical.

¹ Disponível em: <https://congressoemfoco.uol.com.br/projeto-bula/reportagem/senado-aprova-reforma-trabalhista-e-envia-texto-a-sancao-de-temer-mesa-foi-ocupada-por-horas/>.

2.2. A Estruturação da Lei 13.467/17

A reforma trabalhista proposta pelo governo Temer e implementada em 2017 foi alvo de muitas críticas e polêmicas desde o seu surgimento. A sua origem formal se deu através do Projeto de Lei (PL) 6.787, que foi apresentado pelo Poder Executivo à Câmara Federal em dezembro de 2016. A justificativa apresentada pelo então Ministro do Trabalho, Ronaldo Nogueira, foi a de que a reforma era necessária para reduzir o desemprego que aumentava com a recessão econômica vigente na época, além de colaborar com a continuidade da crise econômica, o aumento na inadimplência e a diminuição do poder de compra.

De acordo com o parecer emitido pela Comissão Especial da Reforma Trabalhista, as leis precisariam acompanhar o processo de modernização brasileira, permitindo acordos entre as partes – empregado e empregador – e garantindo, assim, uma maior movimentação no mercado de trabalho e a criação de novas oportunidades de emprego. Nesse sentido, a flexibilização das leis trabalhistas justificava-se como uma alternativa para modernizar o sistema e o adequar às novas condições econômicas e políticas do país (FERREIRA, 2020).

A legislação trabalhista brasileira vigente hoje é um instrumento de exclusão, prefere deixar as pessoas à margem da modernidade e da proteção legal do que permitir contratações atendendo as vontades e as realidades das pessoas.(...) Repita-se, não se busca com esse dispositivo reduzir direitos dos trabalhadores, mas apenas permitir que regras rígidas da CLT possam ser disciplinadas de forma mais razoável pelas partes, sem que haja o risco de serem invalidadas pelo Judiciário, contribuindo para uma maior segurança jurídica nas relações de trabalho. Em suma, modernizar a legislação sem comprometer a segurança de empregados e empregadores (MARINHO, 2016, p. 19 e 26).

Com a aprovação e sanção da Reforma Trabalhista em julho de 2017, houve a implementação de diversas mudanças na CLT, tanto para empregados quanto para empregadores. Entre as principais alterações, destaca-se a ampliação da jornada de trabalho permitida para até 12 horas diárias com 36 horas de descanso, mantendo a carga horária semanal de 44 horas. Além disso, as férias, que antes poderiam ser divididas em duas vezes em casos excepcionais, agora podem ser parceladas em até três vezes, desde que a maior parcela contenha 14 dias e as outras duas, no mínimo, 5 dias (BRASIL, 2017).

No que diz respeito ao FGTS, quando a decisão ocorre em um contexto de acordo mútuo entre as partes, a multa paga passa a ser de apenas metade dos 40% antes previstos, ou seja, 20%. O trabalhador poderá, ainda, sacar até 80% do valor do fundo de garantia, mas não terá direito ao seguro-desemprego. Acordos coletivos passam a ter sobreposição à legislação, permitindo a negociação de condições de trabalho não previstas em lei. A contribuição sindical, antes obrigatória, passa a ser facultativa (BRASIL, 2017).

Em conjunto, a reforma trabalhista promoveu um total de 201 alterações na lei, tendo sido criticada por estudiosos do tema, como Souto Maior e Severo (2017), por favorecer a classe empresarial em detrimento da classe trabalhadora, ao flexibilizar as relações trabalhistas sem garantir a manutenção dos direitos dos trabalhadores.

No que tange à jornada de trabalho, a reforma instituiu novas formas de flexibilização, como a jornada 12 por 36 horas, o teletrabalho e a negociação nos intervalos entre jornadas, além do banco de horas já existente. Todas essas adaptações foram realizadas para permitir maior liberdade às empresas na organização da vida do trabalhador, o que, por sua vez, prejudica a perspectiva de organização pessoal fora do ambiente de trabalho (BRASIL, 2017).

A Reforma Trabalhista também serviu como um ataque sistemático aos sindicatos e às instituições públicas trabalhistas, com a clara intenção de estrangulamento financeiro dos primeiros, uma vez que a contribuição do trabalhador para estes passou a ser facultativa. Essa ação foi bem-sucedida, em parte, visando à falência dessas instituições, que deveriam proteger a classe trabalhadora (GALVÃO, 2019).

Ademais, o rearranjo institucional permitiu um conjunto de possibilidades para as relações entre empregado e empregador, garantindo inclusive a terceirização da atividade finalística da empresa. Anteriormente, as empresas poderiam terceirizar apenas atividades de natureza intelectual, mas, a partir da reforma, isso se tornou permitido de forma ampla.

Tal tipo de contratação se tornou mais comum a partir de 2005, devido à aprovação da Lei 11.906/2005. Desde então, diversos prestadores de serviço intelectual passaram a ser contratados como pessoas jurídicas, ferindo diversos Direitos do Trabalho e gerando perda de diversos direitos como, por exemplo, o salário-mínimo, 13º salário e férias.

A prática, que antes era exclusiva aos prestadores de serviço intelectual, passou a ser estendida pelos empregadores a outras atividades econômicas exercidas pelos trabalhadores, ainda mais depois da mudança em que passou a ser permitida a terceirização para atividades fim, além da já permitida terceirização para atividades meio, como explica o Art. 129 da Lei 11.906/2005.

Art. 129. Para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, com ou sem a designação de quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, quando por esta realizada, se sujeita tão-somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no art. 50 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil (BRASIL, 2005).

As flexibilizações nas leis permitiram o crescimento da vulnerabilidade dos trabalhadores, em especial aqueles que são terceirizados. O fenômeno da “pejotização”, já existente antes da contrarreforma, ganhou força com a legalização desse tipo de vínculo empregatício, onde a relação do trabalhador com o seu empregador passa a ser comercial, isenta de qualquer direito trabalhista (KREIN, 2017). Neste sentido, a “pejotização” tornou-se uma forma de mascarar as relações de trabalho, sendo que, ao utilizar dessas manobras, o empregador é beneficiado em detrimento ao benefício do empregado, uma vez que reduz drasticamente os custos tributários trabalhistas.

A desfiguração da relação de emprego disfarçada com a possibilidade da contratação do autônomo de forma contínua, configurando-se como uma forma de legalizar a contratação do trabalhador como pessoa jurídica em substituição ao contrato assalariado. Como é um contrato comercial, os trabalhadores não

têm acesso aos direitos. Com a existência do MEI, a substituição do contrato assalariado por uma relação comercial fica muito facilitada. Ou seja, é um novo leque de possibilidades abertas que significam formas de contratação mais baratas aos empregadores e mais vulneráveis aos trabalhadores (KREIN, 2017, p. 88).

A reforma trabalhista possibilitou uma maior facilidade tanto nas contratações quanto nas demissões. Considerando a relação de emprego com a terceirização através da figura do Microempreendedor Individual (MEI), o empregador pode demitir um ou vários funcionários de maneira mais ágil e econômica. Nesse cenário, não há a garantia de proteção ao trabalhador demitido como no caso do regime de CLT, que conta com saque do FGTS, seguro-desemprego, multa rescisória, dentre outros direitos. Dessa forma, a relação empregatícia é encerrada de maneira simples, como se um fornecedor de mão-de-obra deixasse de ser fornecedor.

3. Metodologia

Visando atender ao objetivo de analisar a relação entre a ocupação, a “pejotização” e a legislação trabalhista aprovada em 2017, esse artigo foca sua análise em dados obtidos através da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), disponível no banco de dados SIDRA fornecido pelo IBGE. Em particular, são utilizados os dados de ocupação da população economicamente ativa, buscando obter as tendências mais gerais sobre emprego, e os dados sobre a posição na ocupação e categoria do emprego no trabalho principal, que destacam a tendência sobre os MEIs.

Os gráficos construídos consideram o número de MEIs abertos no primeiro mês de cada ano (2012-2021), a taxa de desocupação (2012-2021) e a população ocupada por categoria (2012-2021). A periodização desses três conjuntos de dados começa em 2012 para averiguar se já existia, mesmo um quinquênio antes da aprovação da legislação, uma tendência de mudança na forma de ocupação da população e uma deterioração da qualidade e quantidade de emprego gerado e disponível.

Em uma segunda periodização, são construídos os gráficos também do total de empregados com carteira assinada (2016-2021), pessoal ocupado por conta própria com CNPJ (2016-2021) e, a partir da junção de informações, uma tabela sobre a migração da condição ocupacional no primeiro trimestre de cada ano (2016-2021) e suas tendências. Esta tabela permite observar, mesmo com o aumento da desocupação como foi se conformando o mercado de trabalho com as novas possibilidades de contratação. O período analisado é o de imediatamente antes da aprovação da reforma, 2016, e suas consequências nos anos seguintes até 2021, bastante influenciado pelos desafios impostos pela pandemia de COVID-19.

Os gráficos e tabelas são debatidos à luz da nova legislação e da interpretação da literatura disponível para suas principais variações.

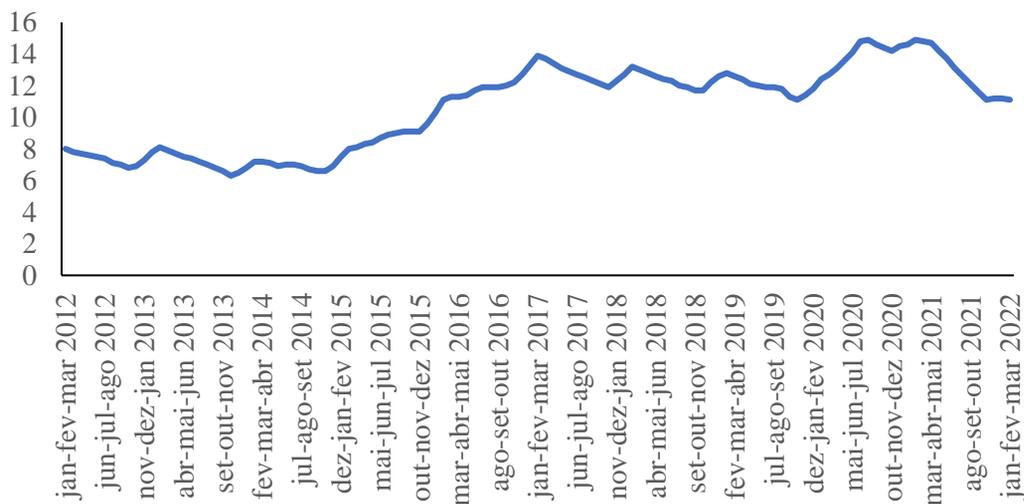
4. Análise dos resultados

4.1. A evolução do desemprego e o número de MEI's

Para comparar o nível de desemprego com o crescimento da informalidade no contexto em que se insere este artigo, foram retirados dados do IBGE, do *site* da Receita Federal e da PNAD que correspondem aos números dos indicadores do Brasil nos anos considerados em cada demonstração. Os períodos representam a variação dos dados nos anos que precedem a Reforma Trabalhista do Governo Temer e os impactos, em números, do período em que a reforma foi vigente.

O Gráfico 1, retirado da PNAD, IBGE, demonstra a série histórica, em todo o Brasil, da taxa de desocupação entre o primeiro trimestre de 2012 e o segundo trimestre de 2022. Pode-se observar que, no período brevemente anterior à reforma trabalhista, a taxa de desocupação em território nacional vinha sofrendo um aumento significativo, chegando ao seu ápice no primeiro trimestre de 2017.

Gráfico 1: Taxa de desocupação para o trimestre no Brasil



Fonte: Elaboração própria a partir da IBGE PNAD, 2022a.

No período de vigência da reforma trabalhista (julho de 2017 a dezembro de 2021), nota-se uma oscilação sem diminuição significativa da taxa demonstrada, com um grande aumento no período inicial da pandemia do Coronavírus. Nota-se, portanto, que a promessa e afirmação de que a reforma traria, de imediato, aumento significativo na quantidade de geração de empregos no país, não eram verdadeiras.

Avaliando o número total de MEIs ativas no Brasil no primeiro mês de cada ano, conforme a Tabela 1 a partir de dados da Receita Federal, não é observado um impacto da reforma, tendo em vista que a tendência, desde o início da análise dos dados (2012) sempre foi de um aumento de cerca de 1 (um) milhão de novas aberturas por ano.

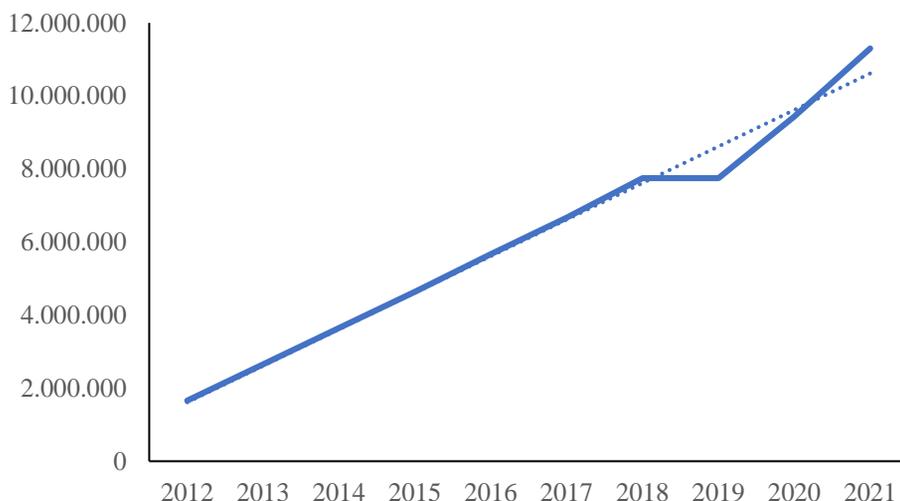
Tabela 1: Número de MEIs abertas no primeiro mês de cada ano, 2012-2021

Ano	Número de MEIs
2012	1.659.314
2013	2.653.621
2014	3.644.998
2015	4.638.485
2016	5.664.939
2017	6.665.251
2018	7.746.759
2019	7.745.019
2020	9.432.592
2021	11.299.434

Fonte: Elaboração própria a partir da Receita Federal, 2022.

O Gráfico 2 foi construído com os mesmos dados da Tabela 2 para visualização mais clara da tendência da série histórica no período considerado.

Gráfico 2: Nº de MEIs (x1000) no primeiro mês de cada ano



Fonte: Elaboração própria a partir da Receita Federal, 2022.

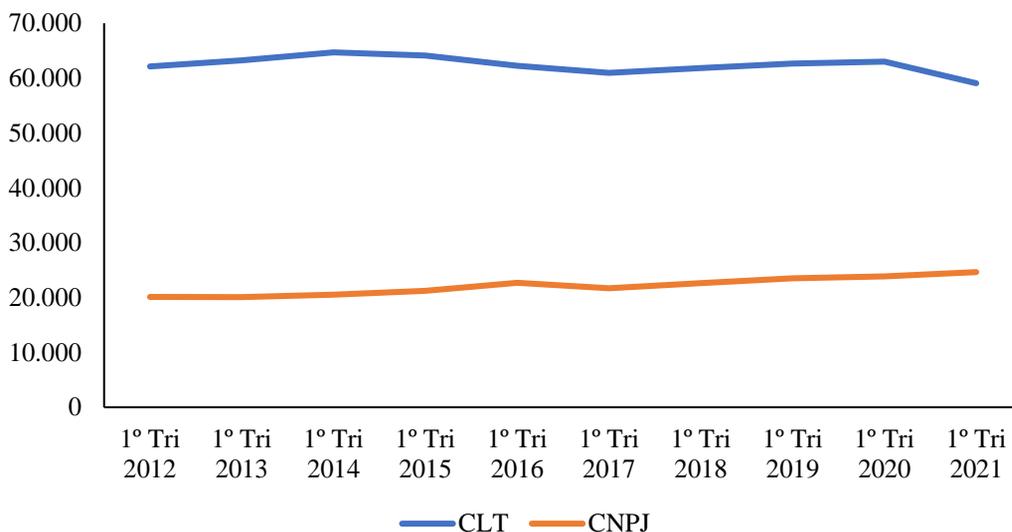
Nota-se que, no primeiro mês de 2019, a linha fica abaixo da tendência e, em números totais, tem uma diminuição de 1.740 MEIs em relação ao mesmo período do ano

anterior. Isso se explica pelo fato de que, em fevereiro de 2018, a Receita Federal realizou uma operação, por meio do Ato Declaratório Executivo COCAD nº 1, para a baixa de CNPJ de MEI, totalizando 1.372.246 baixas (RECEITA FEDERAL DO BRASIL, 2018). Os CNPJ baixados são referentes aos contribuintes em situação irregular, intimados em outubro de 2017, que não regularizaram a sua situação até a data estipulada pelo órgão regulamentador (ERICHSEN, 2020).

Outro momento em que a linha destoia da tendência é no ano de 2021, quando ela fica acima da tendência. Se olharmos novamente para o Gráfico 1 sobre desocupação, podemos perceber que o período também demonstra alta no nível de desocupação, levando a crer que o empreendedorismo pode ter servido como alternativa ao desemprego a milhares de pessoas.

O Gráfico 3 mostra o número de pessoas ocupadas, com 14 anos ou mais de idade, no Brasil, de acordo com a condição relacionada: “CLT”, para o número de pessoas empregadas com carteira assinada e “CNPJ”, para o número de pessoas empregadas por conta própria, ou seja, com CNPJ.

Gráfico 3: População ocupada por categoria (Mil pessoas)



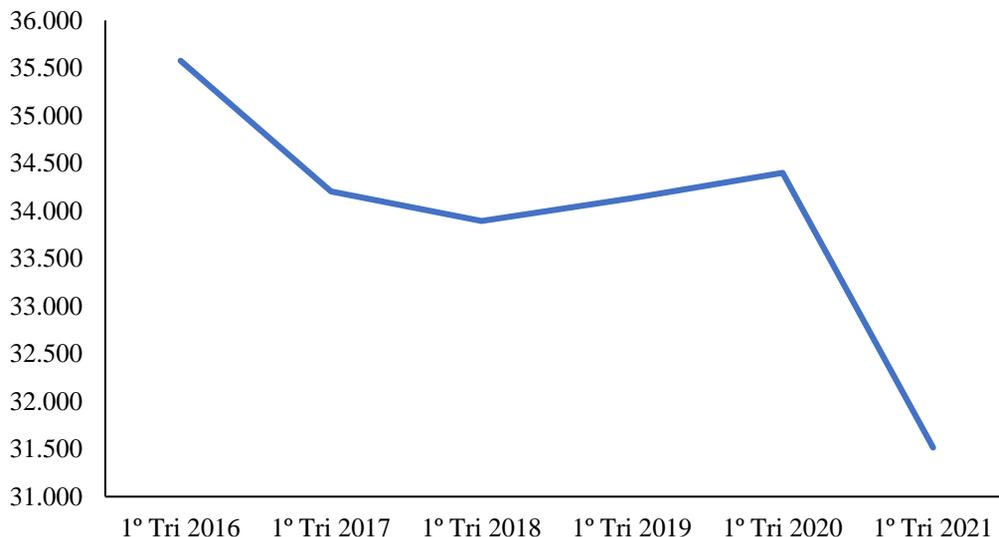
Fonte: Elaboração própria a partir da Tabela 4096 SIDRA - IBGE PNAD Contínua, 2022b.

Os próximos dois gráficos, retirados da Tabela 6320 do SIDRA – IBGE, PNAD Contínua, mostra a posição na ocupação e categoria no trabalho principal entre duas categorias relevantes para o estudo: (i) empregados no setor privado, exclusive trabalhador doméstico - com carteira de trabalho assinada e (ii) pessoa por conta própria com CNPJ.

No Gráfico 4, sobre as pessoas por conta própria com CNPJ, não há dados na fonte sobre os números para os anos de 2012 a 2015, somente a partir do primeiro trimestre de

2016, por essa razão, os números demonstrados por efeito comparativo serão do primeiro trimestre de 2016 ao primeiro trimestre de 2021.

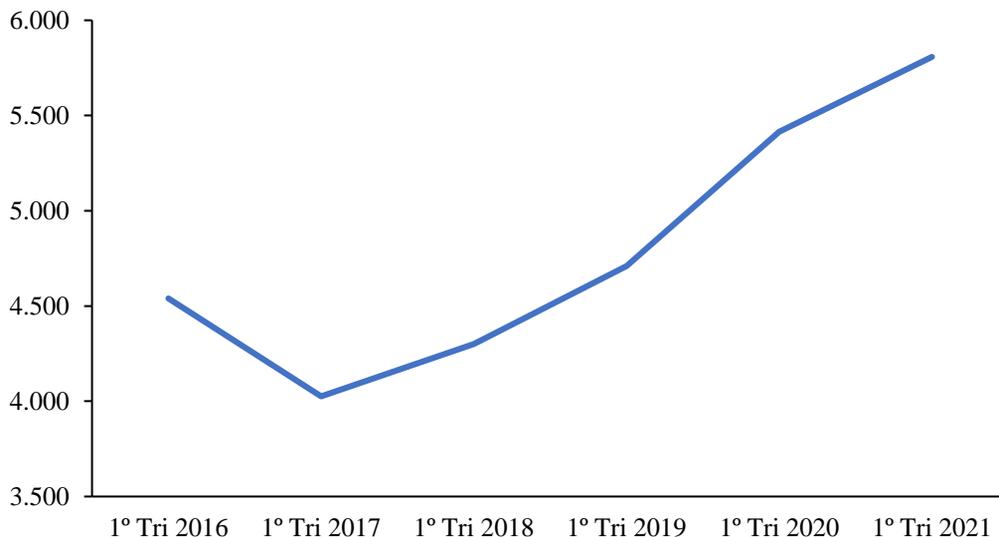
Gráfico 4: Empregados no setor privado com carteira assinada (Mil pessoas)



Fonte: Elaboração própria a partir da Tabela 6320 SIDRA - IBGE PNAD Contínua, 2022c.

Apesar dos dados apresentados no Gráfico 5 demonstrarem que, ao mesmo tempo em que há uma queda no número de pessoas empregadas no setor privado com carteira assinada, há um aumento no número de pessoas ocupadas por conta própria com CNPJ, é possível que essas tendências não sejam uma evidência definitiva da “pejotização”, pois é possível que tenham ocorrido outras migrações que também podem explicar tal comportamento (DUQUE; DAMASCENO, 2020).

Outra migração que pode demonstrar esse comportamento seria, por exemplo, trabalhadores de carteira assinada que perderam o emprego e resolveram abrir uma microempresa. Para avaliar de fato o crescimento da “pejotização” no período estudado, é preciso analisar os indivíduos ao longo do tempo a fim de ter a certeza (ou não) sobre a migração entre as ocupações. O método utilizado por Duque e Damasceno (2020) para o estudo de mesmo fim foi o de “Matrizes de Transição”, que é explicado a seguir.

Gráfico 5: Pessoal ocupado por conta própria com CNPJ (Mil pessoas)

Fonte: Elaboração própria a partir da Tabela 6320 SIDRA - IBGE PNAD Contínua, 2022c.

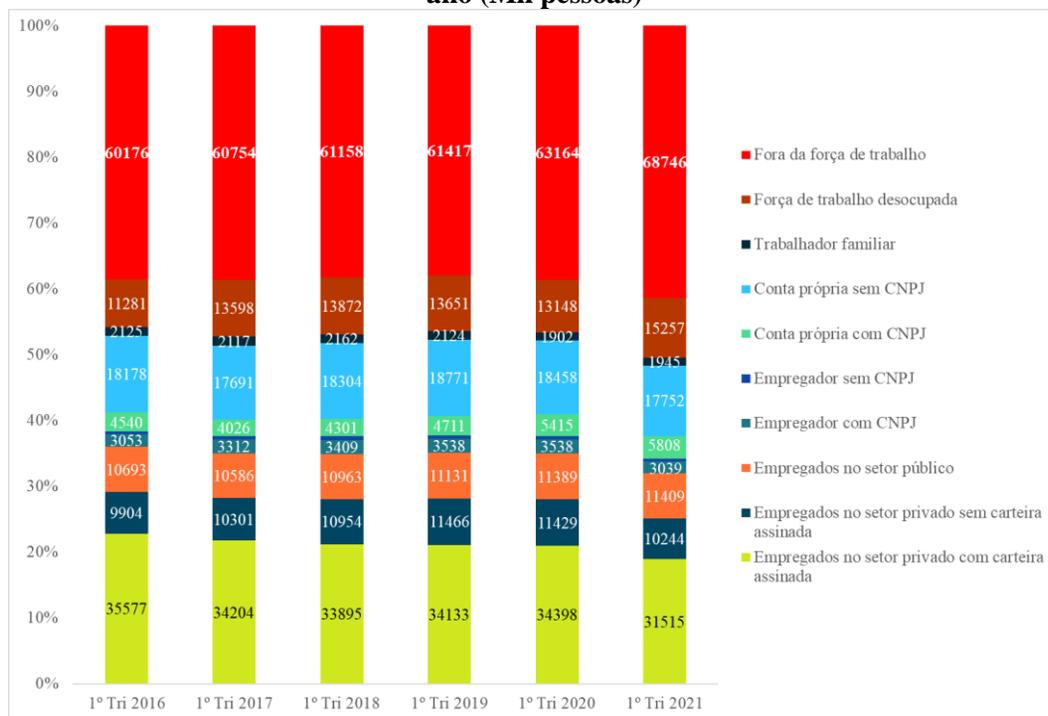
4.2. A migração de indivíduos entre os tipos de ocupação e desocupação

A Matriz de Transição tem como objetivo avaliar a migração dos indivíduos entre os tipos de ocupação ou desocupação a partir de informações de diferentes períodos fornecidas pelas tabelas 4029 e 6320 da PNAD Contínua. Para isso, foram retirados os valores dessas tabelas e foi calculado a porcentagem de cada uma das categorias de ocupação e desocupação em relação ao total que é a somatória das mesmas categorias utilizadas no mesmo ano.

As categorias são: (i) empregados no setor privado com carteira assinada; (ii) empregados no setor privado sem a carteira assinada; (iii) empregados no setor público; (iv) empregadores com CNPJ; (v) empregadores sem CNPJ; (vi) conta própria com CNPJ; (vii) conta própria sem CNPJ; (viii) trabalhador familiar; (ix) força de trabalho desocupada; e (x) fora da força de trabalho.

O Gráfico 6 demonstra em números quantas mil pessoas se adequaram em cada categoria de ocupação no primeiro trimestre de cada ano de 2016 a 2021. Para a elucidação da metodologia, a Tabela 2 mostra, no mesmo período, a porcentagem de cada categoria, considerando como o total a somatória das dez categorias demonstradas acima.

Gráfico 6: Migração de condição ocupacional no primeiro trimestre de cada ano (Mil pessoas)



Fonte: Elaboração própria a partir das Tabelas 4029 e 6320 SIDRA - IBGE PNAD Contínua, 2022b e 2022c.

Comparando os dados mostrados na tabela e no gráfico, percebe-se que há uma queda de proporção na categoria “Conta própria com CNPJ” somente em 2017 (entre os anos citados). Neste ano, pode-se observar também um aumento nas porcentagens das categorias de força de trabalho desocupada, pessoas fora da força de trabalho, empregadores com e sem CNPJ e empregados no setor privado sem CLT. De 2018 a 2021, são percebidos leves aumentos consequentes na porcentagem de pessoas por conta própria com CNPJ.

Analisando ano a ano é possível realizar algumas considerações a respeito do tema. Em 2018, a categoria de trabalhadores por conta própria sofreu um aumento de 0,13% (275.000 no total), enquanto as categorias de empregados no setor privado com carteira assinada, trabalhadores por conta própria sem CNPJ e pessoas fora da força de trabalho sofreram, respectivamente, quedas de 0,54%, 0,18% e 0,37%.

Tabela 2: Migração de condição ocupacional no primeiro trimestre de cada ano (%)

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Empregado no setor privado com CLT	22,79	21,74	21,20	21,10	21,02	19,26
Empregado no setor privado sem CLT	6,34	6,55	6,85	7,09	6,98	6,26
Empregado no setor público	7,02	6,73	6,85	6,88	6,96	6,97
Empregador com CNPJ	1,95	2,11	2,13	2,19	2,16	1,86
Empregador sem CNPJ	0,37	0,47	0,55	0,51	0,49	0,40
Conta própria com CNPJ	2,91	2,56	2,69	2,91	3,30	3,55
Conta própria sem CNPJ	11,64	11,24	11,06	11,60	11,28	10,85
Trabalhador familiar	1,36	1,35	1,35	1,31	1,16	1,19
Força de trabalho desocupada	7,23	8,64	8,68	8,44	8,03	9,32
Fora da força de trabalho	38,55	38,62	38,25	37,97	38,60	42,01

	Aumento em relação ao ano interior
	Mesmo valor do ano anterior
	Diminuição em relação ao ano anterior

Fonte: Elaboração própria a partir das Tabelas 4029 e 6320 SIDRA - IBGE PNAD Contínua, 2022b e 2022c.

Em 2019, a categoria em evidência demonstra um aumento de 0,22% (410.000), enquanto, desta vez, as mesmas categorias sofreram queda em 2018 (respectivamente, 0,10%, 0,54% e 0,28%), assim como mais três categorias: empregadores sem CNPJ, trabalhadores familiares (com 0,04% cada) e força de trabalho desocupada (0,24%).

Em 2020, a proporção de pessoas trabalhadoras por conta própria com CNPJ tem um aumento de 0,22% (704.000 pessoas), ao passo que as seguintes categorias sofrem uma redução: empregados no setor privado com e sem carteira assinada (0,08% e 0,11%, respectivamente), empregadores com e sem CNPJ (0,03% e 0,02%, respectivamente), pessoas trabalhadoras por conta própria sem CNPJ (0,40%), trabalhadores familiares (0,15%) e força de trabalho desocupada (0,41%).

Em 2021, por sua vez, o aumento na categoria destacada é de 0,25% (cerca de 393.000 pessoas), enquanto há quedas nas categorias de empregados no setor privado com carteira assinada (1,76%), empregados no setor privado sem carteira assinada (0,72%), empregadores com CNPJ (0,30%), empregadores sem CNPJ (0,09%) e trabalhadores por conta própria sem CNPJ (0,43%).

Ademais, durante o período analisado, observou-se que, simultaneamente, quando a proporção de trabalhadores por conta própria com CNPJ aumenta, as proporções de empregados no setor privado com carteira assinada e trabalhadores por conta própria sem CNPJ diminuem. Isso leva a crer que a migração para a categoria que teve aumento ocorreu principalmente pela saída de pessoas das duas últimas categorias para a de trabalhadores por conta própria com CNPJ, em consonância com a tese de que a reforma trabalhista teve um impacto (mesmo que mínimo) sobre os índices de “pejotização”.

Com base na análise de migração entre categorias de ocupação, pode-se perceber a tendência de deslocamento de pessoas que antes tinham um trabalho em empresa privada com carteira assinada e de pessoas que trabalhavam por conta própria, mas sem CNPJ.

A “pejotização” é uma maneira de “formalizar” um tipo de contrato que era visto como informal antes das mudanças ocorridas na lei da terceirização em 2015. É claro que as migrações não vieram apenas dessas duas categorias, tampouco todas as migrações ocorreram em direção à categoria de conta própria com CNPJ, mas há de se notar que a partir da reforma trabalhista de 2017, a qual entrou em vigor em dezembro do ano, essa categoria não apresentou queda na proporção entre as categorias analisadas. Também é notável que apenas em 2018 e 2019 houve queda na proporção de força de trabalho desocupada, entre os primeiros trimestres dos anos analisados após a reforma.

Ao observar mais a fundo, no Gráfico 6, da taxa de desocupação entre o primeiro trimestre de 2012 e o segundo trimestre de 2022, pode-se notar que mesmo com todos os “afrouxamentos” das leis trabalhistas, a reforma não trouxe consequências prometidas como a geração de empregos em massa.

5. Considerações finais

A reforma trabalhista do governo Temer aconteceu em um momento de crise política e de pós-recessão na economia brasileira, trazendo consigo promessas de *boom* de empregos devido à flexibilização das leis do trabalho. No entanto, como apontando por Martins e Rodrigues (1999) e Baltar e Krein (2013) esse movimento já estava em curso desde o final da década de 1990, o que denota apenas que não foi um conjunto de medidas tomadas de maneira imediata, mas sim fruto de um longo processo de décadas.

Autores como Krein (2017) e Souto Maior e Severo (2017) discorrem que, para os defensores da flexibilização das leis trabalhistas, a legislação protetiva vigente constituía um entrave ao desenvolvimento nacional, causando prejuízos aos trabalhadores. Este posicionamento baseava-se na percepção de que a legislação trabalhista brasileira impunha dificuldades e encargos significativos nos processos de contratação e demissão, resultando, segundo empresários, em um “custo Brasil” que abrange todos os fatores que contribuem para o aumento dos custos finais de produtos ou serviços. A partir disso, a expectativa é de que tais medidas reduziram o desemprego, promovendo dinamismo tanto no mercado de trabalho quanto na produção empresarial.

Porém, com base na análise empreendida no presente artigo, observa-se que a promessa não foi integralmente cumprida, ainda que se reconheça a possível influência de outros fatores externos nesse resultado, podendo-se destacar que os agregados macroeconômicos nesse período estiveram sob a influência da pandemia da Covid-19.

A análise dos resultados de emprego e renda denotam que a promessa política da aprovação da reforma trabalhista não atingiu os resultados previstos. Após o início da vigência da reforma em 11 de novembro de 2017, observa-se que o número de desocupados oscilou, mantendo uma média de 12,5 milhões até meados de 2020, quando alcança 15 milhões devido à pandemia de COVID-19. Entre os efeitos colaterais dessa busca por ampliação na oferta de empregos por meio da reforma, destaca-se o fenômeno da

“pejotização”, já prevalente antes da reforma e que ganhou impulso posteriormente em virtude das alterações legais no campo das relações trabalhistas.

A análise revela que, desde a implementação da reforma até o primeiro trimestre de 2021, aproximadamente 3,5 milhões de novos Cadastros Nacionais de Pessoa Jurídica (CNPJs) foram registrados sob a modalidade de Microempreendedor Individual (MEI). Adicionalmente, ao considerarmos a categoria de ocupação "trabalhador por conta própria com CNPJ" – englobando trabalhadores "pejotizados" –, verificou-se um acréscimo de cerca de 1,5 milhão no período compreendido entre o primeiro trimestre de 2018 e o primeiro trimestre de 2021. A “pejotização” emergiu como uma estratégia para formalizar relações de emprego sem registro em carteira, anteriormente caracterizadas por completa informalidade, dentro dos parâmetros estabelecidos pela legislação federal vigente.

Durante o período analisado, houve uma diminuição no número de postos de trabalho com a carteira assinada, em empresas privadas, enquanto para a categoria de trabalhadores por conta própria, o indicador sofreu aumento. Além disso, existe uma tendência de migração entre essas categorias, demonstrando que as flexibilizações nas leis trabalhistas criaram um terreno fértil para a negociação entre empregadores e empregados em relação a diversos fatores, entre eles, o contrato de trabalho.

Apesar de os resultados indicarem um incremento não tão expressivo na transição para a condição de pessoa empregada por conta própria com CNPJ, é digno de nota que, em um contexto de ausência de uma geração robusta de empregos, essa categoria, juntamente com a categoria "empregados no setor público", são as únicas que evidenciam um crescimento ao longo dos anos analisados. Tal constatação revela que, no setor privado, torna-se cada vez mais frequente a contratação de funcionários por meio da figura do MEI, sendo este tipo de contrato percebido pelo empregador como substancialmente menos oneroso.

A consideração do contrato como "menos oneroso" está fundamentada em diversas características inerentes à modalidade de contratação por meio do MEI. Esta forma de contrato, ao se comparar com outras modalidades de emprego, é percebida como mais vantajosa para os empregadores por alguns motivos.

Em primeiro lugar, a legislação aplicável ao MEI oferece uma estrutura simplificada e menos exigente em termos de encargos trabalhistas, tributários e previdenciários. O empreendedor individual, ao adotar esse modelo de contratação, beneficia-se de uma carga tributária mais reduzida em comparação com outras formas de contratação, o que impacta diretamente nos custos associados à relação de emprego.

Ademais, a flexibilidade proporcionada pela figura do MEI permite ao empregador uma maior agilidade nas decisões relacionadas à contratação e ao desligamento de trabalhadores. A menor complexidade burocrática e a simplicidade na gestão do contrato facilitam o processo de administração de pessoal, tornando-o menos dispendioso em termos de tempo e recursos.

Outro ponto relevante é a ausência de encargos trabalhistas significativos, como férias remuneradas, décimo terceiro salário e outros benefícios que, em regimes convencionais, representam custos adicionais para o empregador. Ao optar pelo MEI, o

empregador reduz consideravelmente esses encargos, tornando o modelo mais atrativo do ponto de vista financeiro.

Apesar de o modelo de contratação via MEI apresentar vantagens em termos de simplicidade e redução de custos para os empregadores, sua aplicação pode acarretar prejuízos significativos para os trabalhadores. Algumas das implicações adversas estão relacionadas à precarização das condições laborais e à fragilização dos direitos trabalhistas.

Em primeiro lugar, a simplicidade tributária oferecida pelo MEI muitas vezes se traduz em uma ausência ou redução substancial de benefícios trabalhistas fundamentais, como férias remuneradas, décimo terceiro salário, seguro-desemprego e contribuições previdenciárias completas. Isso implica em uma diminuição direta dos direitos sociais e econômicos dos trabalhadores, comprometendo a sua segurança financeira e bem-estar. Além disso, a flexibilidade excessiva proporcionada pelo MEI pode levar a uma instabilidade ocupacional para os trabalhadores, visto que os contratos tendem a ser mais voláteis e sujeitos a mudanças abruptas. A falta de garantias trabalhistas robustas pode deixar os trabalhadores em uma posição vulnerável, com poucos recursos para lidar com eventualidades como demissões imprevistas ou alterações nas condições de trabalho.

No fim, além de impactar na contribuição para a aposentadoria desses empregados, o contrato de trabalho através da “pejotização” causa prejuízos também aos cofres públicos, tendo em vista que os tributos pagos quando há um contrato de trabalho na carteira assinada não precisam ser pagos.

As consequências advindas do processo de “pejotização” da mão de obra brasileira demandam uma investigação mais aprofundada em estudos subsequentes, sob a égide de um horizonte temporal mais amplo, dada a complexidade do fenômeno e sua interação dinâmica com o contexto socioeconômico. A condução de análises abrangentes e de longo prazo é crucial para compreender os desdobramentos desse processo, oferecendo uma base sólida para a formulação de políticas e intervenções governamentais apropriadas.

Novamente, é importante destacar a existência de fatores externos ao âmbito deste estudo que exerceram influência na geração de empregos no período estudado, sendo digno de nota o impacto significativo da pandemia de COVID-19. Entretanto, ao analisar o período pré-pandêmico, não se evidencia uma melhoria notável nos indicadores de geração de empregos no contexto brasileiro.

Uma limitação do artigo foi que existem diversos outros fatores determinantes para as variações nas taxas de ocupação ou informalidade, que não foram analisadas com profundidade, pois o foco deste estudo foi entender os impactos mais evidentes da reforma trabalhista de 2017 na mudança do perfil de ocupação dos trabalhadores.

A partir deste estudo, sugere-se que a reforma trabalhista de 2017, ao contrário de atingir seu objetivo de gerar grandes quantidades de emprego, precarizou as relações de trabalho, suprimindo direitos trabalhistas e, acima de tudo, sociais. Tais direitos, conquistados com considerável esforço ao longo de anos de lutas, foram desmantelados sob a narrativa de que as leis de proteção, de alguma forma, prejudicam a economia brasileira. As análises realizadas no artigo evidenciam o fracasso da intenção inicial da reforma. Se houve algum beneficiário, não foram os trabalhadores.

Referências bibliográficas

ANDRADE, S. M. V. B. **A classe operária em Juiz de Fora: uma história de lutas (1912-1924)**. Juiz de Fora: EduFJF. 1987.

BRASIL. [Constituição (1934)]. Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 16 de julho de 1934. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 27 jul. 2022.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 27 jul. 2022.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Lex**: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 27 jul. 2022.

BRASIL. Decreto n. 21.186, de 22 de março de 1932. Regula o horário para o trabalho no comércio. **Lex**: Diário Oficial da União - Seção 1 - 31/3/1932, Página 5930.

BRASIL. Decreto n. 21.364, de 4 de maio de 1932. Regula o horário para o trabalho industrial. **Lex**: Diário Oficial da União - Seção 1 - 6/5/1932, Página 8691.

BRASIL. Decreto n. 24.637, de 10 de julho de 1934. Estabelece sob novos moldes as obrigações resultantes dos acidentes do trabalho e dá outras providências. **Lex**: Diário Oficial da União - Seção 1 - 12/7/1934, Página 14001.

BRASIL. Lei n. 605, de 5 de janeiro de 1949. Repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos. Rio de Janeiro, 5 de janeiro de 1949; 128º da Independência e 61º da República. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1940-1949/lei-605-5-janeiro-1949-367115-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em 27 jul. 2022.

BRASIL. Lei n. 8.306, de 11 de maio de 1990. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. Brasília, 11 de maio de 1990; 169º da Independência e 102º da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18036consol.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%208.036%2C%20DE%2011%20DE%20MAIO%20DE%201990.&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20o%20Fundo%20de,Servi%C3%A7o%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%Aancias. Acesso em: 27 jul. 2022.

BRASIL. Lei n. 9.491, de 9 de setembro de 1997. Altera procedimentos relativos ao Programa Nacional de Desestatização, revoga a Lei nº 8.031, de 12 de abril de 1990, e dá outras providências. Brasília, 9 de setembro de 1997; 176º da Independência e 109º da

República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9491.htm. Acesso em: 27 jul. 2022.

BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n° 5.452, de 1° de maio de 1943, e as Leis n° 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, 13 de julho de 2017; 196° da Independência e 129° da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 27 jul. 2022.

BRASIL, Projeto de Lei n° 6.787, de 2016. Altera o Decreto-Lei n° 5.452, de 1° de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei n° 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=1B0A4F2AF CBDF82819E4E66B49510DB1.proposicoesWebExterno1?codteor=1523451&filename=Avulso+-PL+6787/2016. Acesso em: 27 jul. 2022.

DUQUE, D.; DAMASCENO, J. **Pejotização: uma análise a partir de dados da PNADC**. 2020.

ERICHSEN, A.; MARTINS, V. Análise Temporal da Tendência dos Registros de MEI por Competência. **Produto & Produção**, v. 21, n. 3, 2020.

FERREIRA, L. S.. Reforma trabalhista: análise sob os aspectos da flexibilização de direitos, vulnerabilidade jurídica e prevalência do negociado sobre o legislado. 2020.

FREITAS, B. L. T.; DOURADO, D. S.; BOAVENTURA, G. F.; ALMEIDA, K. R. B. A História do Trabalho e a Criação da CLT. **Revista De Direito Do Trabalho, Processo Do Trabalho E Direito Da Seguridade Social**, v. 1, n. 1, 2020.

GALVÃO, A.; CASTRO, B.; KREIN, J. D.; TEIXEIRA, M. O. Reforma trabalhista: precarização do trabalho e os desafios para o sindicalismo. **Caderno Crh**, v. 32, p. 253-270, 2019

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Editora Atlas S.A, 4ª Edição, 2002.

GIROLETTI, D. **Industrialização de Juiz de Fora: 1850 -1930**. Juiz de Fora: EduFJF, 1988.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios**: Taxa de desocupação, jan-fev-mar 2012 – jan-fev-mar 2012, 2022a.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios**: Tabela 4029, 2022b.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios**: Tabela 6320, 2022c.

KREIN, J. D.; ABÍLIO, L.; FREITAS, P.; BORSARI, P.; CRUZ, R.. **Flexibilização das relações de trabalho: insegurança para os trabalhadores**, 2018.'

KREIN, J. D. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. **Tempo social**, v. 30, p. 77-104, 2018.

LEMOS, D. D.; DE MEDEIROS, L. O. As Vozes e os Sentidos no Congresso em Foco Sobre a Votação da Reforma Trabalhista no Senado Federal: Uma análise da interdiscursividade no jornalismo político. **Policromias-Revista de Estudos do Discurso, Imagem e Som**, v. 4, n. 2, 2019 p. 122-141.

MARINHO, R. **Parecer ao projeto de Lei nº 6.787, de 2016**. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1548298&file_name=SBT+2+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016. Acesso em: 25 jul. 2022.

MINAYO, M. C. S. **Ciência, técnica e arte: o desafio da pesquisa social**. In: . (Org.). *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. 18. ed. Petrópolis: Vozes, 1994, p. 9-29.

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 7. ed. São Paulo: Hucitec; Rio de Janeiro: Abrasco, 2000.

MORAES, C. S.. **Trajatória do Direito do Trabalho no Brasil: do século XIX ao advento da CLT**. 26 f. Monografia (no curso de Pós-Graduação Lato Sensu, em nível de especialização, em Direito do Trabalho) - Faculdade Única de Ipatinga. Ipatinga, MG, 2021.

SOUTO MAIOR, J.;SEVERO, V. S. **“201 ataques da reforma aos trabalhadores”**. 2017. Disponível em <http://www.jorgesoutomaior.com/blog/os-201-ataques-da-reforma-aos--trabalhadores>. Acesso em: 20 mai. 2022.

TUROLLA, R. **Direitos trabalhistas: um resumo da história**. 2017. Disponível em: <https://www.politize.com.br/direitos-trabalhistas-historia/>. Acesso em: mai. 2022.