



## **“Questão Social, Pandemia e Serviço Social: em defesa da vida e de uma educação emancipadora”**

**Eixo temático:** Trabalho, Questão Social e Serviço Social

**Sub-eixo:** Trabalho, direitos e lutas de classes

### **CRISE, REFORMA TRABALHISTA E O DESMONTE DA PROTEÇÃO SOCIAL NO BRASIL**

REGINALDO GHIRALDELLI <sup>1</sup>

ISABELLA REIS SILVA <sup>2</sup>

KAROLLYNE ARAUJO DA COSTA <sup>2</sup>

LUCAS TENÓRIO SOARES CARVALHO <sup>3</sup>

THÁIS PEREIRA CARVALHO <sup>3</sup>

#### **RESUMO**

O texto apresenta reflexões sobre a Reforma Trabalhista, aprovada em 2017, e suas implicações para o desmonte do sistema de proteção social brasileiro. Também considera o cenário contemporâneo de emergência da pandemia da Covid-19 e suas consequências para as relações sociais e laborais. A partir de análise bibliográfica, documental e de indicadores sociais, observa-se que após a aprovação da Reforma Trabalhista, propagada pelos ideólogos neoliberais como solução para a crise capitalista, ocorre um exponencial aumento do desemprego e de formas precárias de trabalho. Essa realidade revela um processo de desconstrução dos direitos sociais de cidadania.

---

1 Professor com formação em Serviço Social. Universidade De Brasília

2 Estudante de Graduação. Universidade De Brasília

3 Estudante de Graduação. Universidade De Brasília

**Palavras-chave:** Trabalho. Crise. Reforma. Proteção Social. Pandemia.

### **ABSTRACT**

The text presents reflections on the Labor Reform, approved in 2017, and its implications for the dismantling of the Brazilian social protection system. It also considers the contemporary emergency scenario of the Covid-19 pandemic and its consequences for social and labor relations. From a bibliographical, documentar and social indicators analysis, it is observed that after the approval of the Labor Counter-Reform, propagated by neoliberal ideologues as a solution to the capitalist crisis, there is an exponential increase in unemployment and precarious forms of work. This reality reveals a process of deconstruction on the social rights of citizenship.

**Keywords:** Work. Crisis. Reform. Social Protection. Pandemic.

## **1, INTRODUÇÃO**

Na história brasileira, os direitos sociais e trabalhistas foram conquistados por meio de mobilizações, resistências e lutas da classe trabalhadora. Mas, contraditoriamente, cabe salientar que essas conquistas também contribuíram para os interesses do capital e do Estado ao manter a força de trabalho apaziguada e subordinada. Nessa dinâmica atravessada por interesses antagônicos e correlação de forças, se observam contínuos avanços e retrocessos na construção e efetivação dos direitos sociais e laborais no Brasil.

A Lei nº 3.724 de 15 de janeiro de 1919, que regula as obrigações resultantes dos Acidentes de Trabalho, foi a primeira lei brasileira que efetivou uma indenização à classe trabalhadora que se acidentava no exercício do trabalho, obrigando os

empregadores a ressarcirem os empregados ou seus familiares. Essa manifestação normativa ocorreu em um período de significativas mobilizações e greves por melhores condições laborais. A partir de então são registradas as primeiras iniciativas na legitimação e concretização dos direitos sociais. Desse lastro temporal destaca-se a Greve Geral de 1917 como uma importante expressão da organização política da classe trabalhadora brasileira, com variados desdobramentos sociopolíticos no cenário da luta de classes.

A partir dos anos de 1930, no governo de Getúlio Vargas, legislações que atendiam as reivindicações da classe trabalhadora e ao mesmo tempo os interesses do Estado capitalista, foram implementadas. Foi criado o Ministério do Trabalho em 1930, constituído o salário mínimo (a Lei nº 185 de janeiro de 1936 e o Decreto-Lei nº 399 de abril de 1938 regulamentaram o salário mínimo e o Decreto-Lei nº 2162 de 1º de maio de 1940 fixou os valores, que passaram a vigorar a partir do mesmo ano), a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Lei nº 5.452 de 1943 e uma série de outras políticas sociais, como é o caso da previdência por meio dos Institutos de Aposentadoria e Pensão (IAPs), anteriormente organizados em Caixas de Aposentadoria e Pensão (CAPs).

Na esteira de construção e desconstrução dos direitos sociais e trabalhistas no Brasil, durante a Ditadura civil-militar, sob o governo de Castello Branco, foi instituído o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) pela Lei n.5107 de 13 de setembro de 1966, que representava o fim da estabilidade no emprego.

Em 3 de janeiro de 1974, sob o governo de Emílio G. Médici, foi sancionada a Lei nº 6019, que dispunha sobre o trabalho temporário, concebendo algumas garantias, direitos e obrigações por parte dos empresários, mas permitindo a flexibilização das relações trabalhistas. O trabalhador temporário, conforme o segundo artigo da lei, serve para atender às necessidades transitórias de substituição do pessoal regular e permanente de uma empresa ou em situações de acréscimo extraordinário de serviços (BRASIL, 1974). Essa modalidade formaliza a situação de instabilidade empregatícia e salarial.

O que se observa nas décadas da ditadura civil-militar e nos anos 1990, com base nas reflexões de Antunes (2018), é uma tendência de adaptação do mercado

de trabalho brasileiro ao contexto global do capitalismo.

A década de 1990 é marcada por ações de cunho neoliberal devido ao processo de reestruturação produtiva e mundialização do capitalismo financeiro. Com a reestruturação do mercado, surgem novas formas e morfologias do trabalho (ANTUNES, 2018).

Antes das mudanças ocorridas com a Reforma Trabalhista de 2017, a súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), de 1993 passa a regulamentar a terceirização, de forma que uma empresa possa transferir o serviço para outra empresa, em contrato de tempo indeterminado, sendo lícita a terceirização para atividades-meio.

Apesar da CLT significar um importante passo na construção e efetivação da cidadania e dos direitos da classe trabalhadora brasileira, as alterações na legislação que ocorreram posteriormente no decurso da história viabilizaram diversos desmontes que culminaram na desconstrução dos direitos sociais como a Lei do Trabalho Temporário nº 6019/74, Súmula 331-TST nº 1060/19, Lei do Banco de Horas nº 9.601/98 (que flexibiliza a jornada de trabalho), Lei Complementar nº 123 e nº 128 de 19 de dezembro de 2008 que trata da Microempresa, Empresa de Pequeno Porte e do Microempreendedor Individual (MEI). Essa lei foi aprovada com o intuito de retirar a classe trabalhadora da informalidade, legalizando-a como categoria de microempreendedores individuais (MEI). Segundo Damiano, Santos e Oliveira (2013),

A Lei Complementar nº 128/2008 do "Empreendedor Individual" foi criada com o propósito de simplificar o processo de legalização de empreendimentos e estimular uma formalização que participa na informalidade. Não obstante, a criação de empreendimentos está associada à ausência do emprego formal, onde o "empreendedor", na verdade um trabalhador comum, se vê obrigado a empregar seu trabalho numa atividade que lhe garante o próprio sustento (p. 198).

A Reforma Trabalhista de 2017, Lei nº 13.467 e a Lei nº 13.429/17 que trata da terceirização total, pois prevê também a terceirização das atividades-fim, foram mecanismos devastadores de aprofundamento da desconstrução dos direitos do trabalho e da cidadania como um todo no Brasil.

Com o discurso falacioso de modernização, de adequação da legislação às novas relações de trabalho, de geração de empregos e visando assegurar maior

competitividade no mercado, amparados pelo documento “101 Propostas para Modernização Trabalhista”, da Confederação Nacional da Indústria (CNI), a Reforma Trabalhista foi aprovada, alterando mais de 100 dispositivos da CLT<sup>4</sup>. Seus desdobramentos são observados diante da maior flexibilização das relações de trabalho, novas formas de contratações precárias e desmonte da proteção social. Também na esteira desse processo foi publicado em 2015 o documento “Uma Ponte para o Futuro”, pelo Partido do Movimento Democrático Brasileiro (PMDB), retratando o compromisso com a política neoliberal e sinalizando para a necessidade de Reformas, como no caso da Trabalhista (aprovada em 2017) e da Previdência (aprovada em 2019 no governo de Jair Bolsonaro) que representaram profundos ataques e desmonte do sistema de proteção social brasileiro. O ideário neoliberal materializado nesses documentos expressa o descompromisso e desresponsabilização do Estado com as políticas públicas e os direitos sociais.

Como forma de resposta à crise, a aprovação das reformas representou o compromisso do Estado com os interesses mercantis do capital financeiro.

Em tempos de crises econômicas não é raro que o primeiro ramo do direito a sofrer com efeitos negativos seja o Direito do Trabalho. Edificadas sobre altos níveis de desempregos as ideias de flexibilizações brotam em momentos que os trabalhadores estão mais vulneráveis e o poder de barganha da classe empregadora aumenta substancialmente. Neste cenário, por meios eticamente duvidosos, há movimentações substanciais dos empresários nos parlamentos para os desonerar o máximo possível nas relações de emprego e transferir o quanto for viável de ônus para o empregado (OLIVEIRA e SALES, 2018, p. 3).

Ao analisar as implicações contratuais e laborais com a Reforma Trabalhista, percebe-se que há uma inclinação por um formato de regulação trabalhista que diminui a proteção social para a classe trabalhadora e que garante maior liberdade no uso da força de trabalho pela classe capitalista-empregadora (FILGUEIRAS, KREIN e OLIVEIRA, 2019). Nessa perspectiva,

[...] a Reforma de 2017 teve como uma de suas finalidades a legalização de uma série de práticas já existentes no mercado de trabalho, na perspectiva de que a flexibilização em curso não pudesse ser questionada na Justiça do Trabalho e pelos órgãos de fiscalização. Por outro lado, a Reforma ampliou as regras que proporcionam maior liberdade para os empregadores determinarem unilateralmente

---

<sup>4</sup>Para entender esse discurso falacioso, que atende as prerrogativas neoliberais e os interesses dos setores empresariais, o documento “101 Propostas para a Modernização Trabalhista”, de 2012, elaborado pela Confederação Nacional da Indústria (CNI) sugere que a “[...] A adequada regulação das relações de trabalho pode servir de incentivo ao investimento empresarial e à geração de empregos de boa qualidade, além de estimular o mérito e a produtividade” (2012, p.15).

as condições de contratação, uso e remuneração do trabalho (KREIN e OLIVEIRA, 2019, p. 87).

Além disso, a Reforma Trabalhista torna a atuação dos sindicatos mais dificultosa diante da retirada da obrigatoriedade da contribuição sindical (GALVÃO *et al*, 2019). Isso se torna um desafio para as organizações sindicais na contemporaneidade pois compreende-se que os sindicatos são espaços coletivos importantes e estratégicos para a defesa e as lutas pelos direitos sociais e trabalhistas (BRITO, 2021). Nessa perspectiva, ressalta-se que

Quanto mais frágil a legislação protetora do trabalho e a organização sindical na localidade, maior o grau de precarização das condições de trabalho, independentemente da “modernização” das linhas de produção ou dos ambientes de trabalho como um todo (ANTUNES, 2018, p. 158).

É evidente que a dinâmica do sistema capitalista tende a desfavorecer a classe trabalhadora nos variados âmbitos da sociabilidade que vão desde a perda de direitos e proteção social que deveriam ser asseguradas pelo Estado, até os agravos à saúde e implicações para a subjetividade humana.

A grave crise sanitária decorrente da emergência da Covid-19, conjugada com a ausência de medidas governamentais no enfrentamento e combate à pandemia no Brasil, demonstram a importância do Estado na formulação e implementação de políticas públicas. Na contramão disso, o governo brasileiro adotou medidas ultraneoliberais e negacionistas, resultando em um cenário desastroso e caótico na condução da pandemia<sup>5</sup>.

Diante disso e com a finalidade de ultrapassar uma mera compilação aleatória de bibliografias, documentos, normativas, legislações e indicadores, a pesquisa pautou-se por uma abordagem mista, na qual considera a dimensão qualitativa e quantitativa dos dados.

Para subsidiar a análise, recorreu-se aos bancos de dados que divulgam informações sobre o assunto como o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística e Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (IBGE/PNAD), o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), o Ministério da

---

<sup>5</sup> Isso pode ser observado pelo alto índice de infecções e mortes provocadas pela Covid-19 no Brasil. O número de mortes chega a quase 700 mil no final de agosto de 2022, sem contar as subnotificações. Em um país de profundas desigualdades sociais, a população mais afetada pela pandemia foi a classe trabalhadora, sobretudo os mais pobres.

Cidadania e a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS).

## **2. REFORMA TRABALHISTA E INDICADORES DO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL**

A Reforma Trabalhista, aprovada durante o governo de Michel Temer, entre outras medidas, teve como objetivo flexibilizar ao máximo as relações de trabalho, regulamentando novas categorias e modalidades de labor na legislação trabalhista. Frente às altas taxas de desemprego, essa medida surgiu prometendo maior incremento da força de trabalho aos postos de emprego, já que os custos da contratação seriam menores e mais atrativos para o grande capital. Com a reforma, vigoram no mercado de trabalho brasileiro modalidades tais como o trabalho intermitente, parcial, autônomo, temporário, o teletrabalho, entre outros.

Diferentemente do trabalhador contratado por via das regras da CLT, o trabalhador autônomo não possui remuneração ou salário fixo. Contudo, no art. 442-B da Lei nº 13.467 (BRASIL, 2017), referente a modalidade contratual de trabalho autônomo, passa a ser permitida a contratação exclusiva, seja ela contínua ou não. O teletrabalho passou a ser regulamentado pelos artigos 75-A a 75-E da Lei nº 13.467, de forma que as atividades a serem desenvolvidas pelo empregado deverão constar no contrato, bem como os custos com equipamentos, sendo que estes não constam como parte da remuneração. O artigo não assegura controle de jornada, ou seja, as horas extras trabalhadas, intervalos intrajornada e adicionais noturnos não são pagos. O trabalhador autônomo passa a ser reconhecido como empregado, desde que cumpra com as exigências legais, conforme Art. 442-B (BRASIL, 2017).

Uma nova modalidade contratual é assegurada no art. 452-A da Lei nº 13.467, que é a do trabalho Intermitente e que se configura pela ausência de estabilidade, em que o trabalhador é sujeitado a alternância de tempo de serviços e de inatividade. Essa inatividade pode ser de horas, dias e até meses, esperando a convocação da empresa, ou seja, conforme a demanda do empregador. Durante a inatividade, o empregado intermitente pode prestar serviços com outros contratantes. O pagamento é pelo tempo concreto de serviço, ou seja, o tempo de

inatividade não é remunerado. Nesse caso,

[...] Apresentam-se os primeiros problemas quando refletimos sobre o que se qualifica como tempo “livre” e identificamos características de tempo à disposição do empregador. Isto porque o tempo em que o trabalhador permanece disponível para responder à chamada do empregador não se configura como tempo livre ou tempo de trabalho efetivo, e sim como um terceiro tempo, à disposição, no aguardo de chamamento ao trabalho, pois o trabalhador não é inteiramente dono do seu tempo e da sua pessoa (OLIVEIRA e SALES, 2018, p.4).

Segundo Krein e Colombi (2019), a reforma trabalhista se manteve atrelada ao processo de flexibilização das relações trabalhistas, com instabilidade das instituições públicas e organizações sindicais e com a responsabilização de risco centrada no indivíduo e não no Estado. Isso significa que as relações de trabalho ficaram reféns do processo de desconstrução dos direitos sociais diante do desmonte da CLT, a adoção de remuneração variável, desarranjo da jornada de trabalho, ataques aos sindicatos, dentre outros.

Um estudo do DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos) de 2017 apontou que a taxa de rotatividade no mercado de trabalho no Brasil teve baixa variação entre os anos de 2003 a 2015, sendo o índice mais baixo o de 52,8% observado no ano de 2003 e o maior índice em 2012, de 64,5%. Entre esses anos os índices de demissão eram inferiores aos de admissão, o que se inverteu em 2015, quando os indicadores de demissão foram maiores do que os de contratação, sendo maiores também os índices de demissão sem justa causa, com uma taxa de 51,9%, o que contribui para o aumento do desemprego, do desalento, do subemprego e da informalidade..

Segundo dados fornecidos pelo IBGE (2022) por meio da PNADC (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua) o índice de pessoas desalentadas no Brasil, ou seja, que desistiram de procurar emprego, era de 2% no primeiro trimestre de 2012, chegando a 5,5% no primeiro trimestre 2021. Isso mostra que o mercado de trabalho está com uma concorrência cada vez mais acirrada e que há pessoas que não conseguem inserção por conta de diversos fatores como o elevado índice de desemprego, a ausência de investimentos em políticas públicas de trabalho e emprego, instabilidade e flexibilidade das relações trabalhistas.

A taxa de desocupação da população brasileira em dados obtidos pela



PNADC em 2022 mostra que a variação do ano de 2012 era entre 6,9 e 8%. Em 2017, ano de implementação da reforma trabalhista, a taxa chegou a 13,9% no primeiro trimestre, sendo esse índice maior entre os jovens de 14 a 24 anos. A desocupação chegou a 14,9% no primeiro trimestre de 2021, mostrando que o desemprego é uma característica intrínseca do modo de produção capitalista e que se intensifica em sua fase neoliberal e financeira. Cabe ressaltar que a emergência da pandemia da Covid-19 no início do ano de 2020 também alterou o conjunto das relações sociais e laborais, acentuando o quadro de desemprego, de miséria e desigualdade social de uma ampla parcela da população.

Como apontado por Krein *et al* (2017) as novas modalidades de contratação são possibilidades de baratear a força de trabalho, agravando a desestruturação do mercado de trabalho. A Reforma Trabalhista, sob a falácia de modernização e possibilidade de geração de empregos, proporciona na verdade a desregulamentação do mercado de trabalho, intensifica a sobrecarga laboral e expande os contratos temporários, fragilizando e corroendo o sistema de proteção social. O que se observa é a expansão de empregos precarizados caracterizados por modalidades atípicas de contrato laboral como é o caso da terceirização, da pejetização<sup>6</sup> e da uberização<sup>7</sup>.

A terceirização que era adotada apenas em alguns tipos de atividades como limpeza e segurança, passou a ser mais generalizada, implementando também o trabalho intermitente, que endossa que o/a trabalhador/a tenha vínculo com o/a contratante, mas que isso seja feito de acordo com a necessidade da empresa, atrelada a eventualidades e com remuneração variada, de acordo com as horas trabalhadas (TEIXEIRA *et al*, 2017).

Com base nos dados do IBGE (2020), os empregos gerados desde a Reforma Trabalhista, em 2017, se referem predominantemente a empregos

---

<sup>6</sup>Pejetização é definida por Oberm (2016) como modalidade de contratação onde o empregador obriga o trabalhador a se constituir como pessoa jurídica, fazendo com que este não tenha vínculo empregatício formal e tenha um contrato mediante prestação de serviço, sem qualquer direito trabalhista.

<sup>7</sup>A Uberização, segundo Martins, Pereira e Sodré (2020) se expressa como a oferta de bens e serviços por meio de aplicativos em smartphones, onde consumidor e prestador de serviço podem se conectar, e a plataforma pela qual o serviço é prestado não oferece nenhum vínculo empregatício ou direito trabalhista ao prestador de serviço, com falta de clareza em relação a subordinação, estimulando o imaginário de que o prestador de serviço é autônomo, sem garantias sociais.

precários, temporários e autônomos, ou seja, com pouco ou nenhum direito trabalhista. Além disso, o IBGE/PNAD aponta que o Brasil encerrou o primeiro trimestre de 2022 com uma taxa de desemprego de 11,1%, sendo 11,9 milhões de pessoas desempregadas, 4,6 milhões de desalentados e com uma taxa de subutilização da força de trabalho de 23,2%. Diante desse cenário, a informalidade passa a ser a regra nas relações trabalhistas (ANTUNES, 2015).

Outra modalidade adotada é a pejetização, que passou a ser legitimada pela Reforma Trabalhista, criando a figura do autônomo exclusivo, em que a pessoa que faz um cadastro como microempreendedor individual presta serviço exclusivamente para uma empresa, com horários de trabalhos e outras obrigações definidas, sem que isso configure vínculo empregatício, ou seja, sem direitos trabalhistas como 13º salário, férias remuneradas, e outros direitos que são obtidos por quem trabalha pelo regime da CLT (Silva e Ravnjak, 2020). Isso demonstra que a pejetização diminui os encargos e custos trabalhistas para o empregador.

Com isso, o que se observa é que a classe trabalhadora está cada vez mais desprotegida de seus direitos, com a pejetização, uberização e outras formas de trabalhos informais. Os empregos gerados estão cada vez mais precarizados e com impacto direto na remuneração e na estabilidade, intensificados na pandemia da Covid-19, pois além do isolamento social, ampliou-se a instabilidade laboral e a desigualdade social em um período sensível de calamidade de saúde pública.

Em estudo feito por Adascalitei e Morano (2015), pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), concluiu-se que as reformas trabalhistas em âmbito internacional não conseguiram provocar o aumento de empregos. Quanto mais desregulamentado o mercado de trabalho nos países que implementaram reformas dessa natureza, os resultados foram de maior taxa de desemprego.

O mercado de trabalho brasileiro antes mesmo da aprovação da Reforma Trabalhista já se mostrava um ambiente segregacionista e desigual para alguns grupos populacionais. Entre eles, historicamente os jovens enfrentam o dilema da falta de capacitação ou de experiência; as mulheres estão suscetíveis à indisposição dos empregadores por questões como a maternidade e o sexismo; os negros sofrem com uma pior condição de acesso e manutenção do emprego como

expressão da herança histórica de um sistema escravista. São parcelas populacionais que já encontravam no mercado de trabalho fortes barreiras para a reprodução da vida. A preocupação maior está em pensar a intensificação dessas expressões ao combinar essa realidade com o novo cenário de desregulamentação e da precarização como regra.

Com base nos dados do IBGE/PNADC, no período de ápice da pandemia da Covid-19 a taxa de desocupação chegou a 14,9%, no terceiro trimestre do ano de 2020, mostrando os efeitos da fragilidade contratual e segurança no emprego, o que repercutiu a urgente necessidade de um auxílio emergencial para a sobrevivência da classe trabalhadora. A situação no trimestre de divulgação mais recente (1º/2022) mostra uma taxa de desemprego maior para mulheres (13,7%) do que para homens (9,1%), reforçando desigualdades e a divisão sexual do trabalho. As desigualdades entre as parcelas populacionais são discrepantes quando se atenta ao recorte racial da taxa de desemprego entre brancos (8,9%), pretos (13,3%) e pardos (12,9%), o que reforça a histórica divisão racial do trabalho.

Se por um lado o trabalho feminino conta com a sobrecarga do acúmulo do trabalho produtivo e reprodutivo, herança da sociabilidade patriarcal, o trabalho negro se dá pela imensa reserva de força de trabalho, que em um momento se apoia na informalidade e, em outros, no desemprego. Por isso, ao analisar o mercado de trabalho é imprescindível pensar na imbricação classe social, raça e sexo, considerando as desigualdades produzidas e reproduzidas historicamente. Ao considerar as desigualdades de gênero e a divisão sexual do trabalho, Antunes (1999) analisa que essa tendência, além de uma dupla exploração do trabalho, é uma dupla exploração do capital. Ou seja, no âmbito da produção ela projeta sua força de trabalho no lugar público (empresa, fábrica, etc), enquanto no espaço privado (casa) seu trabalho serve para a manutenção e reprodução de seus filhos e marido. O capital assume figura fundamentalmente masculina, visto que posiciona a mulher - em sua vida social - ao ciclo de servidão, enquanto os homens (donos ou não dos meios de produção) aproveitam os dividendos patriarcais da organização social. Em uma pesquisa da Fundação Getúlio Vargas, Neto (2016) reflete também sobre a relação da licença maternidade com a manutenção do

emprego das mulheres<sup>8</sup>.

Sobre a divisão racial do trabalho, a condição histórica da passagem de um sistema baseado no escravismo mercantil para uma nova sociedade de classes não oportunizou a inserção da população negra em postos de trabalho formais e com proteção social<sup>9</sup>.

Vale ressaltar que as ocupações informais para o IBGE são as de trabalhadores domésticos sem carteira de trabalho assinada; os trabalhadores e empregadores por conta própria que não contribuem para a previdência e os trabalhadores familiares auxiliares. Esses não contam com direitos advindos da formalização trabalhista (aposentadoria, salário mínimo, licenças remuneradas, entre outros), causando um maior déficit nos mecanismos de proteção social. Segundo a PNADC a taxa de informalidade no Brasil no primeiro trimestre de 2022 representa 40,1% de toda população ocupada, sendo que esses números aumentaram após a Reforma Trabalhista de 2017, apresentando significativas variações no período da pandemia, com uma certa retomada de crescimento nos últimos trimestres, conforme dados do IBGE/PNADC.

Os indicadores sobre informalidade se mostram relativamente equiparados para o sexo feminino e masculino, enquanto que se evidencia maiores desigualdades no quesito racial visto que cerca de 31,8% de pessoas brancas estavam inseridas em ocupações informais em 2020, enquanto que pessoas pretas e pardas totalizavam 44,7% no mesmo período.

A força de trabalho feminina e negra é mais subocupada por insuficiência de horas, o que significa que são grupos populacionais que trabalham menos de

---

8“[...] a queda no emprego se inicia imediatamente após o período de proteção ao emprego garantido pela licença (quatro meses). Após 24 meses, quase metade das mulheres que tiram licença-maternidade está fora do mercado de trabalho, um padrão que se perpetua inclusive 47 meses após a licença. A maior parte das saídas do mercado de trabalho se dá sem justa causa e por iniciativa do empregador [...] O estudo indica que, no Brasil, a licença-maternidade de 120 dias não é capaz de reter as mães no mercado de trabalho, mostrando que outras políticas (como expansão de creches e pré-escola) podem ser mais eficazes para atingir tal objetivo, especialmente para proteger as mulheres com menor nível educacional” (NETO, 2016).

9“Quando se trata de competir para o preenchimento de posições que implicam em recompensas materiais ou simbólicas, mesmo que os negros possuam a mesma capacitação, os resultados são sempre favoráveis aos competidores brancos [...], Por conseguinte, não é por coincidência que a maioria quase absoluta da população negra brasileira faz parte da massa marginal crescente: desemprego aberto, ocupações “refúgio” em serviços puros, trabalho ocasional, ocupação intermitente e trabalho por temporada, etc.. Ora, tudo isto implica em baixíssimas condições de vida em termos de habitação, saúde, educação etc”. (GONZALES 1979, p.2).

quarenta horas semanais, ao passo que gostariam de trabalhar mais. A disparidade maior também reside no recorte de raça, onde, segundo a PNADC, 64,5% da população preta ou parda estava subocupada em 2020, contra 34,7% da população branca. Sabe-se que quanto menos horas trabalhadas, menor será a remuneração advinda da jornada laboral.

Em relação à remuneração, nota-se pela Síntese de Indicadores Sociais que tanto mulheres quanto pessoas negras e pardas apresentam uma média salarial inferior, respectivamente R\$2.037 e R\$1.764 em 2020, comparado a R\$2.608 e R\$3.056 dos homens e pessoas brancas. Sabe-se que o acesso à renda possibilita o acesso à moradia, alimentação, educação, entre outros direitos básicos. Diante disso, causa preocupação a disparidade salarial existente entre mulheres, homens, brancos e negros. Vale considerar que mesmo em situações de igual escolaridade desses grupos, permanecem as desigualdades salariais.

Além disso, o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) faz um balanço do salário mínimo em vigor (salário mínimo nominal) e compara com o salário mínimo que seria necessário para suprir as necessidades básicas humanas, baseado no valor das cestas básicas do país. O salário mínimo em 2022 está na faixa de R\$1.212,00, enquanto o salário mínimo necessário para satisfazer as necessidades humanas vitais seria de R\$6.535,00. Nesse valor estão embutidos os gastos com alimentação, moradia, saúde, vestuário, transporte, higiene, lazer e previdência social. Considerando os baixos níveis de remuneração da população feminina, negra e jovem, fica claro que o trabalho no Brasil não tem oferecido à classe trabalhadora uma condição de vida que lhes dê segurança, dignidade e autonomia.

A condição de jovens no mercado de trabalho se mostra igualmente preocupante. Para jovens de 18 a 24 anos, a taxa de desocupação medida pela PNADC no primeiro trimestre de 2022 foi de 22,8%, tendo alcançado o número de 30% no período da pandemia. As políticas formuladas para incorporar a juventude ao mercado de trabalho tem o mesmo fundamento das reformas trabalhistas operadas nos últimos anos, ou seja, a flexibilização e precarização. No ano de 2021, a MP 1.045 foi votada e derrotada no Senado. Essa MP pretendia flexibilizar

a contratação de jovens sem vínculos e direitos trabalhistas, dificultando a fiscalização e punição do uso indevido do emprego jovem, além de estimular a criação de postos de trabalho com salários baixos e com incentivos às empresas.

A MP foi reescrita no mesmo ano, aprofundando ainda mais a reforma trabalhista, dando foco à criação do “Programa de Serviço Social Voluntariado”, que seria executado pelas prefeituras para a população de 18 a 29 anos e superior a 50 anos de idade. Esse programa estimula a criação de postos de trabalho sem qualquer vínculo, tendo a duração de 18 meses, sendo o valor máximo da remuneração de R\$240,00 mensais, para uma jornada de 48h no igual período, com o único direito resguardado ao vale transporte. Observamos que a forma de diminuir o desemprego jovem, na agenda dos governos liberais e conservadores, é alavancado pela lógica da flexibilização e precarização e não no investimento em geração de emprego com qualidade e protegido. Tais indicadores mostram um grupo populacional que não vê possibilidade de ingresso formal e ascensão no mercado de trabalho, corroborando para a disseminação de postos de trabalho marcados pela informalidade e precarização.

### **3. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Ao considerar a conjuntura histórica, econômica e social da realidade brasileira, percebe-se que mediante as oscilações e crises próprias do sistema capitalista dependente, cria-se o espaço propício para realizar reformas como “solução” para as crises, com o discurso falacioso de que, a partir da flexibilização da legislação trabalhista, considerada obsoleta pelos setores dominantes-empresariais, caminhos serão abertos para a retomada do crescimento econômico, geração de empregos e competitividade.

Na contramão desse entendimento o que se observa é que as reformas desmontam os sistemas de proteção social. Após a Reforma Trabalhista de 2017, constata-se o desmantelamento efetivo das relações de trabalho. Os efeitos do desmonte dos direitos sociais e trabalhistas afetam de forma corrosiva as condições de vida da classe trabalhadora, que se vê diante de uma realidade marcada por

instabilidade e desproteção. Os efeitos nocivos da reforma ampliam-se para a debilitação do poder de contestação junto aos sindicatos, somados ao forte discurso de empregabilidade e empreendedorismo, que repercute no acobertamento das relações desiguais de trabalho. Os ataques aos direitos e o desmonte da proteção social prosseguiram mesmo diante do cenário crítico que se estabeleceu com a crise sanitária decorrente da pandemia de Covid-19.

A partir da pesquisa realizada nota-se como o mercado de trabalho se tornou ambiente de desproteção social para o conjunto da classe trabalhadora e com maiores implicações para determinados grupos sociais, como se observa no caso das mulheres, jovens e população negra, reforçando a sustentação de uma divisão sexual e racial do trabalho na contemporaneidade. Os resultados da investigação, aliados à literatura sobre o tema, confirmam um cenário de exclusão, desproteção e de subalternidade sobretudo de mulheres, jovens e negros no mercado de trabalho.

Também se verifica que as promessas apregoadas pelos ideólogos neoliberais defensores da Reforma Trabalhista como instrumento para a “modernização” das relações de trabalho e geração de empregos não se cumpriram. Ao contrário, o que se identifica é a intensificação de vínculos frágeis de trabalho, aumento nos indicadores de desocupação, desalento, subemprego e desconstrução gradual dos direitos trabalhistas e do sistema de proteção social brasileiro. Isso coloca inúmeros desafios para as lutas e resistências da classe trabalhadora.

## REFERÊNCIAS

ADASCALITEI, Dragos; MORANO, Clemente. **Labour market reforms since the crisis: drivers and consequences**. Geneve: OIT, 2015.

ANTUNES, Ricardo. A Sociedade da Terceirização Total. **Revista da ABET**, v. 14, n. 1, Janeiro a Junho de 2015. Disponível em: <[https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/2859593/mod\\_resource/content/1/Antunes%202015%20A%20sociedade%20da%20terceiriza%C3%A7%C3%A3o%20total.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/2859593/mod_resource/content/1/Antunes%202015%20A%20sociedade%20da%20terceiriza%C3%A7%C3%A3o%20total.pdf)> Acesso em 22 ago 2022.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na**

era digital. São Paulo: Boitempo, 2018

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 1999.

BRASIL. **Lei nº 3724, de 15 de janeiro de 1919**. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1910-1919/decreto-3724-15-janeiro-1919-571001-publicacaooriginal-94096-pl.html>> Acesso em 31 ago 2022.

BRASIL. **Lei nº 185, de 14 de janeiro de 1936**. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1930-1939/lei-185-14-janeiro-1936-398024-publicacaooriginal-1-pl.html>> Acesso em 31 ago 2022.

BRASIL. **Lei nº 399, de 30 de abril de 1938**. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1930-1939/decreto-lei-399-30-abril-1938-348733-publicacaooriginal-1-pe.html>> Acesso em 31 ago 2022.

BRASIL. **Lei nº 2162, de 1º de maio de 1940**. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-2162-1-maio-1940-412194-publicacaooriginal-1-pe.html>> Acesso em 31 ago 2022.

BRASIL. **Lei nº 5452 de 1º de maio de 1943**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)> Acesso em 31 ago 2022.

BRASIL. **Lei nº 5107, de 13 de setembro de 1966**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l5107.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5107.htm)> Acesso em 31 ago 2022.

BRASIL. **Lei nº 6019, de 3 de janeiro de 1974**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6019.htm)> Acesso em 31 ago 2022.

BRASIL. **Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp123.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp123.htm)> Acesso em 31 ago 2022.

BRASIL. **Lei Complementar nº 128, de 19 de dezembro de 2008**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp128.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp128.htm)> Acesso em 31 ago 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 331 do TST**. Disponível em: <[https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html)> Acesso em 30 ago 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm)> Acesso



em 31 ago 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)> Acesso em 31 ago 2022.

BRITO, Rose Dayanne Santos de. Direito do trabalho na contramão : a precarização como regra. **Revista Katálysis**, Florianópolis, 23 de abr 2021. DOI: <https://doi.org/https://doi.org/10.1590/1982-0259.2021.e75270>. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rk/a/WdgWNrmZdDPqwrkFqWctNFL/?lang=pt>> . Acesso em: 16 ago. 2022.

CNI, Confederação Nacional da Indústria. **As 101 propostas de modernização trabalhista.** Brasília, 2012. Disponível em <<http://www.portaldaindustria.com.br/publicacoes/2013/2/101-propostas-para-modernizacao-trabalhista/>> Acesso em 31 ago 2022

DAMIÃO, Danielle R. R.; SANTOS, David F. L.; OLIVEIRA, Lourival J. de. A ideologia do empreendedorismo no brasil sob a perspectiva econômica e jurídica. **Ciências Sociais Aplicadas em Revista**, [S. l.], v. 13, n. 25, p. 191–207, 2014.

DIEESE, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Econômicos. **Movimentação no mercado de trabalho: rotatividade, intermediação e proteção ao emprego.** Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - São Paulo, SP:DIEESE, 2017. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/livro/2017/rotatividade.html>> Acesso em 31 ago 2022.

DIEESE, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Nota Técnica: Câmara aprova substitutivo à Medida Provisória nº 1.045 e aprofunda precarização.** DIEESE, 16 Agosto, 2021.

DIEESE, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Nota à imprensa. Pelo segundo mês consecutivo, o valor da cesta básica aumenta em todas as capitais.** São Paulo: DIEESE, Maio, 2022.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo; KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras. As Reformas Trabalhistas: promessas e impactos na vida de quem trabalha. **Caderno CRH**, Salvador , 10 ago. 2019. DOI <https://doi.org/10.9771/ccrh.v32i86.33188>. Disponível em: <<https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/33188>> Acesso

em: 31 ago. 2022.

GALVÃO, Andréia et al. Reforma Trabalhista: precarização do trabalho e os desafios para o sindicalismo. **Caderno CRH**, Salvador, 10 ago. 2019. Disponível em: <<https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/30691>> Acesso em: 31 ago. 2022.

GONZALES, Lélia. **A Juventude negra brasileira e a questão do desemprego**. Annual Meeting of African Heritage Studies Association. Pittsburgh, Abril, 1979.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Síntese de Indicadores sociais**: uma análise das condições de vida da população brasileira. Rio de Janeiro, IBGE, 2021.

IBGE- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **PNADC, Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios Contínua**. Rio de Janeiro, IBGE, 2022. Disponível em: <<https://painel.ibge.gov.br/pnadc/>> Acesso em 31 ago 2022.

IBGE- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **PNADC, Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios Contínua**. Rio de Janeiro, IBGE, 2020. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/26741-desemprego-cai-para-11-9-na-media-de-2019-informalidade-e-a-maior-em-4-anos>> Acesso em 31 ago 2022.

KREIN, José Dari. (org.). **Subsídios para a discussão sobre a reforma trabalhista no Brasil**. CESIT/IE/UNICAMP. Campinas, 2017.

KREIN, José Dari; COLOMBI, Ana Paula Fregnani. A Reforma Trabalhista em foco: Desconstrução da Proteção Social em tempos de Neoliberalismo Autoritário. **Educação e Sociedade**, Campinas, v.40, e0223441, 2019. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/es/a/X9zPP8bXjvTHTXK4wYqszk/?lang=pt>> Acesso em 22 ago 2022.

KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGUEIRAS, Vitor Araujo. **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019.

MARTINS, Islane Cristina ; PEREIRA, Maria Luíza de Castro Nunes; SODRÉ, Giselle Ferreira. Um Estudo das mazelas morais do mundo do trabalho, compreendendo os efeitos da uberização nas relações laborais: uma revisão.

**Revista Inclusiones** Vol: 7 num Especial (2020): 221-233.

NETO, Cecília. **The labor market consequences of maternity leave policies: Evidence from Brazil.** Fundação Getúlio Vargas. 2016.

OLIVEIRA, Débora da Silva; SALES, Alan Jorge P. Trabalho intermitente: Entre a inovação e a precarização. **Rev. do Trib. Reg. Trab. 10a Região**, Brasília, v. 22, 2018.

ORBEM, Juliani V. A (re) construção de uma “nova” modalidade de trabalho denominada “pejotização” no contexto sociocultural brasileiro. **Revista Áskesis**, São Carlos, v. 5, n. 1, p. 143-156, jan-jul. 2016.

PMDB, Partido do Movimento Democrático Brasileiro. **A Travessia Social: Uma ponte para o futuro.** Brasília: Fundação Ulysses Guimarães. 2015. Disponível em: <<https://www.fundacaoulysses.org.br/wp-content/uploads/2016/11/UMA-PONTE-PARA-O-FUTURO.pdf>> Acesso em: 16 ago. 2022.

SILVA, Maria F. B. e; RAVNJAK, Leandro L. S. Pejotização e Precarização da Relação de Emprego. **Revista Serviço Social em Perspectiva**, Volume 4, Edição Especial, março de 2020. Disponível em: <<https://www.periodicos.unimontes.br/index.php/sesoperspectiva/article/view/1468/1671>> Acesso em: 22/08/2022.

TEIXEIRA, Marilane. O. et al. (Orgs.). **Contribuição crítica à Reforma Trabalhista.** Campinas, SP: UNICAMP/CESIT, 2017.

,  
,