

Universidade de Brasília (UnB)
Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade (FACE)
Departamento de Ciências Contábeis e Atuarias (CCA)
Bacharelado em Ciências Contábeis

Andressa Virgínia Vieira Silva

IMPACTO DA REFORMA TRABALHISTA NA INFORMALIDADE E SEUS EFEITOS
NAS CONTAS PREVIDENCIÁRIAS DO BRASIL

Brasília
2019

Professora Doutora Márcia Abrahão Moura
Reitora da Universidade de Brasília

Professor Doutor Eduardo Tadeu Vieira
Diretor da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade

Professor Doutor Paulo César de Melo Mendes
Chefe do Departamento de Ciências Contábeis

Professora Doutora Danielle Montenegro Salamone Nunes
Coordenadora de Graduação do curso de Ciências Contábeis - Diurno

Professor Mestre Elivânio Geraldo de Andrade
Coordenador de Graduação do curso de Ciências Contábeis – Noturno

Andressa Virgínia Vieira Silva

IMPACTO DA REFORMA TRABALHISTA NA INFORMALIDADE E SEUS EFEITOS
NAS CONTAS PREVIDENCIÁRIAS DO BRASIL

Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia) apresentado ao Departamento de Ciências Contábeis e Atuariais da Universidade de Brasília, como requisito parcial à conclusão da disciplina Pesquisa em Ciências Contábeis e consequente obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientadora: Prof. Dra. Diana Vaz de Lima

Brasília

2019

Eu dedico esse estudo à todos aqueles que me aconselharam quando precisei, ouviram, riram e choraram comigo.

AGRADECIMENTOS

Eu agradeço principalmente a Deus e à minha família, minha mãe Eliete Lopes Vieira da Silva, meu pai Silovaldo da Silva, minha irmã Ana Caroline Vieira da Silva, meu irmão André Ferreira Vieira Silva e minha madrinha Edna Soares pelo apoio e investimento na minha educação.

Agradeço também a todos os meus amigos que sempre acreditaram em mim, mais que eu mesma, em especial as minhas amigas Lorrana Emily, Wilma Andrade, Ana Caroline Santana e Emanuelle Garcia por terem sido compreensivas durante esse período e me apoiado emocionalmente.

Aos meus amigos da universidade e professores, em especial Clara Torquato, Brenda Frota, que me ajudaram nos estudos durante essa etapa tão importante da minha vida.

À minha orientadora Diana Vaz de Lima, que acreditou em mim e me orientou na elaboração deste trabalho.

IMPACTO DA REFORMA TRABALHISTA NA INFORMALIDADE E SEUS EFEITOS NAS CONTAS PREVIDENCIÁRIAS DO BRASIL

RESUMO

O objetivo deste estudo é analisar o impacto da reforma trabalhista na informalidade e nas contas previdenciárias do Brasil. Para tratar a questão da pesquisa, foi efetuada revisão da literatura sobre os conceitos de informalidade, mercado de trabalho e previdência, e analisados os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged) e dos Grandes Números da Previdência Social do Brasil, relativos ao período de 2012 a 2019. Na metodologia, foi aplicada a abordagem *mixed-methods* sequencial (Mele; Belardinelli, 2018; Terrell, 2012), primeiramente os dados do IBGE foram utilizados para verificar a série histórica e de ocupação do mercado de trabalho, antes e depois da reforma trabalhista. Para analisar a flexibilidade de contratações/demissões, foram analisados os dados do Caged no mesmo período. Na sequência, dividiu-se os dados oficiais do IBGE em dois níveis de informalidade - trabalho informal e economia informal, para qualificar o grau de informalidade no mercado de trabalho brasileiro. Em seguida, a pesquisa desenvolveu-se no formato de simulações, em oito diferentes cenários, trabalhando com indivíduos representativos (mulheres e homens) com e sem carteira assinada, com e sem reforma trabalhista/previdenciária, para avaliar o impacto da nova legislação trabalhista nas receitas e despesas previdenciárias. Os achados do estudo mostram que a reforma trabalhista ainda não trouxe impacto esperado para as contas públicas brasileiras e para os direitos sociais do trabalhador. Quando se avalia as mudanças na legislação trabalhista conjuntamente com a proposta de reforma da previdência e indivíduos representativos nos cenários desenvolvidos para o estudo, verifica que da perspectiva das contas públicas o cenário mais favorável se dá com a aprovação das duas reformas - trabalhista e previdenciária. Da perspectiva social, contudo, os especialistas alertam para a precarização dos direitos do trabalhador brasileiro.

Palavras-chave: Economia Informal; Trabalho Informal; Reforma Trabalhista; Reforma da Previdência; Mercado de Trabalho.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	8
2. DESENVOLVIMENTO.....	10
2.1 Informalidade e Mercado de Trabalho.....	10
2.2 Evolução da Legislação Trabalhista no Brasil e a Informalidade.....	12
2.3 Reforma Trabalhista e Informalidade	14
2.4 Informalidade e Previdência	18
3. METODOLOGIA.....	22
3.1 Coleta de Dados.....	23
3.2 Método	24
3.2.1 Flexibilidade na Contratação de Empregados.....	24
3.2.2 Nível de Informalidade.....	25
3.2.3 Análise do impacto: reforma trabalhista e reforma da previdência	26
4. ANÁLISE DOS DADOS	27
4.1 Flexibilidade da Legislação Trabalhista	27
4.1.1 Análise da População Ocupada e Desocupada.....	27
4.1.2 Análise da Variação de Emprego Celetista	31
4.2 Evolução do Nível de Informalidade	32
4.3 Arrecadação Previdenciária	33
4.3.1 Cenário 1	36
4.3.2 Cenário 2	36
4.3.3 Cenário 3	36
4.3.4 Cenário 4	37
4.3.5 Cenário 5	37
4.3.6 Cenário 6	37
4.3.7 Cenário 7	38
4.3.8 Cenário 8	38
4.3.9 Análise do cenários	38
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	39
REFERÊNCIAS	41

1. INTRODUÇÃO

O conceito de informalidade surgiu pela primeira vez no relatório *Employment, Incomes and Equality, a strategy for increasing productive employment in Kenya*, promovido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) no ano de 1970, e tornou-se um marco para a discussão do tema, influenciando trabalhos realizados posteriormente (Neri, 2006; Costa, 2011; Cockell, 2011). Pioneiro em reconhecer o setor informal como uma fonte de oportunidades de trabalho e rendimento para um grande número de pessoas, o relatório do Kenya, apesar das críticas, propôs uma atitude positiva para os governos nacionais no sentido de promover políticas públicas direcionadas ao setor informal (Nogueira, 2016; Dieese, 2011; Lijterman, 2017).

Segundo Nogueira (2016), diversas abordagens sobre a caracterização e o dimensionamento da informalidade vêm sendo sugeridas e utilizadas desde então. A partir de 2003, na 17ª Conferência Internacional de Estatísticos do Trabalho (CIET), a OIT ampliou e aprimorou esses conceitos, caracterizando mais objetivamente essas duas premissas - economia informal (sem firma registrada, sem emitir notas fiscais, sem empregados registrados, sem contribuir com impostos ao governo, não registrada como atividade econômica) e trabalho informal (sem vínculo registrado na carteira de trabalho ou documentação equivalente) (Noronha, 2003).

No Brasil, a ampliação do conceito de informalidade pela OIT influenciou a Constituição Federal promulgada em 1988, quando as convenções e acordos coletivos de trabalho passaram a ser reconhecidos (inciso XXVI, art. 7º, CF 1988). Contudo, em alguns casos, esses pactos laborais vêm tendo a sua autonomia questionada judicialmente, trazendo insegurança jurídica às partes (patrão e empregado) quanto ao que passou a ser negociado a partir das novas premissas, em razão da ausência de um marco legal claro dos limites da autonomia da norma coletiva de trabalho (Menezes, 2002; Cardoso, 2008).

Relatório do Fundo Monetário Internacional (FMI) relativo a estudo efetuado em 158 países sobre as *shadow economy* (economias "de sombra"), mostra que na classificação da economia não observada (NOE) estão a economia subterrânea (*underground economy*), a economia informal (*informal economy*), a estatística subterrânea (*statistical underground*) e as atividades ilegais (*illegal*). Segundo dados do FMI, no período de 1991 a 2015 o tamanho médio da *shadow economy* desses países variou em média 31,9% do Produto Interno Bruto (PIB), sendo que no Brasil essa média variou entre 24,2% e 37,6% do PIB brasileiro,

dependendo do método adotado, mostrando a relevância desses números nas contas dos governos nacionais (Schneider, 2018).

A repercussão das *shadow economy* no PIB brasileiro tem repercutido nos relatórios sobre informalidade do País. Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) mostram que no último trimestre de 2017 o total de pessoas trabalhando sem carteira assinada no setor privado era mais de 11 onze milhões de pessoas, e que a taxa de desocupação representava 11,8% da população economicamente ativa. O total de trabalhadores informais em 2017 representou 40,8% de toda a população que exerce alguma atividade remunerada (população ocupada) (IBGE, 2017).

Para reverter esse cenário, em novembro de 2017 entrou em vigor no Brasil a Lei nº 13.467, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho (Senado, 2017). As alterações da nova lei trouxe mudanças em pontos como férias, jornada de trabalho, remuneração e plano de carreira, com a expectativa de flexibilizar o mercado de trabalho, formalizar relações de trabalho que, até então, não podiam ser registradas por não estarem presente nas leis e simplificar as relações entre trabalhadores e empregadores brasileiros.

A discussão sobre o combate à informalidade do mercado de trabalho brasileiro voltou novamente à tona no início do ano de 2019, com a proposta de reforma da previdência brasileira, voltada, entre outros, para ampliar o número de contribuintes (BBC Brasil, 2019). A Proposta de Emenda Constitucional (PEC nº 6/2019) apresentada mostrou uma evidente deterioração da relação entre contribuintes e beneficiários, projetando que a partir da década de 2050 deverão existir mais beneficiários do que contribuintes para a previdência. Essa estimativa de perda anual de arrecadação da Previdência Social decorrente da informalidade já havia sido estimada na ordem de R\$ 50,0 bilhões/ano no projeto da reforma trabalhista (PL nº 6787/2016, item 13).

Diante desse cenário, considerando que entre as justificativas apresentadas na reforma trabalhista esteve a atualização dos mecanismos de combate à informalidade da mão-de-obra no país (PL nº 6787/2016, item 15) e que um efeito colateral dessa medida é melhorar a base de financiamento do sistema brasileiro de previdência social (PEC nº 6/2019), o presente estudo traz a seguinte questão de pesquisa: *qual o impacto da reforma trabalhista na informalidade e nas contas previdenciárias do Brasil?*

Desta forma, o presente estudo tem como objetivo analisar o impacto da reforma trabalhista na informalidade e nas contas previdenciárias do Brasil. Para tratar a questão da

pesquisa, foi efetuada revisão da literatura sobre os conceitos de informalidade, mercado de trabalho e previdência, e analisados os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged) e dos Grandes Números da Previdência Social do Brasil, relativos ao período de 2012 a 2019. Em seguida, a pesquisa desenvolveu-se no formato de simulações, em oito diferentes cenários, trabalhando com indivíduos representativos (mulheres e homens) com e sem carteira assinada, com e sem reforma trabalhista/previdenciária.

Além desta introdução, o estudo apresenta mais quatro seções. Os conceitos de informalidade, mercado de trabalho e previdência, o histórico das reformas trabalhistas e a relação entre informalidade e previdência são apresentados na Seção 2. Na Seção 3 é apresentada a metodologia utilizada no estudo. Os achados da pesquisa são apresentados na Seção 4. Na Seção 5 são apresentadas as considerações finais do estudo, seguidas das referências utilizadas.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1 Informalidade e Mercado de Trabalho

Em 1972, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) deu início aos estudos sobre o setor informal no relatório *Employment, Incomes and Equality, a strategy for increasing productive employment in Kenya*, onde reconhece que quando se trata do estudo sobre informalidade há uma dicotomia entre os setores presentes no ambiente urbano (formal e informal).

No caso do setor informal, objeto do presente estudo, trata-se de um setor onde as empresas e indivíduos dentro dele operam em grande parte fora do sistema de benefícios e regulação do governo e, portanto, não têm acesso às instituições de crédito formais e às principais fontes de transferência de tecnologia estrangeira (OIT, 1972).

De acordo com a OIT, muitos dos agentes econômicos do setor informal operam ilegalmente, embora muitas vezes busquem atividades econômicas semelhantes às do setor formal - comercializando alimentos e outros bens de consumo, realizando a reparação e manutenção de máquinas e bens de consumo duráveis e de transporte, entre outros. Nesse caso, segundo a entidade, a ilegalidade geralmente é devida a uma limitação oficial de acesso à legítima atividade, fazendo com que o risco e a incerteza de ganhar a vida neste setor de baixa renda sejam ampliados (OIT, 1972).

O conceito de informalidade promovido pela OIT, contudo, gerou dúvidas e críticas por não obedecer a nenhum rigor ou homogeneidade. Para Figueira (2004), a principal crítica foi direcionada ao fato de a abordagem ser dual e estática (formal e informal), o que não conseguia refletir a complexidade da dinâmica do processo da produção e do emprego. No ano de 2003, na 17ª Conferência Internacional de Estatísticos do Trabalho (CIET), a OIT então ampliou o conceito de setor informal, como sendo aquele: (i) composto por pequenas firmas de propriedade familiar; (ii) baseado na utilização de recursos locais; (iii) fundado em tecnologias trabalho-intensivas; (iv) com baixa produtividade; (v) atuando em mercados concorrenciais e não regulamentados; e (vi) adquirente de qualificações e padrões tecnológicos à margem dos circuitos oficiais.

Na visão do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), a nova definição de trabalho informal apresentada na 17ª CIET representou um considerável avanço, à medida que passou a contemplar como emprego informal as respectivas modalidades de inserção no mercado de trabalho, independentemente da unidade de produção em que se encontram, seja ela formal, informal ou outras unidades familiares (DIEESE, 2011).

Na literatura, os parâmetros estabelecidos pela OIT são os que têm sido mais utilizados sobre o conceito de informalidade (Figueiras, 2004; Sasaki, 2012; Lijterman, 2017). Provavelmente isso se deve ao fato de que o principal foco de estudos sobre este universo seja direcionado para a economia do trabalho (Noronha, 2003; Neri, 2006; Dieese, 2011). Ainda são dispersos os estudos que se debruçam sobre a informalidade tendo como objeto as atividades econômicas e suas estruturas produtivas (Tiryaki, 2008; Groisman, 2013; Holzmann, 2013).

Para Meleu e Massaro (2017), a OIT vem construindo uma legislação “universal” sobre trabalho, com normativas que impactam e internacionalizam as discussões, influenciando as legislações internas dos países que são signatários de suas convenções. Segundo os pesquisadores, as consequências da internacionalização das normas de mercado no sistema jurídico interno dos países, contudo, tem fragilizado a proteção social dedicada aos trabalhadores na legislação laboral, gerando consequências que vão desde a derrocada de direitos tradicionalmente garantidos aos trabalhadores, ou o paulatino afrouxamento legal em relação a estas garantias, através de processos de desregulamentação ou de flexibilização das leis trabalhistas.

2.2 Evolução da Legislação Trabalhista no Brasil e a Informalidade

De acordo com pesquisa de Neto (1997), o marco do direito do trabalho no Brasil se deu com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promulgada em 1943. Segundo Cezar (2008), a CLT é uma compilação de leis trabalhistas brasileiras que unificou toda a legislação trabalhista até então existente no Brasil. Em 1945, o então presidente do Brasil à época foi deposto e no ano seguinte foi feita uma Assembleia Constituinte que promulgou a Constituição de 1946, onde foi acrescida uma série de direitos trabalhistas, como a participação dos empregados nos lucros da empresa; o repouso semanal remunerado e feriadões; a concessão de estabilidade decenal a todos os trabalhadores; o direito de greve; e a integração do seguro contra acidentes do trabalho no sistema da Previdência Social. Além disso, a Justiça do Trabalho foi incluída no Poder Judiciário, retirando este órgão da esfera do Executivo (Cassar, 2017).

Em 1949, foi instituído o repouso semanal remunerado através da Lei nº 605/1949. Nos anos seguintes, vários outros direitos trabalhistas foram sendo incorporados na legislação brasileira: adicional para trabalho perigoso (em 1955, com a Lei nº 2.573); regulamenta as atividades dos empregados vendedores, viajantes ou praticistas (em 1957, com a Lei nº 3.207) e criação do 13º salário (em 1962, com a Lei nº 4.090/1962) (Cassar, 2017).

Em 1964, foi proibido o direito de greve nos serviços públicos e atividades essenciais (nº 4.330/64) (Jusbrasil, 2013). Em 1966, foi criado o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) (Lei nº 5.107/1966), que substituiu, segundo Carvalho (1999), o regime de indenização por rescisão do contrato de trabalho então vigente. Mais tarde, em 1969, foi promulgada a Emenda Constitucional nº 1 que dispôs, entre outros, sobre o imposto sindical, a proibição do direito de greve para o serviço público e atividades essenciais (Cassar, 2017; JusBrasil, 2013).

Na década de 1970, foram criadas as leis do trabalho doméstico (Lei nº 5.859/72), a lei que regulamentava o trabalho rural (Lei nº 5.889/73), o trabalho temporário (nº 6.019/74) e o trabalho dos vigilantes (Lei nº 7.102/83). Em 1988, foi promulgada uma nova Constituição Federal marcada pelo processo de redemocratização após o período de regime militar e estabelece regras que tratam sobre os direitos fundamentais dos cidadãos. A trajetória da evolução trabalhista no Brasil está sintetizada na Figura 1.

1943	...	1946	...	1949	...	1955	...	1957
Promulgação CLT		Constituição Governo Vargas		Lei nº 605/49 Repouso semanal remunerado		Lei nº 2.573/55 Adicional para trabalho perigoso		Lei nº 3.207/57 Regulamenta os empregados vendedores, viagentes ou pracistas
1962	...	1964	...	1966	...	1969	...	1972
Lei nº 4.090/62 Criação do 13º salário		Lei nº 4.330/64 Proibição do direito de greve nos serviços públicos e atividades essenciais		Lei nº 5.107/66 Criado o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS)		EC nº 1/69 Imposto sindical e a proibição do direito de greve		Lei nº 5.859/72 Sobre o trabalho doméstico
1973	...	1974	...	1983	...	1988		
Lei nº 5.889/73 Regulamentou o trabalho rural		Lei nº 6.019/74 Sobre o Trabalho Temporário		Lei nº 7.102/83 Sobre o trabalho dos vigilantes		Promulgação da Constituição Federal de 1988		

Figura 1 - Linha temporal da evolução da legislação trabalhista no Brasil
Fonte: Adaptado de Cassar (2017), atualizado pela legislação aplicada.

Para alguns pesquisadores, a evolução da legislação trabalhista no Brasil na verdade representou um retrocesso e expôs o trabalhador a condições precárias da perspectiva dos seus direitos sociais (Neto, 1997; Costa, 2005; Krein, 2018). Para Costa (2005), a CLT nasceu com um viés seletivo, uma vez que consolidou um conjunto de leis que formalizavam o uso do trabalho na indústria nascente e restringiam a liberdade de contratação das empresas, fazendo com que o Estado delimitasse o poder de atuação dos sindicatos e transferisse para a esfera da Justiça do Trabalho a regulação dos conflitos trabalhistas.

Noronha (2003), por sua vez, afirma que desde o Estado de Vargas foi estabelecido um longo processo de formalização das relações de trabalho, sedimentado sobretudo por um amplo código de leis federais. Assim, na visão do pesquisador, aos poucos foram sendo construídas as noções de “formalidade” e “informalidade”, e que o mercado de trabalho brasileiro e as questões do subemprego ou da “informalidade” só podem ser entendidos como resultados da própria construção da noção de “formalidade” (Noronha, 2003).

Para Krein (2018), até a década de 1980 se observa um processo de crescente estruturação do mercado de trabalho, especialmente associado ao aumento da participação do emprego formal no conjunto da população ocupada como resultado da expansão das relações capitalistas de produção, de elevadas taxas de crescimento econômico e de geração de empregos. Contudo, no entendimento do autor, apesar desse cenário trazer consigo um importante potencial de melhoria nas condições e relações de trabalho e avanços na economia, ainda havia um elevado excedente de força de trabalho, uma elevada participação das ocupações informais (em grande parte não registradas na CLT), marcada por baixos salários, e desigualdades setoriais e regionais das condições de trabalho.

Noronha (2003) comenta que nesta década de 1980 a “informalidade” (ou o subemprego) era percebida pela maioria dos especialistas como um problema endêmico, e que as mudanças das décadas anteriores levaram os especialistas e políticos a preverem uma expressiva redução do mercado “informal”. Predominava, assim, segundo o pesquisador, a suposição de que a “informalidade” era um legado de uma economia semi-industrializada, cujo fim era uma questão de tempo e desenvolvimento.

Para Sasaki (2012), o trabalhador informal era percebido como uma massa de trabalhadores em atividade produtiva sem emprego devidamente registrado conforme as leis trabalhistas, com a suposição de que o crescimento do emprego formal correspondesse, necessariamente, a um decréscimo no contingente de trabalhadores informais. Todavia, apesar dessas expectativas, a partir da década de 1990 a situação se agravou, levantando o questionamento sobre as leis trabalhistas em vigor.

2.3 Reforma Trabalhista e Informalidade

No início dos anos de 1990, ocorreu uma ruptura no movimento crescente de formalização do trabalho. Neste período, a proporção de empregados sem carteira passou de 20%, em janeiro de 1991, para 28,1%, em janeiro de 2001 (Noronha, 2003). O agravamento da informalidade fez com que no início da década de 1990 e nos anos 2000, os governos de Collor e Fernando Henrique Cardoso (FHC) optassem por instituir uma agenda de flexibilização das relações de trabalho (Krein, 2004), com várias iniciativas feitas no âmbito do Parlamento, algumas já consolidadas no arcabouço legal brasileiro (Quadro 1).

Quadro 1 – Principais Leis adotadas para flexibilização da Legislação Trabalhista

Projeto de Lei	Ementa	Situação atual
Lei nº 8.949, de 9 de dezembro 1994	Acrescenta parágrafo ao art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT para declarar a inexistência de vínculo empregatício entre as cooperativas e seus associados.	Não consta revogação expressa
Medida Provisória nº 1.053, de 30 de junho de 1995	Elimina a política de reajuste salarial através do Estado; Proíbe as cláusulas de reajuste automático de salários; Procura induzir a “livre negociação”, mas com controle para não haver reajuste real nem nas negociações e nem no Judiciário.	Reeditada com alteração
Portaria MTE nº 865 de 14 de setembro de 1995	Estabelece critérios de fiscalização de condições de trabalho constantes de Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho	Esta Portaria foi revogada pelo Artigo 1º da Portaria nº 143 de 05.04.2004.
Decreto nº 2.100, de 20 de dezembro de 1996	Torna pública a denúncia, pelo Brasil, da Convenção da OIT nº 158 relativa ao Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador.	Não consta revogação expressa
Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998	Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências.	Não consta revogação expressa
Medida Provisória nº 1.709-4, de 27 de Novembro de 1998	Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, para dispor sobre o trabalho a tempo parcial, a suspensão do contrato de trabalho e o programa de qualificação profissional.	Revogada
Medida Provisória nº 1.726, de 3 de Novembro de 1998	Inserir dispositivos na Consolidação das Leis do Trabalho, para facultar a suspensão do contrato de trabalho para a participação do trabalhador em curso ou programa de qualificação profissional.	Revogada por MPV
Lei nº 9.801, de 14 de junho de 1999	Dispõe sobre as normas gerais para perda de cargo público por excesso de despesa e dá outras providências	Não consta revogação expressa
Lei Complementar nº 96, de 31 de maio de 1999	Disciplina os limites das despesas com pessoal, na forma do art. 169 da Constituição	Revogada
Medida Provisória nº 1.878-64, de 23 de Novembro de 1999	Fica autorizado, a partir de 9 de novembro de 1997, o trabalho aos domingos no comércio varejista em geral	Revogada
Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000 Lei de Participação nos Lucros das Empresas	Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências	Não consta revogação expressa
Medida Provisória nº 1.933-8, de 9 de Dezembro de 1999	Dispõe sobre os reajustes do salário mínimo a vigorar a partir de 1º de maio de 1999 e dos benefícios mantidos pela Previdência Social a partir de 1º de junho de 1999.	Reeditada
Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000	Altera e acrescenta artigos à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5452, de 1º de maio de 1943, dispondo sobre as Comissões de Conciliação Prévia e permitindo a execução de título executivo extrajudicial na Justiça do Trabalho.	Não consta revogação expressa
Lei nº 9.957, de 12 de janeiro de 2000	Acrescenta dispositivos à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5452, de 1º de maio de 1943, instituindo o procedimento sumaríssimo no processo trabalhista.	Não consta revogação expressa

Fonte: Elaborado a partir de consulta ao site <<https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao>>

Algumas dessas iniciativas promoveram uma série de mudanças na dinâmica da estrutura econômica e de sua consequente reorganização do trabalho, como a flexibilização da jornada de trabalho (banco de horas e escalas e turnos muito diferenciados por setor econômico e empresa) e a progressiva elevação da remuneração variável e dos benefícios indiretos. Com isso, segundo Krein (2018b), o mundo do trabalho foi se alterando e as regras formais das relações de trabalho com o passar dos anos já não estavam mais atendendo a demanda, fomentando o crescimento da terceirização e da pejotização.

Esse novo ambiente suscitou argumentos políticos para a discussão de uma reforma trabalhista mais ampla, que pudesse enfrentar o problema do desemprego e da informalidade e de ampliar a capacidade de competição num mercado globalizado (Krein, 2018b). Neste contexto, em 2017, foi aprovada a Lei 13.467/2017, alterando 201 aspectos do arcabouço legal trabalhista brasileiro (Krein, 2018b). Dentre as principais mudanças com relação a economia informal estão a regularização do trabalhador autônomo e o aumento da multa para empregados não registrados, conforme Quadro 2.

Quadro 2 – Principais mudanças feitas pela Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista)

Tema	Norma anterior	Novas regras com a Lei nº 13.467/2017
Banco de Horas	Período de 1 ano para compensação; As horas de banco não sofrem acréscimo; Podem haver períodos e situações diferentes de compensação em convenção coletiva;	Poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de 6 meses.
Contribuição Sindical	É obrigatório o desconto equivalente a 1 dia do salário do empregado no mês de março de cada ano; Base legal: art. 580 e 582 da CLT;	A contribuição sindical passa a ser opcional, ou seja, só haverá o desconto de 1 dia de salário se o próprio empregado autorizar.
Convenções e Acordo Coletivos	Acordos coletivos são válidos, desde que não contrários à lei e se trouxer vantagens ao empregado; Base legal: art. 7º, XXVI da CF; art. 611 a 625 da CLT;	Têm prevalência sobre a lei quando se tratar de: (1) Na jornada de trabalho; (2) Banco de horas; (3) intervalo intrajornada; (4) adesão ao PSE; (5) plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; (6) Regulamento empresarial; (7) representante dos trabalhadores no local de trabalho; (8) teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente.
Demissão sem justa Causa (acordo entre as partes)	O empregado tem direito ao pagamento da multa de 40% do saldo do FGTS e ao saque de 100% do FGTS depositado; Se pedir demissão, não tem direito a sacar o FGTS; A empresa deve conceder um aviso prévio de, no mínimo, 30 dias; O empregado recebe o seguro desemprego.	A demissão poderá ocorrer de comum acordo; O pagamento da multa será de 20% do saldo do FGTS; O empregado só poderá sacar 80% do FGTS depositado; A empresa deve conceder um aviso prévio de, no mínimo, 15 dias; O empregado não recebe o seguro desemprego.
Férias	As férias podem ser divididas em no máximo, 2 períodos; 1/3 do período de férias pode ser vendido.	As férias podem ser divididas em até 3 períodos, não podendo ser inferior a 5 dias corridos e um deles deve ser de, no mínimo, 14 dias corridos.
Gravidez/	A empregada gestante não pode	Deverá ser afastada, sem prejuízo da remuneração a

Insalubridade	trabalhar em condições insalubres;	que percebia: (1) Das atividades consideradas insalubres em grau máximo; (2) Das atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde; (3) Quando gravidez de risco e terá direito ao salário maternidade durante todo o período de afastamento.
Home Office (Trabalho em Casa)	Não há previsão legal;	Todas as atividades a serem desenvolvidas pelo empregado deverão constar no contrato, bem como os custos com equipamentos, controle de produtividade e demais pontos inerentes ao contrato;
Horas Extras	20% Superior a hora normal; 50% superior ao da hora normal;	A remuneração será, pelo menos, 50% superior à da hora normal.
Jornada de Trabalho 12 x 36	Previsão mediante convenção coletiva;	12 horas diárias ou 48 horas semanais; A cada 12 horas trabalhadas deve haver 36 horas de descanso.
Trabalhador Autônomo	Não é considerado empregado, desde que atendidos os requisitos legais;	A contratação do autônomo afasta a qualidade de empregado prevista na CLT, desde que cumpridas por este todas as formalidades legais.
Trabalho Intermitente	Não há previsão;	O empregado poderá ser contratado para trabalhar por períodos, recebendo pelas horas, dias ou mês trabalhados, sendo-lhe assegurado o pagamento de férias, 13º salário e previdência social ao final de cada período de prestação de serviços.
Falta de Registro do Empregado	Multa de ½ salário mínimo por empregado;	ME e EPP – Multa de R\$ 800,00 por empregado não registrado; Demais empresas – Multa de R\$ 3 mil por empregado não registrado e de R\$ 6 mil em caso de reincidência; Multa de R\$600,00 por empregado, quando não forem informados os dados necessários para o seu registro.

Fonte: <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/sinopse-reforma-trabalhista.htm>

Uma das justificativas para que a Reforma fosse aprovada foi a redução das desigualdades entre os trabalhadores formais e informais, contribuindo na formalização do trabalho através da redução do custo do registro em carteira de trabalho. Krein (2018) afirma que a Lei nº 13.467/2017 buscou formalizar as relações de trabalho no Brasil, que tinha quase metade da sua força de trabalho em caráter informal, alheia aos direitos conferidos pela Carta Magna e pela CLT. Com efeito, o escopo do novo marco legal de criar as condições para promoção e geração de novos empregos formais por meio da regulamentação de novas modalidades de contratação buscou adequar as necessidades de trabalhadores e empregadores à atual dinâmica das novas profissões e atividades econômicas.

Carvalho (2017) aponta que a expectativa do Governo era que a medida elevasse o percentual de trabalhadores formais. Assim, essa Reforma tinha como proposta ajudar os trabalhadores fora da legislação laboral a serem incorporados no sistema formal. No entanto, na visão do pesquisador, a Nova Reforma Trabalhista, em vez de ampliar as possibilidades de formalização por meio de políticas públicas voltadas para a produtividade do trabalho, procura tornar legais trabalhos que operam na informalidade. Segundo o Carvalho (2017), ao

flexibilizar as formas de contratação de trabalhadores, os empregadores passam a arcar com custos mais baixos ao registrar seus funcionários.

As principais críticas existentes quanto ao novo modelo, se dão com relação aos aspectos sociais. Pesquisadores como Andrade (2017) e Moreira (2018) alertam que a nova lei trabalhista também facilita a demissão nos termos do empregador, o que faria o trabalhador aceitar qualquer termo imposto a ele devido a proteção dos seus direitos trabalhistas ser reduzida.

Para autores favoráveis à reforma, contudo, as mudanças propostas são uma maneira de combater a crise econômica e o desemprego, uma vez que estes estão associados a problemas no funcionamento do mercado de trabalho, criado pelo excessivo sistema de proteção social (Oliveira, 2013).

Para Moreira (2018), a nova legislação trabalhista amplia a liberdade das empresas na administração do trabalho, de modo que as alterações possam reduzir o custo das empresas, e a liberdade em determinar as condições de contratação, uso e remuneração da força de trabalho. Nessas circunstâncias, entre as muitas propensões, segundo o pesquisador, haverá um avanço das terceirizações e das novas modalidades de contratações, como o uso do trabalho intermitente e tele trabalho.

Segundo o Tribunal Superior do Trabalho (TST), a Lei nº 13.467/2017 que foi sancionada em Julho de 2017 e entrou em vigor em Novembro do mesmo ano, apresentou como principal impacto, em doze meses após a vigência das alterações na CLT, a redução do número de reclamações trabalhistas, o que pode ser comprovado pelos dados estatísticos. Segundo a Coordenadoria de Estatística do TST, entre janeiro e setembro de 2017, as Varas do Trabalho receberam 2.013.241 reclamações trabalhistas. No mesmo período de 2018, o número caiu para 1.287.208 reclamações trabalhistas. A redução momentânea no número de reclamações trabalhistas ajuizadas deu à Justiça do Trabalho uma oportunidade para reduzir o acervo de processos antigos pendentes de julgamento. Em dezembro de 2017, o resíduo nas Varas e nos Tribunais Regionais do Trabalho era de 2,4 milhões de processos aguardando julgamento. Em agosto de 2018, esse número caiu para 1,9 milhão de processos. (TST, 2018)

2.4 Informalidade e Previdência

Nos últimos anos, sistemas previdenciários do mundo inteiro vêm sendo tema de debate em razão dos crescentes déficits apresentados, influenciados por variáveis econômicas, demográficas e regras e normativos que não refletem necessariamente o equilíbrio financeiro

e atuarial no modelo previdenciário vigente (Além, 1997; Afonso, 2005; Lima; Matias, 2014; Braga, 2015; Amaro; Afonso, 2018).

Do lado da receita, o impacto negativo viria do baixo dinamismo da economia (Afonso, 2007), da queda da fecundidade (Lima; Matias, 2014; Costa, 2016), da entrada precoce dos contribuintes em aposentadoria (Caetano, 2006) e da informalidade (Neri, 2007; Sasaki, 2012; Costanzi, 2017). Do lado da despesa, o impacto no déficit viria da maior expectativa de vida (Além, 1997; Lima; Matias, 2014; Costa, 2016; Afonso, 2016), da entrada precoce dos contribuintes em aposentadoria (Caetano, 2006; Afonso, 2016) e dos ajustes dos benefícios, principalmente os vinculados ao salário mínimo (Caetano et al, 2016).

Com relação à informalidade e a sua relação com as contas previdenciárias, foco do presente estudo, em assuntos de previdência, a informalidade tem sido estudada sob a precariedade no mundo laboral por ter efeitos negativos sobre a cobertura previdenciária e o valor das aposentadorias (Costanzi, 2017). Para Costanzi (2017), o caminho para obter melhores aposentadorias é por meio de um melhor mercado de trabalho formal. Entretanto, as regras previdenciárias e do sistema de proteção social como um todo também podem ter impactos sobre o mercado de trabalho, como desincentivos à formalização ou à taxa de participação.

Para Neri (2007), a falta de informação assimétrica gerada pelo desconhecimento do governo em relação à renda de cada cidadão sobre a arrecadação líquida da Previdência, e o efeito da Constituição de 1988 sobre os incentivos dos indivíduos em participar do regime previdenciário, permitem entender que na prática a maioria dos indivíduos não declara o valor real de sua renda, e ganha, informalmente, de alguma maneira, dinheiro extra que pode em alguns casos, corresponder à totalidade da renda obtida. Em seu estudo, o pesquisador exalta a tese de que nos últimos anos houve uma significativa alteração no perfil do mercado de trabalho. Enquanto a maior parte da arrecadação da Previdência é fruto da contribuição sobre salários do mercado de trabalho formal, a parcela dos trabalhadores com carteira assinada nas regiões metropolitanas é cada vez menor. Esse diagnóstico é comprovado no estudo de Mattos (2015) feito anos depois.

Neri (2007) ainda alerta que as altas alíquotas de contribuição social são, em parte, responsáveis pelo aumento da informalidade, que resulta na queda de arrecadação do governo e, conseqüentemente, em novos aumentos de alíquotas, fechando o círculo vicioso. Para o pesquisador, o dever do Governo seria atrair para o sistema previdenciário a economia informal, pois, existe uma necessidade de estimular a filiação dos trabalhadores autônomos,

uma vez que para aumentar o volume de receita em potencial, os trabalhadores sem carteira e conta-própria não podem ser ignorados.

Dentre as tentativa recentes feitas pelo Governo brasileiro encontra-se a promulgação da Lei nº 128/2008, que criou a figura do Microempreendedor Individual – MEI. Da perspectiva da previdência, contudo, a contribuição previdenciária dessa categoria está muito simbólica para trabalhadores que teriam a capacidade de contribuir com planos mais equilibrados do ponto de vista atuarial (Maria; Souza, 2014). Apesar da reconhecida importância da medida para aumentar a cobertura previdenciária dos trabalhadores por conta própria, relatórios do Governo brasileiro apontam que esses planos se caracterizam pelo elevado desequilíbrio atuarial e financeiro que irão, no futuro, agravar a situação das contas previdenciárias (IPEA, 2018).

Outra tentativa possível, segundo Ansiliero, Graziela et al. (2008) é a desoneração da folha de pagamento que possui, dentre as principais vantagens, tornar mais progressivo o perfil de incidência da contribuição, bem como possibilitar incrementos na renda e no nível de contratação dos trabalhadores de menor rendimento e qualificação. No rol de medidas que buscam diminuir a carga tributária patronal, em 2018, foi promulgada a Lei Federal nº 13.670 que permitia a substituição da apuração e recolhimento da contribuição previdenciária patronal de 20% pela apuração e recolhimento da contribuição previdenciária substitutiva sobre a receita bruta (CPRB) a alíquotas que variavam de 1% a 4,5%, a depender do tipo de atividade empresarial.

As desonerações resultam também em custos fiscais menores, ademais, revestem-se de caráter semelhante ao das medidas de inclusão previdenciária, ao diminuir os custos da formalização para as empresas intensivas em mão-de-obra de menor remuneração. Contudo, por esta mesma razão, pode ter efeitos indesejáveis, como a subnotificação de salários ou o incentivo para que as firmas alterem a composição dos seus fatores de produção.

Uma preocupação dos pesquisadores é o crescente contingente de trabalhadores que atuam em atividades informais, registrado periodicamente nas estatísticas oficiais e que constituem constante ameaça de redução da base de financiamento da seguridade social (Sasaki, 2012). Sasaki aponta que o setor informal é desprotegido pela legislação e, portanto, excluído de benefícios decorrentes da relação de emprego formal.

Em que pese as distintas visões sobre a informalidade no mercado de trabalho, as opiniões convergem para o reconhecimento do grave problema da falta de cobertura dos trabalhadores informais pela Previdência Social, sem as mínimas garantias que o trabalho

formal com carteira assinada possui. Afinal, o sistema de proteção social foi criado e é mantido, fundamentalmente, a partir da relação de emprego que pressupõe cobertura universal, quer seja pelas contribuições trabalhador-empresa, quer seja pelas contribuições individuais do trabalhador autônomo (Sasaki, 2012).

Neri (2007) acrescenta em sua literatura o fato dos déficits no sistema público de Previdência serem crescentes em parte resultado de um processo de informalização da economia. A parcela de trabalhadores autônomos é cada vez maior, bem como o número dos que optam por não contribuir para o INSS, verificou-se que uma fiscalização mais rígida quanto à declaração de renda para fins de contribuição previdenciária pode gerar aumento de receita para o governo. Além disso, na visão do pesquisador, as mudanças introduzidas pela Constituição de 1988 sobre a Previdência Social levou indivíduos de conta-própria com rendas mais altas a diminuírem relativamente mais sua participação no sistema da Previdência.

Ressalte-se que o texto que fundamentou a proposta de reforma trabalhista apresentou dados que mostram a precariedade do mercado de trabalho brasileiro: 25,73% dos empregados se encontravam fora do vínculo empregatício celetista (PNAD/IBGE, 2014). Em média, as empresas que não registram seus empregados deixam de recolher 24,5% de contribuição previdenciária sobre as remunerações integrais de seus trabalhadores, além de não recolherem 8% dessa base para o FGTS. Então, em média, essas empresas deixam de recolher cerca de um terço do valor da remuneração do trabalhador para os cofres públicos.

Diante desse cenário, em 2019 a discussão sobre o combate à informalidade do mercado de trabalho brasileiro voltou novamente à tona, com a proposta da reforma da previdência brasileira (PEC nº 6/2019), visando recuperar a deterioração da relação entre contribuintes e beneficiários. No rol de argumentos do projeto proposto está que a adoção de novas medidas é imprescindível para garantir, de forma gradual, a sustentabilidade do sistema previdenciário atual, evitando custos excessivos para as futuras gerações e o comprometimento do pagamento dos futuros aposentados e pensionistas.

A PEC nº 6/2019 foi estruturada em alguns pilares fundamentais: combate às fraudes e redução da judicialização; cobrança das dívidas tributárias previdenciárias; equidade, tratando os iguais de forma igual e os desiguais de forma desigual, com todos brasileiros contribuindo para o equilíbrio previdenciário na medida de sua capacidade; além da criação de um novo regime previdenciário capitalizado e equilibrado, destinado às próximas gerações.

De acordo como texto da PEC nº 6/2019, a reforma surge dentro de um contexto de transição simultâneos: demográfica, caracterizada por baixas taxas de mortalidade, diminuição da fecundidade e esperança de vida mais longa, resultando no processo acelerado de envelhecimento populacional; e socioeconômica, caracterizada pelas mudanças nas relações de mercado de trabalho, novos arranjos familiares, mudança de valores, melhora da inserção da mulher no mundo laboral e revolução tecnológica com substituição de postos de trabalho que exigem menor qualificação ou maior esforço físico por novas tecnologias (BRASIL, 2019).

3. METODOLOGIA

Considerando que o objetivo deste estudo é analisar o impacto da reforma trabalhista na economia informal e nas contas previdenciárias do Brasil, foi efetuada revisão da literatura sobre os conceitos de informalidade, mercado de trabalho e previdência, e analisados os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged) e dos Grandes Números da Previdência Social do Brasil, relativos ao período de 2012 a 2019. Foi utilizada a abordagem *mixed-methods* sequencial (Mele; Belardinelli, 2018; Terrell, 2012), primeiramente, os dados do IBGE foram utilizados para verificar a série histórica de ocupação do mercado de trabalho, antes e depois da reforma trabalhista. Para analisar a flexibilidade de contratações/demissões, foram analisados os dados do Caged no mesmo período. Na sequência, os dados oficiais do IBGE foram divididos em dois níveis de informalidade - trabalho informal e economia informal, para qualificar o grau de informalidade no mercado de trabalho brasileiro.

Em seguida, a pesquisa desenvolveu-se no formato de simulações, em oito diferentes cenários, trabalhando com indivíduos representativos (mulheres e homens) com e sem carteira assinada, com e sem reforma trabalhista/previdenciária. O uso da ferramenta indivíduo representativo se deu como objetivo de entender o funcionamento do sistema em seu conjunto, partindo do pressuposto de que o agente é capaz de representar de alguma forma toda a população, diluindo toda a heterogeneidade relevante entre os agentes (Gomes, 2012; Jardim; Lichand; Gala, 2009). Outros estudos já fizeram uso dessa ferramenta em assuntos de previdência (Lima; Viana; Gomes, 2019; Afonso, 2016).

Ressalte-se que sobre eventuais limitações previstas na literatura quanto ao uso de séries de tempo, no presente estudo a ferramenta não é utilizada para projeções futuras, e sim, para fins de medição.

3.1 Coleta de Dados

Para analisar o efeito da flexibilização com a entrada em vigor da nova legislação trabalhista, que entrou em vigor em novembro de 2017, serão utilizados os dados do IBGE e do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged) fornecidos pelo Ministério do Trabalho, a partir das alterações de informações de contratação ou demissão de trabalhadores. Os grandes números da previdência social, extraídos dos Boletins Estatísticos da Previdência Social (BEPS) e números fornecidos pela PEC 06/2019, serão analisados para verificar se as mudanças realizadas na reforma trabalhista tem efeito na previdência. As informações coletadas estão sintetizadas no Quadro 3 a seguir.

Quadro 3 – Dados coletados para fins da pesquisa

Variável	Descrição	Fonte
Empregado	Pessoa que trabalhava para um empregador, geralmente, cumprindo uma jornada de trabalho e recebendo uma remuneração em dinheiro, mercadorias, produtos ou benefícios.	IBGE (2019b)
Empregador	Pessoa que trabalhava explorando o seu próprio empreendimento, com pelo menos um empregado;	IBGE (2019b)
Conta própria	Pessoa que trabalhava explorando o seu próprio empreendimento, sozinha ou com sócio, sem ter empregado e contando, ou não, com a ajuda de trabalhador não remunerado;	IBGE (2019b)
Trabalhador familiar auxiliar	Pessoa que trabalhava sem remuneração, durante pelo menos uma hora na semana, em ajuda a membro da unidade domiciliar que era: empregado na produção de bens primários, conta própria ou empregador;	IBGE (2019b)
População Ocupada	Possuem trabalho durante todo ou parte do período em questão.	IBGE (2019b)
População Desocupada	Pessoas sem trabalho que tomaram alguma providência efetiva de procura de trabalho no período de 6 meses antes.	IBGE (2019b)
Economicamente ativa	Compõe-se das pessoas ocupadas e desocupadas.	IBGE (2019b)
Em idade de trabalhar	Pessoas de 14 anos ou mais de idade.	IBGE (2019b)
Desalento	Pessoas que não procuraram trabalho no período de referência de 30 dias achando que não iriam consegui-lo por razões de mercado, mas estiveram procurando ativamente por um período de seis meses, e estavam disponíveis para assumir uma atividade.	IBGE (2019b)
Contribuinte facultativo	Todas as pessoas com mais de 16 anos, que não possuem renda própria, mas decidem contribuir para a Previdência Social.	INSS (2019)
Contribuinte individual	Todos aqueles que trabalham por conta própria ou que prestam serviços de natureza eventual a empresas, sem vínculo empregatício.	INSS (2019)
Saldo do emprego celetista	Saldo de admissões e dispensa de empregados, sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)	Ministério do Trabalho (2019)
Variação Saldo do emprego celetista	Número de admissões menos dispensa de empregados	Ministério do Trabalho (2019)
PIB	Soma de todos os bens e serviços finais produzidos por um país, estado ou cidade, geralmente em um ano.	IBGE (2019b)

Fonte: Elaboração própria.

No presente estudo, os gráficos feitos a partir dos dados IBGE foram divididos em dois períodos, em trimestre móvel, que é a base trabalhada no IBGE. Para efeito de comparação, será considerado o período A com início no trimestre móvel de outubro de 2015

até outubro de 2017; e o período B, que abrangerá os trimestres móveis de novembro de 2017 até janeiro de 2019, conforme ilustrado na Figura 2.

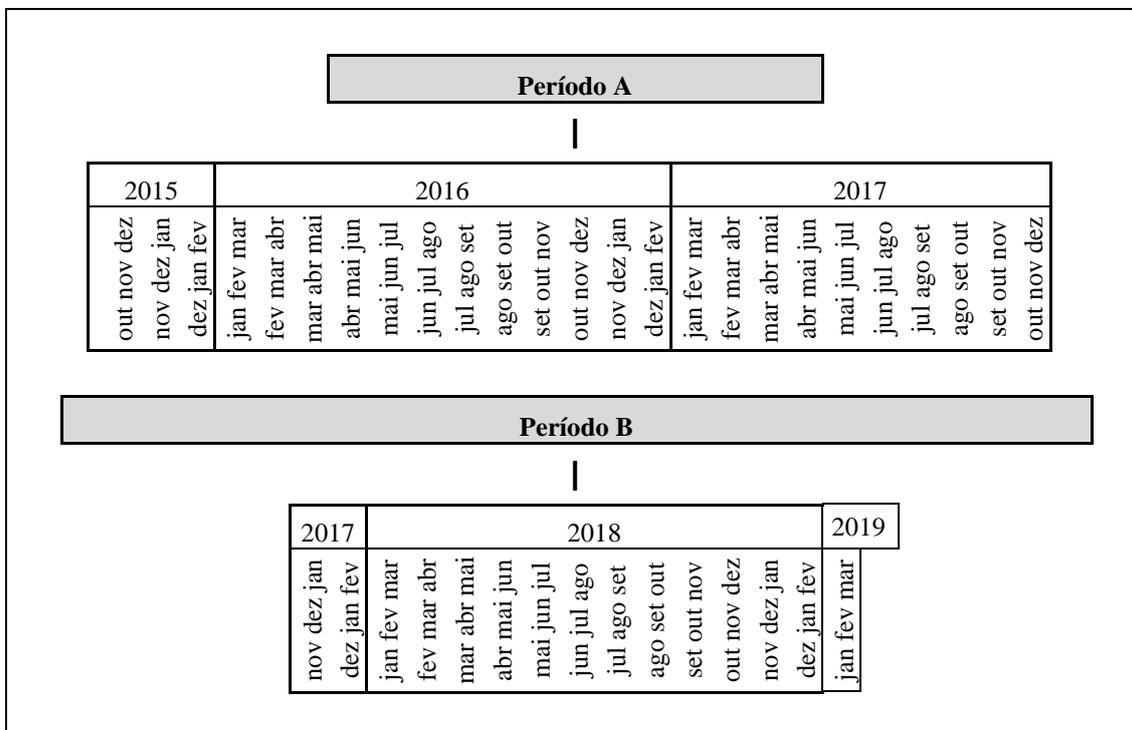


Figura 2 - Linha temporal dos períodos A e B

Fonte: Elaboração própria

3.2 Método

3.2.1 Flexibilidade na Contratação de Empregados

A avaliação da capacidade de contratação de empregados no mercado de trabalho brasileiro foi dividido em duas partes. A primeira parte utiliza dados da PNAD contínua, a fim de comprovar se há aumento de pessoas na capacidade de força de trabalho inseridas em empregos, sejam eles formais ou informais, uma vez que as novas normas trabalhistas trazem a proposta de facilitar a contratação de trabalhadores. Para isto, foram utilizados os índices apresentados no Quadro 4. Todas as variáveis são fornecidas através de trimestre móvel.

Quadro 4 - Resumo das Variáveis Utilizadas nos Índices da População Ocupada e Desocupada.

Índices	População			
	Ocupada	Desocupada	Economicamente ativas	Em idade para trabalhar
Taxa de desocupação	-	X	X	-
Nível de ocupação	X	-	-	X
Nível de desocupação	-	X	-	X
Taxa de força de trabalho	-	-	X	X

Fonte: Elaboração própria

Já na segunda parte, será estudado os dados disponíveis pelo CAGED no que tange à contratação e demissão de trabalhadores, a fim de verificar se há aumento ou diminuição na variação temporal do saldo de emprego celetista (admissão – demissão), uma vez que as regras trabalhistas se tornaram mais flexíveis a partir da reforma de 2017. Ambas as partes terão dados entre o período de 2012 a 2019. Depois de analisado a população ocupada e desocupada, o presente estudo busca analisar, dentre a população ocupada, a situação da informalidade no mercado de trabalho brasileiro.

3.2.2 *Nível de Informalidade*

O nível de informalidade foi avaliado de duas formas. No Nível de Informalidade 1, foi avaliado o trabalho informal, ou seja, trabalhadores sem vínculo registrado na carteira de trabalho ou documentação equivalente. Para o Nível de Informalidade 1, foi calculado o percentual de trabalhadores sem carteira assinada e trabalhador familiar auxiliar sobre o total de trabalhadores com carteira assinada no mercado de trabalho brasileiro, a partir do ano de 2012, ano em que a PNAD contínua teve início.

No Nível de Informalidade 2, foi avaliada a economia informal, ou seja, empresa sem firma registrada, sem emitir notas fiscais, sem empregados registrados, sem contribuir com impostos ao governo, não registrada como atividade econômica. Para o cálculo do percentual do Nível de Informalidade 2, acrescentou-se na apuração feita no Nível de Informalidade 1 os dados formais e informais de empregadores “com” e “sem” Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ) e os trabalhadores por conta própria “com” e “sem” CNPJ, a partir de Outubro de 2015, ano em que o empregador e o trabalhador por conta própria passaram a ser divididos em “com” e “sem” CNPJ.

Para esclarecer os cálculos no Nível de Informalidade 2, os “sem” CNPJ foram somados aos “sem” carteira e os “com” CNPJ foram somados aos “com” carteira. A

motivação para a utilização desta segunda forma de avaliar a informalidade é a de considerar, de maneira mais ampla, o problema da informalidade no país, que atinge não só os empregados, mas os empregadores e trabalhadores por conta própria. O Quadro 5 a seguir resume os itens que compõem cada um dos indicadores de informalidade.

Quadro 5 – Resumo dos Indicadores Utilizados no Cálculo do Nível de Informalidade.

Categoria		Nível de Informalidade 1	Nível de Informalidade 2
Empregado	Setor Privado	X	X
	Trabalhador Doméstico	X	X
	Setor Público	X	X
Empregador		-	X
Conta Própria		-	X
Trabalhador Familiar Auxiliar		X	X

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados do estudo

Os dados foram analisados por meio de estatística descritiva com a elaboração de gráficos.

3.2.3 Análise do impacto: reforma trabalhista e reforma da previdência

Para avaliar o impacto da nova legislação trabalhista nas receitas e despesas previdenciárias, o estudo se deparou com a limitação de dados disponibilizados no site da Secretaria de Previdência (Sprev), divulgados apenas para o período de 2012 a 2017. Considerando que a entrada em vigor da nova legislação se deu no final do exercício de 2017, portanto, sem base correspondente no site da Sprev, a pesquisa desenvolveu-se no formato de simulações, trabalhando com indivíduos representativos (mulheres e homens), em oito diferentes cenários:

- i. empregado mulher com carteira assinada sem reforma trabalhista e sem reforma da previdência;
- ii. empregado mulher sem carteira assinada com reforma trabalhista e sem reforma da previdência;
- iii. empregado mulher com carteira assinada sem reforma trabalhista e com reforma da previdência;
- iv. empregado mulher sem carteira assinada com reforma trabalhista e com reforma da previdência;
- v. empregado homem com carteira assinada sem reforma trabalhista e sem reforma da previdência;
- vi. empregado homem sem carteira assinada com reforma trabalhista e sem reforma da previdência;

- vii. empregado homem com carteira assinada sem reforma trabalhista e com reforma da previdência;
- viii. empregado homem sem carteira assinada com reforma trabalhista e com reforma da previdência.

Como não há precisão sobre a mensuração e definição do conceito de informalidade (Figueiras, 2004), a escolha dos cenários considerou a formalidade como sendo o empregado com carteira assinada, empregador e trabalhador por conta própria com CNPJ (MEI), e a informalidade como sendo trabalhador sem carteira assinada, trabalhador auxiliar domiciliar, empregador e trabalhador por conta própria sem CNPJ.

4. ANÁLISE DOS DADOS

4.1 Flexibilidade da Legislação Trabalhista

4.1.1 Análise da População Ocupada e Desocupada

Quando se analisa a evolução da população ocupada e desocupada com a flexibilidade trazida com a reforma trabalhista, os números mostram que a variação da taxa de força de trabalho não sofreu alteração significativa e a série histórica apresentou estabilidade. O menor percentual da força de trabalho foi de 60,8% no trimestre móvel de novembro de 2015, e a maior variação deste período foi de 1,1%, quando é atingido em setembro de 2017 o percentual de 61,9%. (Gráfico 1).

Gráfico 1 - Evolução da Taxa Força de Trabalho



Fonte: Elaboração própria com base na PNAD contínua

Quando se analisa o nível de ocupação (Gráfico 2), calculado através do percentual de pessoas ocupadas em relação a população em idade de trabalhar, verifica que no período A

tem-se uma queda acentuada com início no trimestre móvel de novembro de 2014, atingindo o patamar de 53,1% em janeiro de 2017. No período B, a série continua em baixa, terminando com um nível de ocupação de apenas 53,9%. Ou seja, para cada 100 brasileiros em idade ativa, apenas 53,9 estão ocupados.



Fonte: Elaboração própria com base na PNAD contínua

Se há redução no nível de ocupação, e isto não ocorreu por variação na força de trabalho, então o fator que influencia a empregabilidade é o nível de desocupação, calculado por meio do percentual de trabalhadores desocupados em relação às pessoas em idade de trabalhar. O Gráfico 3, que indica a série histórica do nível de desocupação, calculado por meio do percentual de trabalhadores desocupados em relação às pessoas em idade de trabalhar [desocupada/(desalentada+PEA)], mostra que no período A o nível de desocupação atinge o valor de 7,3%, e que esse nível aumenta no período B, atingido a marca de 8,1%, encerrando o período com 7,9% de taxa de desocupação. Registre-se no nível de desocupação estão também as pessoas desalentadas, ou seja, aqueles que desistem de procurar trabalho. Ou seja, no nível de desocupação, se consideram as pessoas desalentadas. Observa-se que a mesma com a queda ao final do período, o nível de desocupação continua entre os maiores níveis observados no período de 2012 a 2019.

Gráfico 3 – Evolução do Nível de Desocupação



Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PNAD contínua

Quando se analisa a taxa de desocupação, onde não se considera as pessoas desalentadas, o percentual de desocupação é ainda maior (Gráfico 4).

Gráfico 4 - Evolução da Taxa de Desocupação



Fonte: Elaboração própria com base na PNAD Contínua

Analisando os Gráficos 3 e 4, percebe-se que a intensidade do movimento de transferência de trabalhadores desempregados para a condição de desalentados tende a ser inversa ao nível da taxa de desemprego, uma vez que estas pessoas deixam de fazer parte da PEA. Ou seja, o crescimento da população desalentada interfere na perspectiva do mercado de trabalho.

Chama atenção o crescimento significativo da taxa de desocupação que ocorre no mesmo trimestre móvel em que se inicia a queda progressiva da taxa de ocupação, ou seja, as taxas de ocupação e desocupação apontam que não é o fator demográfico o principal influente

nos índices, e sim a diminuição nos postos de trabalho. Dentre os fatores apresentados no decorrer deste estudo encontram-se a burocracia na contratação (apontado no projeto da reforma trabalhista) e o momento de recessão em que vive o Brasil.

A fim de comprovar a recessão econômica brasileira, observa-se na tabela 1 a variação do PIB. Segundo Luiz Fernando de Paula (2017), o Brasil iniciou, em 2011, uma desaceleração na economia que alcança seu ápice no período de 2015 a 2016, cujo o crescimento médio nos trimestres é negativo de -3,4%. Junto com a crise econômica, o Brasil enfrentou graves questões políticas, o que resultou na pior recessão de sua história nos anos de 2014 a 2016, neste período o Produto Interno Bruto (PIB) teve quedas bastante significativas.

Quadro 6 – Variação do volume do PIB em relação ao mesmo trimestre do ano anterior - %

Período	PIB	Período	PIB
2012.I	1,7	2015.IV	-5,5
2012.II	1,0	2016.I	-5,1
2012.III	2,5	2016.II	-3,2
2012.IV	2,5	2016.III	-2,5
2013.I	2,7	2016.IV	-2,3
2013.II	4,0	2017.I	0,1
2013.III	2,8	2017.II	0,6
2013.IV	2,5	2017.III	1,4
2014.I	3,5	2017.IV	2,2
2014.II	-0,4	2018.I	1,2
2014.III	-0,6	2018.II	0,9
2014.IV	-0,2	2018.III	1,3
2015.I	-1,6	2018.IV	1,1
2015.II	-2,7	2019.I	0,5
2015.III	-4,3		

Fonte: <<https://www.ibge.gov.br/>>

Analisando todos os gráficos desta sessão, é possível afirmar que a estabilidade da força de trabalho e em meio a recessão econômica, tem-se um recuo da população ocupada presente na PEA por falta de criação de empregos e perdas de postos de trabalho que implica no aumento contínuo da taxa de desemprego, uma vez que a economia não consegue abarcar suficientemente os novos entrantes na força de trabalho como, também, a recolocação de um contingente de pessoas até então desempregadas. (Lameiras, 2013)

Quando se compara as taxas nos períodos A e B, percebe-se que a nova reforma trabalhista não reduziu o desemprego de forma significativa, ou seja, a ideia de que a desregulamentação e flexibilização das normas trabalhistas acarretaria no geração de emprego e aquecimento da economia não se mostra na revisão dos dados.

4.1.2 Análise da Variação de Emprego Celetista

Diante de um cenário econômico em recessão, em que o desemprego aumenta e a desregulamentação facilita a contratação e demissão dentro dos termos estipulados pelo empregador, será observado se com a Lei nº 13.467/2017, há aumento da admissão e demissão de empregos formais.

No Gráfico 5, será observado a variação do saldo de empregos formais (celetistas) [admissão-demissão]. A série será analisada a partir de 2013, uma vez que é a partir deste ano que o MTE disponibiliza os saldos dos empregos celetistas.



Fonte: Elaboração própria com base em CAGED (2019).

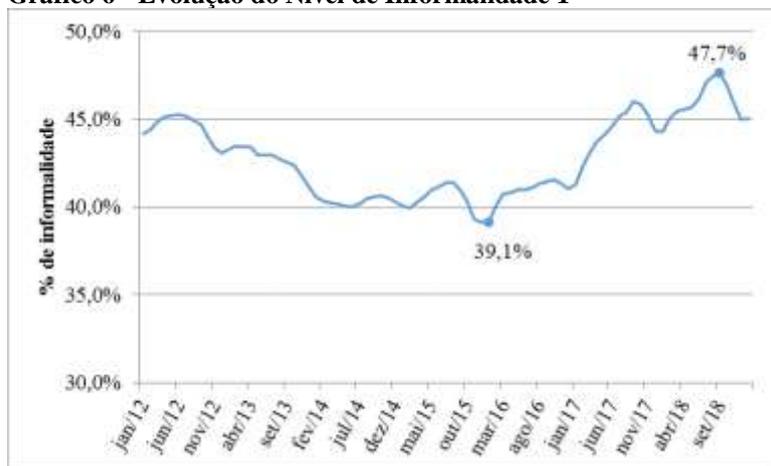
Nota-se que existe um padrão no mês de dezembro, o qual registra o menor saldo de cada ano, -507.707 em 2013, -582.236 em 2014, -614.393 em 2015, -478.107 em 2016, -340.631 em 2017, -342.701 em 2018. No período A, o saldo caiu de 256.225 em abril de 2013 para -84.781 no mesmo mês em 2015, no entanto o saldo volta a crescer e quando a análise vai para o período B percebe-se que a variação é menor que o período A. Ou seja, a reforma trabalhista não aumentou o incentivo no mercado na variação do saldo do emprego formal.

Moreira (2018), em seus estudos afirmou que a nova legislação trabalhista amplia a liberdade em determinar as condições de contratação, uso e remuneração da força de trabalho, o que acarretaria, entre as muitas propensões, numa maior variação de contratação e demissão de empregado, o que foi observado nos dados analisados.

4.2 Evolução do Nível de Informalidade

Ao analisar o Nível de Informalidade 1 nos períodos antes e depois da reforma trabalhista, nota-se que no período A a informalidade se manteve na média dos 40%, atingindo seu pico em setembro de 2017. Ao analisar o período B, logo após o mês que a reforma trabalhista entrou em vigor, verifica-se que a informalidade caiu em 0,9% até janeiro de 2018, porém, os números voltaram a crescer e atingiram o pico de 47,7% em setembro de 2018, mas apresentando queda em seguida (Gráfico 6).

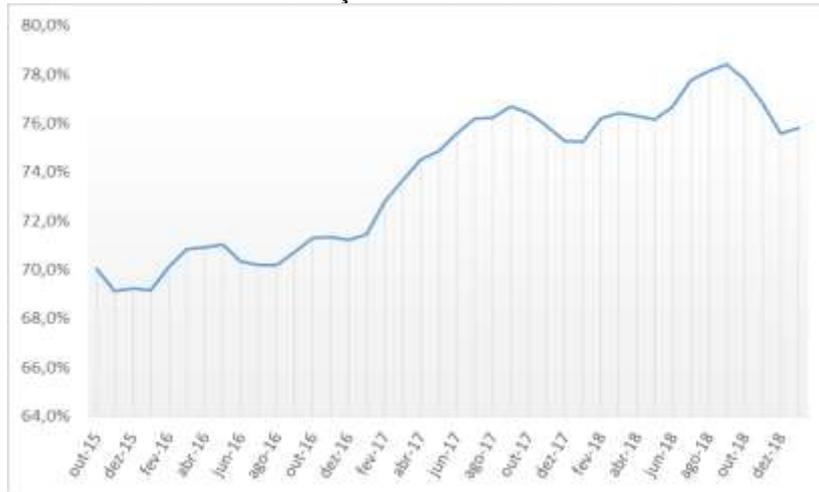
Gráfico 6 - Evolução do Nível de Informalidade 1



Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PNAD Contínua

Ao analisar o Nível de Informalidade 2, verificou-se também que a economia informal aumentou comparativamente à economia formal no período após a reforma trabalhista atingindo o pico de 78,4%, também apresentado queda em seguida (Gráfico 7). Ressalte-se que em razão de a PNAD contínua não dividir o empregador e o trabalhador por conta própria até setembro de 2015 entre aqueles que estão “com” ou “sem” CNPJ, a construção do Gráfico 7 considerou os dados a partir do trimestre móvel de outubro de 2015 até o primeiro trimestre móvel de 2019 (40 trimestres móveis).

Gráfico 7 – Evolução do Nível de Informalidade 2



Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PNAD contínua

Portanto, os resultados apresentados nos Gráficos 6 e 7 confirmam que tanto o trabalho informal como a economia informal aumentaram logo após a aprovação da reforma trabalhista, contrariando as expectativas iniciais. Contudo, com relação ao trabalho informal, verifica-se que há uma queda a partir de setembro de 2018, mas nesse nível a informalidade se mantém na casa dos 45%, entre os maiores picos já observados no período de 2012 a 2019. A mesma situação é observada quando se analisa a evolução da economia informal, que apresenta queda ao final do ano de 2018, mas, ainda ultrapassando a casa dos 70% de informalidade.

4.3 Arrecadação Previdenciária

Em se tratando de informalidade do mercado de trabalho brasileiro, a proposta de reforma da previdência brasileira, mostra que há uma evidente deterioração da relação entre contribuintes e beneficiários. Diante disto, entre a justificativas apresentadas na reforma trabalhista, esteve a atualização dos mecanismos de combate à informalidade da mão-de-obra no país para que haja um efeito colateral dessa medida, a fim de melhorar a base de financiamento do sistema brasileiro de previdência social.

Esta sessão busca analisar qual o impacto da reforma trabalhista nas contas previdenciárias do Brasil. Para isto, criou-se indivíduos representativos em oito cenários, nos quais foi projetado o total de contribuição que o indivíduo faria para a previdência em sua vida ativa e o total que ele receberia de benefícios em toda sua vida de aposentadoria.

Estes cenários foram criados, com intuito de avaliar as performances antes da Lei nº 13.467/2017, na qual a atividade-fim não podia ser terceirizada e depois da Lei nº 13.467/2017, com a qual é permitido terceirização para qualquer atividade. Também foi simulado o antes da reforma da previdência, no qual o indivíduo pode se aposentar por tempo de contribuição – as mulheres com 30 anos e o homens com 35 anos - e depois da reforma previdenciária que, se aprovada, institui a idade mínima para aposentar de 62 anos para as mulheres e 65 anos para os homens. Os cenários estão sintetizados Quadro 7.

Quadro 7 – Descrição dos cenários

	Mulher	Homem	Antes Lei nº 13.467/2017	Depois Lei nº 13.467/2017	Antes Reforma da Previdência	Depois Reforma da Previdência
Cenário 1	X	-	X	-	X	-
Cenário 2	X	-	-	X	X	-
Cenário 3	X	-	X	-	-	X
Cenário 4	X	-	-	X	-	X
Cenário 5	-	X	X	-	X	-
Cenário 6	-	X	-	X	X	-
Cenário 7	-	X	X	-	-	X
Cenário 8	-	X	-	X	-	X

Fonte: Elaboração própria

Para todos os cenários, o cálculo mensal da receita da contribuição previdenciária dos trabalhadores, foi realizado por meio do salário médio mensal por empregado, retirado da PNAD contínua no valor de R\$ 2.032 reais, no trimestre móvel de Outubro de 2017 (mês anterior a Lei nº 13.467/2017 entrar em vigor). Segundo as regras da previdência a alíquota que deve ser aplicada em cima do salário é de 9%, assim, tem-se a contribuição mensal de R\$182,88 para a RGPS. Para todos os cenários foi utilizado, também, o benefício previdenciário concedido médio no valor de R\$ 1.389,23 reais no mês de Outubro de 2017.

Para efeito desta pesquisa, a Mulher, começou a trabalhar com 23 anos, uma vez que a idade média de aposentadoria por idade para as mulheres, segundo a PEC 06/2019 (reforma da previdência) é em torno de 53 anos e a expectativa de sobrevida é 31 anos, e considerando que, o tempo mínimo de contribuição para o RGPS é de 30 anos, então foi calculado o resultado da idade média de aposentadoria da mulher menos o tempo mínimo de contribuição, assim, chega-se a idade média para início de contribuição para a previdência de 23 anos.

Para o Homem, de acordo com a PEC 06/2019, a idade média de aposentadoria é 56 anos, com expectativa de sobrevida de 24 anos. De acordo com as atuais regras da previdência, o tempo mínimo de contribuição para os homens é de 35 anos. Assim, o Homem, para efeito da pesquisa começou a trabalhar com 21 anos [56 anos – 35 anos].

No que diz respeito ao período total que os indivíduos contribuem para a previdência e o período total que recebem os benefícios, tem-se:

- Nos cenários 1 e 2, o indivíduo representativo é a Mulher. Neles foram considerados o tempo que esta personagem contribuiria para a previdência, pelo tempo mínimo para contribuição segundo as regras atuais, que para as mulheres é de 30 anos, este tempo resulta em 360 meses. Em seguida, foi projetado o tempo em que esta personagem receberá por toda a vida de aposentada. Para isto, foi utilizado a expectativa de sobrevida da Mulher, que de acordo com a PEC 06/2019 é de 31 anos, ou seja, 372 meses.
- Nos cenários 3 e 4, o indivíduo representativo é a Mulher. Neles foram projetado o tempo que esta personagem contribuiria para a previdência, através da idade mínima para aposentadoria, conforme as regras da Reforma da Previdência, que estabelece a idade mínima de contribuição para as mulheres de 62 anos, assim, foi diminuído 62 anos por 23 anos e obteve-se a estimativa do tempo que esta personagem iria contribuir para a previdência de 39 anos (468 meses). Em seguida, foi projetado o tempo em que esta personagem receberá por toda a vida de aposentada. Para isto, foi utilizado a expectativa de sobrevida da Mulher, que de acordo com a PEC 06/2019 é de 81 anos menos 62 anos (idade em que a mulher se aposenta) resultando em 19 anos, ou seja, 228 meses.
- Nos cenários 5 e 6, o indivíduo representativo é o Homem. Neles foram considerados o tempo que este personagem contribuiria para a previdência, pelo tempo mínimo para contribuição segundo as regras atuais, que para homens é de 35 anos, este tempo resulta em 420 meses. Em seguida, foi projetado o tempo em que este personagem receberá por toda a vida de aposentado. Para isto, foi utilizado a expectativa de sobrevida do homem, que de acordo com a PEC 06/2019 é de 24 anos, ou seja, 288 meses.
- Nos cenários 7 e 8, o indivíduo representativo é o Homem. Neles foram projetado o tempo que este personagem contribuiria para a previdência, através da idade mínima para aposentadoria, conforme as regras da Reforma da Previdência, que estabelece a idade mínima de contribuição para os homens de 65 anos, assim, foi diminuído 65 anos por 21 anos e obteve-se a estimativa do tempo que este personagem iria contribuir para a previdência de 44 anos (528 meses). Em seguida, foi projetado o tempo em que este indivíduo receberá por toda a vida de aposentado. Para isto, foi

utilizado a expectativa de sobrevida do homem, que de acordo com a PEC 06/2019 é de 80 anos menos 65 anos (idade em que a mulher se aposenta) resultando em 15 anos (180 meses).

4.3.1 Cenário 1

Primeiro foi calculado a receita de contribuição em toda a vida laboral da Mulher. Para isto, multiplicou-se a contribuição mensal para previdência de R\$182,88 por 360 meses. O valor achado é a receita de contribuição em toda a vida laboral da Mulher, no valor de R\$ 65.836,80 reais.

Depois, foi estimado os benefícios que esta personagem receberá por toda a vida de aposentada. Para isto, multiplicou-se o valor médio mensal do benefício concedido pelo RGPS no valor de R\$ 1.389,23 reais por 372 meses, o resultado da multiplicação resulta na despesa que esta pessoa gera para a previdência no valor de R\$ 516.793,56 reais.

Com isso, tem-se no cenário 1 o resultado previdenciário de -R\$ 450.956,76 reais (receita previdenciária de R\$ 65.836,80 reais menos despesa previdenciária de R\$ 516.793,56 reais).

4.3.2 Cenário 2

Inserindo esta trabalhadora no MEI, as regras para contribuição para a previdência alteram para 5% do salário mínimo, independentemente do valor do salário total recebido pela Mulher. No ano de 2017 salário mínimo era R\$ 937,00 reais, assim, a contribuição foi de R\$ 46,85 reais.

Para achar o valor da receita de contribuição em toda a vida laboral desta mulher, multiplicou-se R\$ 46,85 reais por 360 meses, o resultado é R\$ 16.866,00 reais.

Para estimar o benefício que ela receberá, de acordo com as regras estabelecidas pelo MEI, o valor do benefício é o salário mínimo. Assim, em seguida, foi multiplicado R\$ 937,00 reais por 372 meses que resultou em R\$ 348.564,00.

No cenário 2, o resultado previdenciário foi de -R\$ 331.698,00 (receita previdenciária de R\$ 16.866,00 menos despesa previdenciária de R\$ 348.564,00).

4.3.3 Cenário 3

Neste momento, para projetar a receita da contribuição previdenciária feito por toda a vida laboral da Mulher, considerou-se as regras da Reforma da previdência. Assim,

multiplicou-se R\$ 182,88 por 468 meses, o resultado de contribuição para previdência em toda a vida laboral dela é de R\$ 85.587,84 reais.

Para projetar os benefícios pagos pela previdência, multiplicou-se o valor de R\$ 1.389,23 reais por 228 meses, obtendo-se o resultado de R\$ 316.744,44.

No cenário 3, o resultado previdenciário foi de -R\$ 231.156,60 reais (receita previdenciária de R\$ 85.587,84 reais menos despesa previdenciária de R\$ 316.744,44 reais).

4.3.4 Cenário 4

Este cenário obedeceu as regras para contribuição social pelo MEI que é de 5% do salário mínimo, assim, a contribuição de R\$ 46,85 foi multiplicada por 468 meses, o resultado é R\$ 21.925,80.

Para identificar o valor total da despesa com benefícios previdenciários que a personagem irá receber por toda a aposentadoria pelo MEI, foi multiplicado R\$ 937,00 reais por 228 meses, obtendo-se o resultado de R\$ 213.636,00 reais.

No cenário 4, o resultado previdenciário foi de -R\$ 191.710,20 reais (receita previdenciária de R\$ 21.925,80 reais menos despesa previdenciária de R\$ 213.636,00 reais).

4.3.5 Cenário 5

Primeiro foi calculado a receita de contribuição em toda a vida laboral do Homem. Para isto, multiplicou-se R\$182,88 por 420 meses. O valor achado é de R\$ 76.809,60 reais.

Depois estimou-se os benefícios que este individuo receberia por toda a vida de aposentada. Então o próximo passo foi multiplicar R\$ 1.389,23 por 288 meses, o resultado da multiplicação resulta na despesa total que esta pessoa gera para a previdência no valor de R\$ 400.098,24 reais.

Com isso, tem-se no cenário 5 o resultado previdenciário de -R\$ 323.288,64 reais (receita previdenciária de R\$ 76.809,60 reais menos despesa previdenciária de R\$ 400.098,24 reais).

4.3.6 Cenário 6

Neste cenário, o Homem tem sua contribuição de R\$ 46,85 multiplicada pelo salário mínimo R\$ 937,00 reais, de acordo com as regras do MEI, assim, a contribuição por toda a vida laboral deste indivíduo foi de R\$ 19.677,00 reais.

Ao se aposentar, o Homem terá direito ao benefício que ele receberá é no valor do salário mínimo. Para chegar ao valor dos benefícios totais recebidos por toda a vida de aposentadoria, multiplicou-se o valor do salário mínimo por 288 meses [12 meses x 24 anos] que resultou em R\$ 269.856,00.

No cenário 6, o resultado previdenciário foi de -R\$ 250.179,00 (receita previdenciária de R\$ 19.677,00 menos despesa previdenciária de R\$ 269.856,00).

4.3.7 Cenário 7

Para este cenário no qual o Homem é o personagem, multiplicou-se R\$ 182,88 reais por 528 meses, o resultado de contribuição para previdência em toda a vida laboral dele é de R\$ 96.560,64 reais.

Para projetar os benefícios pagos pela previdência por toda a vida de aposentadoria, multiplicou-se R\$ 1.389,23 reais por 180 meses, obtendo-se o resultado de R\$ 250.061,40 reais.

No cenário 7, o resultado previdenciário foi de -R\$ 153.500,76 reais (receita previdenciária de R\$ 96.560,64 reais menos despesa previdenciária de R\$ 250.061,40 reais).

4.3.8 Cenário 8

Neste cenário foi multiplicado R\$ 46,85 reais por 528 meses, o resultado é contribuição para previdência em toda a vida laboral é R\$ 24.736,80 reais.

Para projetar os benefícios pagos por todo o período de aposentadoria, multiplicou-se R\$ 937,00 reais por 180 meses, obtendo-se o resultado de R\$ 168.660,00 reais.

No cenário 8, o resultado previdenciário foi de -R\$ 143.923,20 reais (receita previdenciária de R\$ 24.736,80 reais menos despesa previdenciária de R\$ 168.660,00 reais).

4.3.9 Análise do cenários

Em relação a Receita Projetada, do ponto de vista das Contas Públicas os melhores cenários são o 3 e o 7, nos quais a Reforma Trabalhista não foi aprovada e a Reforma da Previdência foi aprovada, isso se justifica porque se considera que tanto a Mulher quanto o Homem contribui integralmente de acordo com a CLT e por mais tempo, antes da aposentadoria. Na perspectiva do trabalhador, os melhores cenários são 2 e 6, nos quais tanto a Mulher quanto o Homem contribuem com valores menores e por menos tempo.

Quando se analisa a Despesa Projetada, do ponto de vista das Contas Públicas, os melhores cenários são 4 e 8, com ambas as reformas aprovadas, no qual o Governo oferece o benefício com menores valores. Do ponto de vista dos empregados, os cenários favoráveis são o 1 e o 5, uma vez que o benefício adquirido é maior sem nenhuma reforma aprovada.

Da perspectiva do Resultado Projetado, os melhores cenários para as Contas Públicas são os 4 e 8, assim sendo, ambas as reformas aprovadas proporcionam um déficit menor aos Grandes Números da Previdência. Já para os trabalhadores, os cenários mais favoráveis são o 1 para a Mulher e o 5 para o Homem, isso significa que as reformas influenciam negativamente para os benefícios dos empregados.

Quadro 8 – Impacto nas contas previdenciárias (em Reais)

	Receita Projetada	Despesa Projetada	Resultado Projetado
Cenário 1	65.836,80	516.793,56	(450.956,76)
Cenário 2	16.866,00	348.564,00	(331.698,00)
Cenário 3	85.587,84	316.744,44	(231.156,60)
Cenário 4	21.925,80	213.636,00	(191.710,20)
Cenário 5	76.809,60	400.098,24	(323.288,64)
Cenário 6	19.677,00	269.856,00	(250.179,00)
Cenário 7	96.560,64	250.061,40	(153.500,76)
Cenário 8	24.736,80	168.660,00	(143.923,20)

Fonte: Elaboração própria

Portanto, pode-se concluir que da perspectiva dos direitos sociais dos trabalhadores, tanto a Reforma Trabalhista, quanto a Reforma da Previdência podem reduzir os benefícios que os empregados irão receber futuramente.

É interessante notar que mesmo o Governo tendo uma Receita Projetada menor com a Reforma Trabalhista aprovada, a vantagem é que o pagamento dos benefícios é menor, fazendo com que o Resultado Projetado com a reforma seja favorável às Contas Públicas.

Nota-se que todos os resultados são negativos, devido a despesa previdenciária projetada, em todos os casos, ser maior que a receita projetada.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo analisar o impacto da reforma trabalhista na informalidade e nas contas previdenciárias do Brasil, a partir de uma abordagem *mixed-methods* sequencial, composta por quatro etapas: dividindo os dados oficiais do IBGE para qualificar o grau de informalidade no mercado de trabalho brasileiro; analisando a série histórica de ocupação do mercado de trabalho antes e depois da reforma trabalhista;

analisando a flexibilidade de contratações/demissões por meio dos dados do Caged; e trabalhando com indivíduos representativos (mulheres e homens), com a simulação de oito diferentes cenários, para avaliar o impacto da nova legislação trabalhista nas receitas e despesas previdenciárias.

A revisão da literatura mostrou que o marco do direito do trabalho no Brasil se deu com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promulgada em 1943, e que desde então diversas iniciativas promoveram uma série de mudanças na dinâmica da estrutura econômica e de sua conseqüente reorganização do trabalho, mas as regras formais das relações de trabalho com o passar dos anos já não estavam mais atendendo a demanda, fomentando o crescimento da terceirização e da pejetização.

Esse ambiente acabou suscitando argumentos políticos para a discussão de uma reforma trabalhista mais ampla, que resultou, em 2017, na aprovação da Lei 13.467/2017, que alterou 201 aspectos do arcabouço legal trabalhista brasileiro, entre eles a regularização do trabalhador autônomo e o aumento da multa para empregados não registrados. A expectativa era que a nova legislação trabalhista atualizasse os mecanismos de combate à informalidade da mão-de-obra no país e que melhorasse a base de financiamento do sistema brasileiro de previdência social, na medida em que recuperaria a deterioração da relação entre contribuintes e beneficiários.

Ao analisar os dados do estudo, contudo, verificou-se que tanto o trabalho informal como a economia informal aumentaram logo após a aprovação da reforma trabalhista, contrariando as expectativas iniciais. E que mesmo havendo uma redução da queda ao final do ano de 2018, os percentuais de queda observados se mantiveram entre os maiores picos de queda já observados no período de 2012 a 2019.

Com relação à flexibilidade trazida pela nova legislação trabalhista, verificou-se que houve um recuo da população ocupada presente na população economicamente ativa por falta de criação de empregos e perdas de postos de trabalho, que implicou no aumento contínuo da taxa de desemprego, uma vez que a economia não consegue abarcar suficientemente os novos entrantes na força de trabalho como, também, a recolocação de um contingente de pessoas até então desempregadas. Quando se compara as taxas dos períodos analisados, percebe-se que a nova reforma trabalhista também não reduziu o desemprego de forma significativa, ou seja, a ideia de que a desregulamentação e flexibilização das normas trabalhistas acarretaria no geração de emprego e aquecimento da economia não se mostra na revisão dos dados.

Sobre o impacto da reforma trabalhista nas contas previdenciárias, a *proxi* desenvolvida mostrou que em todos os cenários projetados as despesas superam as receitas previdenciárias, mas o déficit nas contas previdenciárias é menor quando se projeta os trabalhadores sem carteira assinada, portanto, se mostrando mais favoráveis às contas públicas. Contudo, há de se considerar a perda da proteção previdenciária desse trabalhador e seus futuros efeitos sobre o Bem-Estar Social.

REFERÊNCIAS

Afonso, L. E. (2016). Progressividade e aspectos distributivos na previdência social: uma análise com o emprego dos microdados dos registros administrativos do RGPS. *Revista Brasileira de Economia*, 70(1), 3-30.

Afonso, L. E., & Fernandes, R. (2005). Uma estimativa dos aspectos distributivos da previdência social no Brasil. *Revista Brasileira de Economia*, 59(3), 295-334.

Aguiar, R. R. (4 de junho de 2018). *Conjur*. Fonte: Consultório Jurídico: <https://www.conjur.com.br/2018-jun-04/opiniaio-lei-1367018-impactos-desoneracao-folha>

Amaro, L. C., & Afonso, L. E. (2018). Quais são os efeitos do envelhecimento populacional nos sistemas previdenciários de Brasil, Espanha e França? *Revista Brasileira de Estudos de População*, 35(2).

Andrade, R. L. M. M., & Morais, F. F. (2017). A reforma das normas trabalhistas em meio à crise econômica no Brasil. *Revista Saberes da Amazônia*, 2(5).

Anônimo, P. (2007). Avanços e contradições sociais e econômicos no Brasil. Compartilhar.

Ansiliero, G., Rangel, L. A., Paiva, L. H., Stivali, M., Barbosa, E. D., & Silveira, F. G. (2008). A desoneração da folha de pagamentos e sua relação com a formalidade no mercado de trabalho (No. 1341). Texto para Discussão, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA).

Braga, J. T. D. S., & Costa, J. R. C. (2015). O déficit da previdência social e os reflexos do pensamento neoconservador nos direitos previdenciários no Brasil, México e Chile.

BRASIL. DIEESE. Nota Técnica nº 99 de 24 de maio de 2011. A informalidade e o movimento sindical: uma agenda para o século XXI. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/sitio/buscaDirigida?acao=mais>>. Acesso em: 17 abr. 2019.

Brasil. Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 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. Diário Oficial da União 2017; 14 jul.

Brasil. Proposta de Emenda à Constituição 06/2019. Modifica o sistema de previdência social, estabelece regras de transição e disposições transitórias, e dá outras providências. Poder Executivo 2019; 20 fev.

Caetano, M. A. R. (2006). Determinantes da sustentabilidade e do custo previdenciário: aspectos conceituais e comparações internacionais.

Caetano, M. A. R., Rangel, L. A., Pereira, E. D. S., Ansiliero, G., Paiva, L. H., & Costanzi, R. N. (2016). O fim do fator previdenciário e a introdução da idade mínima: questões para a Previdência Social no Brasil.

Cardoso, A., & Gindin, J. (2008). Relações de trabalho, sindicalismo e coesão social na América Latina. IFHC-Instituto Fernando Henrique Cardoso.

Cardoso, A., & Gindin, J. (2008). Relações de trabalho, sindicalismo e coesão social na América Latina. IFHC-Instituto Fernando Henrique Cardoso.

Carvalho, S. S. D. (2017). Uma visão geral sobre a reforma trabalhista.

Cezar, F. G. (2008). O processo de elaboração da CLT: histórico da consolidação das leis trabalhistas brasileiras em 1943. *Revista Processus de Estudos de Gestão, Jurídicos e Financeiros*, 13-20.

Costa, L. R. (2012). Subcontratação e informalidade na construção civil, no Brasil e na França. *Caderno CRH*, 24(62).

COSTANZI, Rogerio Nagamin. Reforma da previdência e mercado de trabalho. *Boletim do Mercado de Trabalho. IPEA*, abr. 2017, p.79-89. Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/merca->

De Além, A. C. D., & Giambiagi, F. (1997). Despesa previdenciária: análise da sua composição, efeitos da inflação e bases para uma alternativa intermediária de reforma (No. 374). Texto para discussão.

De Lima, D. V., & Matias-Pereira, J. (2014). A dinâmica demográfica e a sustentabilidade do regime geral de previdência social brasileiro. *Revista de Administração Pública*, 48(4), 847-868.

De Lima, D. V., Wilbert, M. D., Pereira, J. M., & Paulo, E. (2012). O impacto do fator previdenciário nos grandes números da previdência social. *Revista Contabilidade & Finanças*, 23(59), 128-141.

De Vasconcelos, E. A. S., & Targino, I. (2015). A INFORMALIDADE NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO: 1993–2013. *Revista da ABET*.

Filgueiras, L. A. M., Faria, M. D. G. D. D., & Amaral, M. F. D. (2004). O conceito de informalidade: um exercício de aplicação empírica.

GOMES, OrlandoManuel da Costa. O Modelo de Agente Representativo. Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Lisboa,Repositório Científico,Lisboa, 2012.

Hallak, J., Namir, K., & Kozovits, L. (2006). Setor e emprego informal no Brasil: Análise dos resultados da nova série do sistema de contas nacionais-2000/2006. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

IBGE. (2019, Março 31). *Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística*. Retrieved from IBGE: <https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaoadevida/indicadoresminimos/supplme/analiseresultados2.shtm>.

IBGE. Economia informal urbana 2003. Disponível em <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/economia/ecinf/2003, 2005>.

IBGE. Microdados da pesquisa nacional por amostra de domicílios. Rio de Janeiro, 2019.

JARDIM, Eduardo Ferreira; LICHAND, Guilherme; GALA, Paulo. Microfundamentos da Macroeconomia: Notas Críticas. *Est. Econ.*, v. 39, n° 4, p. 851-871, São Paulo, 2009.

Krein, D., GIMENEZ, D. M., & SANTOS, A. L. D. (2018). Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil. Campinas: Curt Nimuendajú.

Krein, J. D. (2004). A reforma trabalhista de FHC: análise de sua efetividade. A reforma trabalhista de FHC: análise de sua efetividade.

Krein, J. D. (2018). O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. *Tempo social*, 30(1), 77-104.

Matijascic, M., & Kay, S. J. (2017). A Reforma da Previdência brasileira no âmbito de um mercado de trabalho heterogêneo. *Revista da ABET*, 16(1).

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

Meleu, M., & Massaro, A. L. (2017). O papel da OIT frente aos desafios do mercado. *Revista Direito e Práxis*, 8(3), 2074-2105.

MOREIRA, E. E. P., & SOUSA, A. D. A. A REFORMA TRABALHISTA E A DISPUTA PELA REGULAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL. *Revista Labor*, 1(20), 54-77.

Neri, M. C. (2006). Informalidade.

Neri, M., Tamm, S. D., Menezes, F., & Kume, L. (2007). Em busca de incentivos para atrair o trabalhador autônomo para a Previdência Social. *Nova Economia*, 17(3), 363-394.

NETO, J. F. S. (1997). Direito do trabalho e flexibilização no Brasil. *São Paulo em perspectiva*, 11, 1.

Nogueira, M. O. (2016). A problemática do dimensionamento da informalidade na economia brasileira (No. 2221). Texto para Discussão, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA).

Noronha, E. (2000). " Informal", ilegal, injusto: percepções do mercado de trabalho no Brasil. Red Revista Brasileira de Ciências Sociais.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Employment, income and equality: a strategy for increasing employment in Kenya. Genebra: OIT, 600 p., 1972.

Oliveira, F. S. (2013). Terceirização e flexibilização das normas trabalhistas. Revista Prolegómenos. Derechos y Valores de la Facultad de Derecho, 26(31), 189-201.

POCHMANN, M. (2015). Ajuste econômico e desemprego recente no Brasil metropolitano. Estudos Avançados, 29(85), 7-19.

Rodrigues Netto, M., & FERREIRA DA SILVA, I. V. O. N. E. (2014). Desemprego, Precarização e Informalidade: perspectivas do neoliberalismo no mundo pós-crise?. Textos & Contextos (Porto Alegre), 13(1).

Sasaki, M. A., & Menezes, I. V. (2012). Trabalhador informal e Previdência Social: o caso dos trabalhadores por conta própria de Brasília-DF. Política & Sociedade, 11(21), 173-197.

Trabalho, T. S. (5 de Novembro de 2018). *Tribunal Superior do trabalho*. Fonte: TST: http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/primeiro-ano-da-reforma-trabalhista-efeitos?inheritRedirect=false

Ulyssea, G. (2005). Informalidade no mercado de trabalho brasileiro: uma resenha da literatura.

Viana, T. B. (2017). Impacto das recentes reformas previdenciárias nas receitas e despesas do RGPS: mudanças do fator previdenciário.