

REFORMA TRABALHISTA E SEUS EFEITOS NOS EMPREGOS FORMAIS NO BRASIL ENTRE OS ANOS DE 2017 A 2021

LABOR REFORM AND ITS EFFECTS ON FORMAL JOBS IN BRAZIL BETWEEN THE YEARS OF 2017 TO 2021

Aglaê de Souza Perin¹
Ronaldo Leão de Miranda²
Janine Patricia Jost de Miranda³

RESUMO

O debate acadêmico sobre as questões trabalhistas perpassa necessariamente pela relação de poder e dominação entre capital e trabalho. O ano de 2017 foi conhecido como o ano em que o governo federal e o congresso brasileiro deram um duro golpe contra os mais pobres ao aprovarem o desmonte dos direitos sociais e trabalhistas. Com a atual legislação trabalhista, tornou-se possível a flexibilização das jornadas e dos locais de trabalho bem como a regulamentação do teletrabalho (*home office*), o qual possibilita que os trabalhadores desenvolvam atividades em suas próprias casas. Nesta linha de discussão sobre trabalho, o presente estudo teve por objetivo analisar os efeitos da reforma trabalhista no trabalho formal, trabalho com prazo determinado, trabalho temporário, e trabalho intermitente no Brasil entre os anos de 2017 a 2021. Metodologicamente, a pesquisa caracteriza-se como descritiva em relação a seu objetivo, quanto aos procedimentos pode ser considerada como pesquisa aplicada a partir do levantamento de dados secundários e quantitativa em relação à abordagem do problema. Os achados revelam que o maior número de trabalhadores nas quatro modalidades são homens, e que a precarização vem crescendo principalmente quando se trata de trabalho temporário e trabalho intermitente.

Palavras-chave: Trabalho Formal. Trabalho com Prazo Determinado. Trabalho Temporário. Trabalho Intermitente. Reforma trabalhista.

ABSTRACT

The academic debate on labor issues necessarily permeates the relationship of power and domination between capital and labor. The year 2017 was known as the year in which the federal government and the Brazilian congress dealt a severe blow to the poorest by approving the dismantling of social and labor rights. With the current labor legislation, it has become possible to make working hours and workplaces more flexible, as well as to regulate teleworking (*home office*), which allows workers to carry out activities in their own homes. In this line of discussion about work, the present study aimed to analyze the effects of labor reform on formal work, fixed-term work, temporary work, and intermittent work in Brazil between the years 2017 and 2021. Methodologically, the research characterizes if descriptive in relation to its objective, in terms of procedures it can be considered as applied research based on the collection of secondary data and quantitative in relation to the approach to the problem. The findings reveal that the largest number of workers in the four types of work are men, and that precariousness has been growing, especially when it comes to temporary work and intermittent work.

Keywords: Formal Work. Fixed-term work. Temporary job. Intermittent Work. Labor reform.

¹ Graduada em Ciências Contábeis Universidade Federal de Rondônia (UNIR) - aglaesouza2000@gmail.com;

² Doutor em Ciências Contábeis e Administração (FURB) - Universidade Federal de Rondônia (UNIR) - ronaldo.miranda@unir.br;

³ Mestre em Ciências Contábeis (FURB) - Universidade Federal de Rondônia (UNIR) - janine.jost@gmail.com.

INTRODUÇÃO

O debate acadêmico sobre as questões trabalhistas perpassa necessariamente pela relação de poder e dominação entre capital e trabalho (MARTINS, 2012). A necessidade de uma reforma trabalhista não é nova (KREIN, 2018). A legislação trabalhista já passou por muitas transformações, e todas as alterações surgiram com o intuito de atualizar a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) publicadas em 1943 (SANTOS, 2021). A CLT surgiu no ímpeto de colocar o trabalhador num papel de destaque no cenário do trabalho, visando abolir a exploração econômica (SILVEIRO, 2017). Com o passar do tempo, as reformas trabalhistas começaram a ser discutidas no Brasil, principalmente nos anos de 1990, com a abertura econômica e sobre o debate do “Estado Mínimo” (PATORE, 1995).

Chegando ao século XXI, o Brasil passou a viver um cenário de profundos desequilíbrios político-econômicos, e para isso, houve então a necessidade de adequação da norma trabalhista, para melhorar as condições de emprego, e criar novos postos de trabalho (MARTINS, 2012). Com a entrada do governo de Michel Temer, viu-se a necessidade de mudanças, utilizando-se de argumentos como modernizar uma legislação anacrônica, e então criou-se a lei 13.467 de 2017. Para alguns autores, o ano de 2017 foi conhecido como o ano em que o governo federal e o congresso brasileiro deram um duro golpe contra os mais pobres ao aprovarem o desmonte dos direitos sociais e trabalhistas (DRUCK, DUTRA e SILVA, 2019; KREIN, 2018).

Com a atual legislação trabalhista, tornou-se possível a flexibilização das jornadas e dos locais de trabalho bem como a regulamentação do teletrabalho (*home office*), o qual possibilita que os trabalhadores desenvolvam atividades em suas próprias casas (SANTANA, SARQUIS e MIRANDA, 2020). Para Silva (2017), os defensores do teletrabalho querem que o Estado brasileiro tenha avanços nesta modalidade, tanto no setor público quanto privado. Porém, para os críticos desta modalidade, as instalações domiciliares precisam ser adequadas, pois podem aumentar os fatores de riscos para os trabalhadores como os ergonômicos e os psicossociais (SANTANA, SARQUIS e MIRANDA, 2020).

Quanto ao trabalho intermitente, fruto também da reforma trabalhista brasileira, trata-se daquele no qual a prestação de serviços é descontínua, transitória e com alternância de períodos de trabalho e inatividade (CASSAR e BORGES, 2017; ACCARINI *et al.*, 2018). Para Kaled (2019), trata-se de uma modalidade contratual que trouxe inúmeros questionamentos de juristas e operadores do direito acerca da possível precarização das relações do trabalho. O trabalhador nesta modalidade poderá ter diversos contratos simultâneos com diferentes empregadores sem ter a garantia de que será chamado por qualquer um deles, e se for chamado, quanto receberá (COLUMBU, 2019).

A terceirização também é uma realidade diante da nova reforma trabalhista, o qual é considerada por Passos e Nogueira (2018), como uma das formas mais nefastas do aumento da precarização da classe trabalhadora. Para Corsi e Mastrodi (2018), a possibilidade de se terceirizar atividade-fim conjuntamente com a atividade meio, reforça as desigualdades entre os sujeitos envolvidos, que já é intrínseca à relação de trabalho. Desse modo, entender as alterações nas relações de trabalho e emprego são fundamentais, tendo em vista as constatações apresentadas por vários autores, prós e contra a nova reforma trabalhista (COSTA, COSTA e CINTRA, 2018).

O trabalho possui um papel fundamental no desenvolvimento do ser humano (SANTANA, SARQUIS e MIRANDA, 2020). A precarização e a flexibilização das relações de trabalho podem se tornar uma fonte de sofrimento físico e psíquico para o ser humano, quando inserido em um contexto extremo. A aprovação da reforma trabalhista no Brasil se insere no contexto das propostas de flexibilização do trabalho (FARIAS *et al.*, 2021). Neste sentido, as atualizações legais proporcionadas pelo legislativo trouxeram consequências boas e ruins para a população brasileira (SCHEIFER, 2019).

Tendo em vista que uma série de transformações na sociedade tem alterado as relações humanas e principalmente no que tange as questões laborais (BASSO e JUNIOR, 2018). O presente estudo se justifica devido à importância do trabalho para o campo acadêmico e para a sociedade brasileira, ao trazer esclarecimentos sobre os dados em relação ao Estado da União no que tange algumas modalidades de trabalho, o qual dizem respeito ao trabalho formal, trabalho com prazo determinado, trabalho

temporário, e trabalho intermitente (LACERDA e ANJOS, 2020; MIRANDA, JÚNIOR e GOMES, 2021; GALETE, 2021).

Desta forma surge a questão que motiva a realização desta pesquisa: Quais os efeitos da reforma trabalhista no trabalho formal, trabalho com prazo determinado, trabalho temporário, e trabalho intermitente no Brasil entre os anos de 2017 a 2021? Sendo assim, o presente estudo está organizado em cinco seções, iniciada por essa introdução. Em seguida na fundamentação teórica é discutido o tema mercado de trabalho e a reforma trabalhista. Na sequência, apresenta-se os aspectos metodológicos, apresentação e discussão dos resultados, considerações finais e as referências bibliográficas.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Para entender o que envolve o mercado de trabalho no Brasil é necessário identificar alguns conceitos que nos remetem a esse tema, abordando assim, as legislações e as discussões que permeiam a reforma trabalhista e a flexibilização do mercado de trabalho.

2.1 Contexto sobre o Mercado de Trabalho no Brasil

A agenda de discussão sobre mercado de trabalho no Brasil está aberta (BALTAR e KREIN, 2013), tendo como discussão a consolidação das leis do trabalho (CLT), o papel do Estado e de seus mecanismos e políticas na proteção social, as garantias e direitos fundamentais, a reforma trabalhista, dentre outros pontos (MIRANDA, JÚNIOR e GOMES, 2021). O Brasil, sempre foi considerado um país com legislações rígidas no que tange as relações de trabalho, o que ocasionou ao longo dos anos um baixo índice de contratação formal (ARMITRANO, 2013). Não somente isso, para Baltar (2015), os cenários de profundos desequilíbrios político-econômicos também ocasionaram queda no número de empregos formais.

Em se tratando de economia, o crescimento do produto interno bruto (PIB) é um dos impulsionadores do emprego formal (DIEESE, 2013). Dessa forma, não se pode negar que os aumentos dos postos de trabalhos estão inteiramente ligados a

fatores econômicos, uma vez que aumenta consumo das famílias por produtos e serviços, obriga que as empresas contratem mais empregados (BALTAR, KREIN, 2013). O crescimento da atividade econômica é a mola propulsora para o aumento da atividade laborativa com carteira assinada, uma vez que com a desaceleração da economia, há um aumento do número de trabalhadores informais, o que ocasiona inúmeras desigualdades sociais (BALTAR, 2017).

Para Miranda, Junior e Gomes (2021), com a falta de trabalho formal muitas pessoas se tornaram desocupadas, desalentadas e inativas, o qual contribuem para aumentar o contingente de pessoas sem qualquer rendimento de trabalho. Diante destas condições, milhões de pessoas entram na informalidade, perdendo sua dignidade como cidadão (GALETE, 2021). O trabalho informal é um campo de vulnerabilidades, pois à medida que se atua em mercados sem remuneração e em condições precárias, o trabalho passa a não ser um direito digno social fundamental para esses cidadãos (CACCIAMALI, 2000).

Com vistas a mudar o cenário da informalidade, o Brasil desde o início do século XX vem implementando regras e direitos trabalhistas (MATINS, 2012). Tendo em vista que o Brasil teve sete Constituições desde o Império: 1824, 1891, 1934, 1937, 1946, 1967 e a de 1988, foi em 1934 que se iniciou a constitucionalização dos direitos trabalhistas. Contudo, somente em 1º de Maio de 1943 é que foi aprovada o Decreto Lei nº 5.542, surgindo assim a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), fruto da reunião de diversas leis que regulamentavam até então as relações de trabalho (AFONSO, 2008)

O Quadro 1, ilustra-se as principais alterações na legislação trabalhista brasileira (1941/2017) conforme preconiza Miranda, Junior e Gomes (2021).

Quadro 1: Principais alterações na legislação trabalhista brasileira (1941/2017)

1941	Justiça do Trabalho Regulamentação da Justiça do Trabalho.
1943	CLT Criação da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).
1946	Repouso remunerado/ greve Constituinte de 46 – estabeleceu direitos como repouso remunerado, a estabilidade do trabalhador rural e o direito de greve.
1951	Aviso prévio 30 dias para empregados demitidos sem justa causa.

1962	13º salário até então, o bônus era dado por livre iniciativa da empresa.
1963	Trabalhadores rurais Inclusão dos trabalhadores rurais na CLT
1964	Cerceamento de liberdades Suspensão do direito de greve e intervenção estatal sobre os sindicatos
1966	FGTS Criação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviços para substituir a estabilidade após 10 anos na mesma empresa.
1969	CTPS Criação da carteira de Trabalho e Previdência Social
1977	Férias Instituição de férias de 30 dias corridos.
1988	Constituição de 1988: Ampliação de direitos Proteção contra a demissão arbitrária, piso salarial proporcional, licença-maternidade, a irredutibilidade salarial e a jornada semanal de 40 horas
1991	Mínimo PCD Criação de percentual mínimo de empregados deficientes, de 2-5%
1998	Banco de horas Criação do banco de horas, quando previsto em acordos coletivos.
1999	Proteção à mulher Proibição da discriminação na contratação e em promoções na empresa.
2001	Deslocamento residência – trabalho Deslocamento entre residência e local de trabalho passa a ser computado como jornada, quando o empregador oferece transporte
2008	Licença maternidade Incentivo fiscal para empresas que ampliam o período de licença maternidade de 120 para 180 dias; de 5 para 20 dias, a licença paternidade; e a extensão do benefício para mães e pais adotivos
2011	Home office Trabalho a distância com os mesmos direitos de empregados presenciais
2017	Reforma Trabalhista Lei da terceirização e Reforma Trabalhista.

Fonte: Adaptado de Oliveira (2019)

No Quadro 1 se observa que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), é a segunda conquista do povo brasileiro, o qual é composta por 922 artigos, se tratando de um sistema jurídico principiológico trabalhista que regulamenta os dissídios individuais e coletivos das relações empregatícias no Brasil (BRASIL, 1943). Passando-se alguns anos, em 1988 o direito ao trabalho foi elevado à categoria de direito fundamental, previsto na constituição federal (LEITE, 2022). Neste sentido, as regulamentações das relações laborais infraconstitucionais estão em constante modificação, decorrência do fato de que há a necessidade de se adequar as

legislações de que tratam das relações de emprego com fatores sociais e econômicos de cada período (BARROS, CORSEUIL e BAHIA, 1999; DELGADO, 2019).

Mormente as normas infralegais, não há possibilidade de alteração com escopo de reduzir direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal, uma vez que se trata de cláusula Pétrea.

2.2 A Reforma Trabalhista e a Flexibilização do Mercado de Trabalho

O Brasil, por meio da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, passou por profundas alterações no ordenamento jurídico que regula as relações trabalhistas desde a instituição da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943. Para Krein e Colombi (2019), adotou-se no Brasil, desde o ano de 2015 políticas voltadas para o neoliberalismo econômico, o qual houve insatisfação da classe operária (LAVAL, 2018). Para Dardot e Laval (2016), tais políticas neoliberais são ocultadas por interesses escusos, dentre eles a retirada de direitos adquiridos pelos trabalhadores ao longo dos anos.

A reforma trabalhista de 2017, advinda do governo de Michel Temer é um dispositivo legal que foi criado com a finalidade de criar novas modalidades de emprego, assim como, a alteração de contratos de trabalho (LACERDA e ANJOS, 2020). O ideário liberal é mais forte, e neste contexto se vê um desmonte dos sindicatos (TROVÃO e ARAÚJO 2020). Com a reforma trabalhista, fomentou-se um “tripé”, abrangendo uma maior flexibilização das regras trabalhistas, minimizar a importância das forças sindicais, e inversão de responsabilidades, o qual os trabalhadores teoricamente assumem riscos, para manter o seu emprego, exemplo da terceirização (KREIN, 2018; NASCIMENTO, 2018).

A reforma trabalhista nasceu com a justificativa de gerar inúmeros empregos e impulsionar a economia brasileira (TROVÃO e ARAÚJO 2019), além de trazer maior flexibilização no setor laboral, com três aspectos que foram evidentes no mercado (CEPES, 2021; ROCHA, 2018; FINCATO, 2020; BETIATTO, 2017). A terceirização é uma delas, pois tem o objetivo de flexibilizar a mão de obra das corporações, dando mais liberdade na hora da contratação, inclusive, com redução nos custos

operacionais (DIEESE, 2007). Anteriormente, a legislação só permitia a terceirização da atividade-meio, agora também pode a atividade-fim da empresa (MATINS, 2010).

A legislação de 1974, nº 6.019 já previa a terceirização, porém, com o novo texto passou a possuir a seguinte redação, no art.4º-A, §1º da lei 6.019 de 1974:

Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução. § 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços.

Diante desta reformulação, as empresas podem terceirizar sua atividade fim, ampliando suas vantagens de operacionalização, além de passar a terceiros as obrigações trabalhistas, redução nos custos/salários, e diminuição dos conflitos trabalhistas (FILGUEIRAS e CAVALCANTE, 2015). A segunda modalidade prevista na nova reforma trabalhista, é o chamado trabalho intermitente, o qual só vai receber salário nos dias que forem trabalhados (ACCARINI *et al.*, 2018; MOCELIN e GUIMARÃES, 2019), tendo como limite de jornada de trabalho, 44 horas semanais e 220 horas mensais (CHAHAD, 2018).

No trabalho intermitente, detém a vantagem de contratação de trabalhadores desempregados, que atuam na informalidade, mesmo sendo por períodos limitados, e possuírem a liberdade de procurar diversos trabalhos ao mesmo tempo (KREIN, OLIVEIRA e FILGUEIRAS, 2019). Para Silva (2017), a modalidade do trabalho intermitente tem como pano de fundo a retirada do trabalhador da informalidade, garantindo assim os seus direitos trabalhistas e previdenciários, contudo, certas limitações tendo em vista que o trabalhador ficará à mercê do contratante em questões de horas a serem trabalhadas, e com a incerteza de quando irá trabalhar e ganhar remuneração novamente.

Na terceira diz respeito a modalidade de Teletrabalho, o qual está previsto principalmente no Art. 75-B da CLT, advindo com a inovação legislativa por meio da lei 13.417/2017. No Art. 75-B, considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira

preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo (BRASIL, 1943)

Com o advento da tecnologia, o teletrabalho foi uma opção para quem estava na informalidade, que ao trabalhar a distância (*online*) integrou trabalho e comodidade do lar (*home office*), com horários flexíveis em muitos casos para ambos os lados (BOGOSSIAN, 2021). Por outro lado, esta modalidade de trabalho afastou o contato físicos entre os colegas de trabalho (CAVALCANTE e NETO, 2017; HAZAN e MORATO, 2018).

Desse modo, tendo em vista os pontos de cada modalidade, percebe-se que houve mais de cem alterações na CLT em 2017, e com vistas a apresentar apenas algumas alterações, o Quadro 2 visa apresentar as consideradas mais significativas.

Quadro 2: Alterações referentes a reforma trabalhista de 2017

Tema/Artigo	Descrição/Alterações
Trabalho em tempo parcial (Art. 58-A)	Jornada semanal mudou de 25 para 30 horas semanais
Jornada de trabalho 12 x 36 (Art. 59-A)	Criou-se a possibilidade de ser pactuado mediante acordo individual, anteriormente previa acordo coletivo; 12 horas diárias ou 48 semanais
Banco de horas (Art. 59§5º)	A realização do banco de horas deixou de exigir negociação como o sindicato e passou a ser realizado mediante acordo individual (até 6 meses acordo escrito e dentro do mesmo mês por acordo individual, tácito ou escrito)
Intervalo intrajornada (Art. 71 §4º)	Nas jornadas acima de 6 horas o período de descanso (intervalo intrajornada) passou de 60 minutos para, no mínimo, 30 minutos, desde que negociado entre empregado e empregador.
<i>Home Office</i> (Art. 75-B)	Instituiu a previsão contratual do home office (trabalho em casa)
Gravidez / Insalubridade (Art. 394-A)	Passou a permitir que a empregada gestante trabalhe em condições insalubres em grau médio ou mínimo.
Trabalho Intermitente (Art. 452-A)	Inseriu a possibilidade de o empregado ser contratado para trabalhar por períodos (de forma não contínua), 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

Dispensa Coletiva (Art. 477-A)	Cuidou de equiparar as dispensas individuais, plúrimas e coletivas, dispensando a necessidade de autorização prévia da entidade sindical ou a celebração de convênio coletivo de trabalho para a sua efetivação
Demissão sem justa causa (Acordo entre as partes) (Art. 484-A § 1º)	O pagamento da multa de 40% passou a ser a metade, ou seja, 20% do saldo do FGTS; O saque do FGTS depositado passou de 100% para 80%; O aviso prévio concedido pela empresa passou de 30 dias para um de, no mínimo, 15 dias; O empregado agora não recebe o seguro-desemprego
Contribuição sindical (Art. 545)	Deixou de ser obrigatória a contribuição anual realizada pelo empregado.
Sobreposição do negociado sobre o legislado (Art. 611)	A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho passaram a ter prevalência sobre a Lei.
Reclamatória Trabalhista (Art. 840)	Se o empregado assinar a rescisão não poderá questioná-la judicialmente. A parte que perder terá que arcar com as custas da ação; comprovado a má fé da parte, é prevista a punição de 1% a 10% sobre o valor da causa, além de pagar indenização para a parte contrária.

Fonte: Teixeira et al. (2019, p. 460-461)

Diante do Quadro 2, observa-se que um dos pontos centrais da reforma é a introdução do Artigo 611-A na CLT, que trata justamente de que acordos coletivos têm prevalência sobre a lei (CARVALHO, 2017). Diante destes pontos, Carvalho (2017), ainda complementa que a reforma trabalhista (Art. 611-A) possui um foco exclusivo, dedicado a flexibilização da jornada de trabalho (itens I, II, III, X e XI) e sobre a remuneração dos trabalhadores (itens V, IX, XIV e XV).

Desta forma na visão de Perin (2015), o contrato de trabalho por tempo determinado tem seu prazo máximo estendido até dois anos, não podendo passar disso, mas podendo junto com seu funcionário determinar o tempo hábil para prestar determinado serviço. Pelo ornamento jurídico o empregador junto com seu empregado decidirá o prazo que será estipulado pelo empregador para seu contrato, ele não pode exigir a extensão do tempo de duração do contrato, a menos que solicite a rescisão antecipada, sendo obrigado a indenizar o empregador, se esse for o caso (ROCHA, 2017; MARTINS, 2019).

De acordo com o parágrafo único do artigo 445 da Consolidação das Leis do Trabalho, o contrato de experiência não pode durar mais do que 90 (noventa) dias. Além disso, a legislação permite apenas uma prorrogação do contrato por prazo

determinado, pois uma segunda prorrogação resultaria em vigência do contrato por prazo indeterminado (BARBIERI, 2014). Prevista no artigo 443 da CLT, a empresa não tem a necessidade de intermediação de outras empresas para realizar o contrato, a própria empresa poderá intervir na contratação do trabalhador por tempo determinado (BRASIL, 1943).

Não se confundindo com o contrato por prazo determinado, o contrato temporário é prestado por uma pessoa física sendo contratada por uma empresa de trabalho temporário, sendo disponibilizada para uma empresa de prestação de serviço ou cliente para prestar o trabalho que demanda ou substituir transitoriamente pessoas permanentes (FREDIANI, 2011; LOPES, 2017). A Lei nº 6.019 de 1974 é a que estabelece o trabalho temporário no Brasil, sendo que o decreto nº 10.060 de 2019 trouxe algumas alterações. Uma das mudanças foi em relação ao prazo do contrato, que antes era com o prazo de três meses e passou a ser de 180 dias (MARTINS, 2023).

Para Delgado (2019), a empresa jurídica de mão de obra temporária deve ser registrada no Ministério da Economia, onde que, essas agências são encarregadas de selecionar e fornecer trabalhador qualificado para o serviço informado, para um empregador que necessita contratar alguém por um período limitado. O processo é realizado por meio de um contrato civil de prestação de serviço entre a agência e a empresa que necessita do funcionário, em conformidade com as normas protegidas nos artigos 9º da Lei 6.019 de 74 e do Decreto 10.060 de 2019.

Logo, com o novo decreto que aumentou os dias para o contrato temporário, com 180 dias corridos com a prorrogação do contrato será com o limite máximo de 90 dias corridos com as devidas justificativa, tendo o limite máximo de contrato 270 dias corridos, podendo somente ser colocado à disposição novamente da empresa no prazo de 90 dias, se houver a contratação antes do prazo determinado ficará definido como vínculo empregatício (RESENDE, 2020).

Para Santos (2013), essa modalidade de trabalho pode ser considerada pela perspectiva de Marx como uma certa exploração do trabalho útil. O trabalho temporário na visão Barros (2019), pode ser entendido como uma manifestação de precarização da vida daqueles que nele se inserem. Porém, trata-se de algo que é universalmente debatido, para alguns essa modalidade é uma oportunidade de

trabalho para outros a precarização, e que apesar da sua crescente aceitação enquanto forma de trabalho, não existe uma definição universalmente aceita do que é ao certo o trabalho temporário (DUARTE, 2009).

O tópico seguinte se detém a apresentar o delineamento metodológico da pesquisa.

3. ASPECTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa caracteriza-se como descritiva em relação a seu objetivo, quanto aos procedimentos pode ser considerada como pesquisa aplicada a partir do levantamento de dados secundários e quantitativa em relação à abordagem do problema. O campo de estudo deste trabalho são todos os estados brasileiros, cuja escolha foi realizada de forma intencional (MAROTTI, 2008).

Desse modo tem-se o seguinte detalhamento:

A presente pesquisa de abordagem quantitativa classifica-se como descritiva, uma vez que busca analisar e descrever os potenciais efeitos da reforma trabalhista no trabalho formal, trabalho com prazo determinado, trabalho temporário, e trabalho intermitente no Brasil entre os anos de 2017 a 2021. A pesquisa descritiva na visão de Gil (2007), tem uma finalidade de discorrer sobre os fatos e fenômenos de um determinado objeto ou coisa. Já no que tange a abordagem quantitativa, na visão de Manzato (2012), e Silva, Lopes e Junior (2014), trata-se de um método científico que utiliza diferentes técnicas estatísticas para quantificar opiniões e informações para um determinado estudo, o qual pode ser analisado pela ótica descritiva ou inferencial.

Quanto aos procedimentos, esta pesquisa pode ser classificada como levantamento de dados secundários sobre trabalho formal, trabalho com prazo determinado, trabalho temporário, e trabalho intermitente no Brasil entre os anos de 2017 a 2021. Esses dados foram levantados no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PNAD Contínua), e na Relação Anual de Informações Sociais Vínculos (RAIS). Com a consulta nestes portais foi possível conhecer por estado brasileiro o número de contratos de trabalho em cada modalidade entre os anos de 2017 a 2021, bem como o número de trabalhadores por sexo em cada ano.

A coleta dos dados se deu em um primeiro momento pelo acesso na base de dados RAIS e CAGED, no campo de acesso RAIS CAGED *online* e no programa de disseminação das estatísticas do trabalho (PDET). Posterior a isso, foi realizado os filtros necessários para os anos de 2017 a 2021, selecionado as informações referentes as modalidades: trabalho formal, trabalho com prazo determinado, trabalho temporário, e trabalho intermitente por estado e por sexo. Com o *output* destas informações, recorreu-se a ferramenta Excel para posterior tabulação dos dados, com a separação e apresentação em tabelas das informações por sexo e estado. Analisar as informações de forma longitudinal consiste em tirar conclusões a respeito das mudanças que ocorreram ao longo do tempo.

No tópico seguinte, serão descritos e apresentados os resultados empíricos obtidos na pesquisa.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Inicialmente na Tabela 1 são apresentados os resultados relativos aos empregos formais por estados da federação entre os anos de 2017 a 2021, que conforme a Relação Anual de Informações Social (RAIS), trata-se de trabalhadores com carteira assinada com prazo indeterminado ou celetista.

Tabela 1: Dados sobre empregos formais por estados da federação entre os anos de 2017 a 2021

Empregos Formais / Estados	2017	2018	2019	2020	2021
NORTE	2.641.623	2.667.086	2.681.150	2.642.126	2.808.709
Acre	131.291	126.304	126.889	132.851	142.490
Amapá	127.550	132.243	128.736	124.619	125.710
Amazonas	584.318	596.692	600.169	592.188	653.783
Pará	1.068.818	1.085.546	1.095.520	1.081.037	1.167.171
Rondônia	347.795	345.135	350.902	342.766	312.314
Roraima	100.377	98.083	102.383	101.770	111.208
Tocantins	281.474	283.083	276.551	266.895	296.033
NORDESTE	8.543.651	8.647.237	8.683.272	8.368.329	9.030.950
Alagoas	486.763	493.858	493.178	481.543	522.990
Bahia	2.223.775	2.261.558	2.232.576	2.176.188	2.353.198

Ceará	1.464.948	1.471.704	1.509.818	1.441.497	1.528.938
Maranhão	713.051	747.143	757.514	744.033	818.989
Paraíba	638.270	639.404	654.726	629.136	676.391
Pernambuco	1.584.780	1.594.551	1.602.022	1.525.279	1.663.000
Piauí	453.229	455.268	468.305	436.375	459.729
Rio Grande do Norte	588.373	594.400	607.027	568.224	615.645
Sergipe	390.462	389.351	358.106	366.054	392.070
SUDESTE	22.758.090	22.911.116	23.549.540	22.724.044	23.877.668
Espírito Santo	4.710.919	885.342	912.644	891.778	941.986
Minas Gerais	874.157	4.760.830	4.941.316	4.814.874	5.148.435
Rio de Janeiro	4.044.736	4.017.481	4.038.449	3.767.037	3.938.871
São Paulo	13.128.278	13.247.463	13.657.131	13.250.355	13.848.376
SUL	8.136.303	8.225.752	8.498.355	8.267.779	8.722.449
Paraná	3.028.192	3.070.407	3.171.005	3.086.129	3.257.533
Rio Grande do Sul	2.902.373	2.900.427	2.957.621	2.820.968	2.960.685
Santa Catarina	2.205.738	2.254.918	2.369.729	2.360.682	2.504.231
CENTRO-OESTE	4.202.923	4.179.924	4.141.894	4.233.898	4.289.81
Distrito Federal	1.246.729	1.193.098	1.084.323	1.238.408	1.084.527
Goiás	1.515.422	1.507.648	1.524.304	1.484.260	1.585.167
Mato Grosso	800.385	834.008	868.521	856.817	919.419
Mato Grosso do Sul	639.387	645.170	664.746	654.413	699.968
TOTAL	46.281.590	46.631.115	47.554.211	46.236.176	48.728.857

Fonte: Adaptado com base nos dados do RAIS (2023)

Diante da Tabela 1 é possível observar que alguns estados tiveram uma queda no emprego formal, quando analisado os anos de 2017 e 2021, o qual se destaca os estados de Rondônia, Amapá, Rio de Janeiro, e Distrito Federal. Quando analisado os anos de 2019 e 2020, percebe-se que há um aumento no número de trabalhadores formais no ano de 2019, porém, em 2020 com a pandemia de Covid-19 o número de trabalhadores formais diminuiu em quase todos os estados do Brasil, exceto no Distrito Federal. Para Baltar (2015), um dos motivos desta queda foi em decorrência das grandes empresas terem que diminuir seus funcionários nas linhas de produção, tendo vista o contágio do vírus da Covid, além de terceirizarem serviços de atividades fim da empresa.

Quando observado os estados com maiores números de contratos formais no Brasil, observa-se que o estado de São Paulo está em primeiro lugar, sendo o

responsável pelo maior volume de registros de empregos formais nos 5 anos analisado em segundo lugar se destaca o estado de Minas Gerais com uma participação considerável em relação dos demais estados. Desse modo, a região sudeste se desponta com o maior número de contratos formais, já os estados do norte tiveram os menores resultados quando comparado com centro-oeste, sul e nordeste.

Na região norte o estado que se destaca é o Pará nos quatro anos analisados, com uma média de 1.107.318. Na região nordeste o destaque é o estado da Bahia, na sequência o estado de Pernambuco, e em terceiro o estado do Ceará, onde o ano de 2021 foi o que registrou o maior volume de contratações 2.353.198, 1.663.000 e 1.528.938, respectivamente. A região sudoeste, sem dúvida o estado de São Paulo possui uma média de contratações de emprego formal na casa dos 13.500.831 nos quatro anos analisados. Na região Sul tem um equilíbrio de empregos entre os anos analisados, onde o Paraná está a 5,53% maior que Rio Grande do Sul em números de contratos.

E por último a região Centro-Oeste onde se observa que Goiás e Distrito Federal estão bem perto em seus números, mas se comparar em questões de área territorial e população, Distrito federal tem uma concentração maior de trabalhadores pelo tamanho de sua área, em relação aos demais estados da região. Desse modo, é possível inferir que além da pandemia que ocasionou ao logo de dois anos uma queda no índice de contratação formal. Tendo em vista a compreensão dos números referentes ao trabalho forma, a Tabela 2 se dedica a apresentar os números de contratos de trabalho com prazo determinado, e neste faz-se uma distinção entre homens e mulher.

Tabela 2: Número de contratos de trabalho com prazo determinado

Estados Brasileiros	Número de Contratos de Trabalho com Prazo Determinado / Sexo									
	2017	2017	2018	2018	2019	2019	2020	2020	2021	2021
	Mas.	Fem.	Masc	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.
NORTE	3700	3053	5529	4853	9267	4788	8437	5546	10019	7050
Acre	200	222	295	381	518	413	408	330	377	416
Amapá	334	915	866	1620	640	620	589	507	665	600
Amazonas	1605	848	2381	1956	2423	1533	3045	2856	2739	1969
Pará	1239	726	1707	611	5083	1914	3905	1625	5616	3679
Rondônia	155	183	167	150	260	170	321	165	435	290

Roraima	21	12	5	8	18	17	26	7	13	7
Tocantins	146	147	108	127	325	121	143	56	174	89
NORDESTE	13835	9636	13117	10809	23475	11165	21840	13304	21107	14295
Alagoas	1783	2496	2914	3381	4714	2505	4592	3301	3687	2810
Bahia	1967	1321	2830	1617	4921	2594	4061	2526	4636	2907
Ceará	1281	1206	1365	1317	1397	1298	1824	1696	1954	1777
Maranhão	2343	808	1975	819	941	647	1540	2190	2688	3193
Paraíba	1885	277	337	315	2727	448	2261	188	2195	220
Pernambuco	3217	2696	2313	2340	3615	2045	3073	2316	3338	2443
Piauí	450	126	227	156	283	167	206	82	398	139
Rio Grande do Norte	807	598	965	708	2254	878	1776	513	1178	580
Sergipe	102	108	189	156	2623	583	2507	492	1033	426
SUDESTE	16711	12195	17360	13773	43419	25691	43627	27515	43193	29515
Espírito Santo	494	301	563	274	1777	747	2054	634	2133	794
Minas Gerais	3485	2307	3107	1827	6493	3372	7826	3504	6937	4129
Rio de Janeiro	2592	2900	3948	4666	7299	4696	6716	5982	8808	6867
São Paulo	10140	6687	9742	7006	27850	16876	27031	17395	25315	17725
SUL	3216	3177	3664	3397	11104	7879	7931	8671	9225	11216
Paraná	1756	1330	1534	1306	6318	4841	5169	6486	6036	8876
Rio Grande do Sul	927	840	1415	1045	3108	1595	1678	1028	2082	1173
Santa Catarina	533	1007	715	1046	1678	1443	1084	1157	1107	1167
CENTRO-OESTE	2376	2742	3012	3037	6115	3819	5124	6175	5531	6166
Distrito Federal	180	202	247	273	684	550	1343	3052	1149	2960
Goiás	1119	1361	744	766	2212	1065	1397	796	2080	871
Mato Grosso	671	648	1531	1328	1399	1253	1197	1256	1312	1361
Mato Grosso do Sul	406	531	490	670	1820	951	1187	1071	990	974
TOTAL	39838	30803	42680	35869	93380	53342	86959	61211	89075	68442

Fonte: Elaborado com base nos dados do CAGED e RAIS *online* (2023)

Quando analisado os dados apresentados na Tabela 2, percebe-se de imediato que o número de homens contratados nesta modalidade trabalho é maior que o de mulheres, mas vale ressaltar que o ano de 2017 alguns estado obteve mais mulher na modalidade que os homens. Desse modo, é possível inferir que o sexo masculino está sendo mais procurado para suprir a necessidade das empresas em dados momentos, tendo em vista que o contrato de trabalho com prazo determinado tem seu prazo de início e fim programado (ROCHA, 2017).

São Paulo e Rio de Janeiro se destaca pela maior quantidade de contratações no período analisado, já os estados em que as empresas menos aderiram a essa

forma de contrato de trabalho foi estado de Roraima e Tocantins. Fazendo uma análise mais estratificada do número de vínculos por setor e ano na modalidade de trabalho com prazo determinado, o qual englobam homens e mulheres, o setor que mais empregou no ano de 2017 a 2018 foi a administração pública com um total de 20945 e 25577 respectivamente, já o setor de serviços foi o responsável no ano de 2019, 2020 e 2021 com o maior número de contratos, 42101, 47317 e 55753 respectivamente.

Ao analisar por regiões, com o auxílio da base de dados do RAIS/CAGED online por setor, observou-se na região norte no ano de 2017 no setor de Indústria de transformação teve o destaque o estado do Amazonas com um total de 1581, no ano de 2018 se destaca o estado do Amapá com um total de 2287 contratos no setor de administração pública, em sequência no ano de 2019 o estado do Pará passa a frente com o setor de serviço registrando um total de 2460, e ano de 2020 o estado do Amazona se destaca no setor de administração pública com 3993 contratos, e 2021 o estado do Pará volta à frente com 3288 contratos na administração pública.

Na região nordeste no ano de 2017 o estado de Alagoas no setor de administração pública obteve o maior número de contratos com 3910 já no ano de 2018 o setor de serviço com a maior de números de contratos foi o estado do Pernambuco, ano de 2019 foi Sergipe no setor de Indústria de transformação com 2594 contratos, no ano de 2020 Alagoas com 4651 contratos no setor de administração pública, e no ano de 2021 com o maior número, o estado do Maranhão com 3932 contratos no setor de serviços

Na região sudeste o estado com o maior número de contratos foi São Paulo nos cinco anos analisados, em 2017 o setor que mais houve contratos foi no de agropecuária, extração vegetal, caça e pesca com 4762, nos anos de 2018 e 2019 o setor da indústria de transformação correspondeu com um total de 5660 e 17579 contratos respectivamente, no ano de 2020 o setor de serviço correspondeu com 13653 contratos, e no ano de 2021 o setor de comércio foi o responsável por 4048 contratos. Na região sul, o estado do Paraná nos anos analisados foi o que teve maior quantidade de contratos, sendo que no ano 2017 a 2019 o setor de serviços foi responsável por 1035,859 e 5422 contratos respectivamente, em 2020 setor da

indústria de transformação com 2941, e em 2021 voltou a ter mais contratos o setor de serviços com um total de 10523 no ano.

Por fim, na região centro-oeste no ano de 2017 o setor que mais houve contratos com prazo determinados foi o estado Goiás, na administração pública com 1084 no ano de 2018 também no setor de administração pública o estado que obteve maior número de contratos foi Mato Grosso com 1365, no ano de 2019 a indústria de transformação foi responsável no estado de Goiás por 915 contratos, no ano de 2020 e 2021 os maiores números foram no Distrito federal no setor de comércio com 4167 contratos e no setor de serviço com 3872, respectivamente.

Diante dos números apresentados, é possível destacar que o trabalho com prazo determinados nos últimos anos gerou um número significativo de trabalhadores empregados em diversas regiões, porém, vale ressaltar que essa modalidade permitida por lei atende à demanda de inúmeras empresas pelo Brasil que estão necessitando de funcionários para determinados momentos, diminuindo assim o desemprego em determinados setores ou até mesmo reduzindo o número de trabalhadores que vão parar na informalidade. Para Rocha (2017), essa modalidade deixa livre para que o empregador junto com seu empregado decida o prazo do contrato, não podendo exceder 24 meses, além de assegurar a estabilidade nos contratos (MARTINS, 2019).

Diante dos dados apresentados sobre contrato de trabalho com prazo determinado, vale ressaltar que na Tabela 3 será tratada as informações no que tange a modalidade de trabalho temporário entre os anos de 2017 a 2021.

Tabela 3: Vínculos de trabalho na modalidade temporário entre os anos de 2017 e 2021

Estados Brasileiros	Número de Contratos de Trabalho na Modalidade Temporário									
	2017	2017	2018	2018	2019	2019	2020	2020	2021	2021
	Masc	Fem	Masc	Fem	Masc	Fem	Masc	Fem	Masc	Fem.
NORTE	3502	2625	4226	2776	5110	2604	6683	5252	4703	4625
Acre	4	2	6	1	0	0	1	0	106	362
Amapá	34	10	34	23	16	1	3	0	6	2
Amazonas	3013	2040	3670	2319	4226	1976	5617	3910	4097	3587
Pará	330	231	427	157	730	292	941	941	369	198
Rondônia	86	314	57	242	110	294	111	395	110	467

Roraima	1	4	0	3	1	3	1	2	1	2
Tocantins	34	24	32	31	27	38	9	4	14	7
NORDESTE	10818	15100	14628	16953	16956	18298	16424	16719	19377	22334
Alagoas	170	202	454	640	2391	724	2765	769	420	800
Bahia	2826	4938	3580	4423	4008	6566	3038	5067	6637	8621
Ceará	1041	556	648	659	431	576	736	715	699	898
Maranhão	1136	946	4184	4092	5046	4757	4971	4783	5657	5466
Paraíba	37	23	48	13	49	15	54	20	208	102
Pernambuco	3658	4703	3407	2976	3118	2131	3308	1854	3460	1931
Piauí	229	384	133	89	122	126	27	41	392	370
Rio Grande do Norte	1691	3309	2117	3999	1743	3351	1479	3416	1874	4118
Sergipe	30	39	57	62	48	52	46	54	30	28
SUDESTE	51357	37031	58305	42282	65823	47865	108165	78406	97187	76045
Espírito Santo	151	131	78	94	1134	168	1039	168	416	142
Minas Gerais	2950	2462	3396	1921	3710	2183	6062	3992	5754	5155
Rio de Janeiro	5029	3054	4753	3145	5136	3402	7233	5401	7113	4744
São Paulo	43227	31384	50078	37122	55843	42112	93831	68845	83904	66004
SUL	9346	5644	11968	8707	12661	9851	21465	17497	16346	14364
Paraná	4905	3015	5959	4043	5934	3449	10562	6202	9867	6494
Rio Grande do Sul	2246	1224	2940	2780	3282	3755	4222	5226	3296	4860
Santa Catarina	2195	1405	3069	1884	3445	2647	6681	6069	3183	3010
CENTRO - OESTE	1690	6331	1319	3489	1327	3285	1566	3790	2431	5534
Distrito Federal	118	215	340	352	241	212	205	107	244	127
Goiás	1272	5886	611	2889	734	2748	942	3359	1655	4797
Mato Grosso	132	106	142	96	108	86	109	91	125	111
Mato Grosso do Sul	168	124	226	152	244	239	310	233	407	499
TOTAL	76713	66731	90446	74207	101877	81903	154303	121664	140044	122902

Fonte: Elaborado com base nos dados do CAGED e RAIS *online* (2023).

Ao analisar a Tabela 3, no ano de 2017 a 2018 alguns estados as mulheres tiveram um maior número de contratos, mas os homens no restante dos estados no ano de 2019 a 2021 no que tange a contratação pela modalidade de trabalho temporário tiveram o maior número de contratos. Nesta modalidade de trabalho, como

apresentado, os empregados junto com seus empregadores mesmo não tendo vínculo permanente, devem cumprir com as diretrizes legais, tendo em vista que é uma modalidade onde os contratos costumam ocorrer quando a economia requer mais funcionários dos que costumam ter nas empresas, sendo em datas comemorativas ou em datas específicas (DUARTE, 2009; RESENDE, 2020).

O estado de São Paulo demanda uma grande quantidade de contratação se comparada com os demais estados, por ser uma grande metrópole, necessita de mais funcionários por certos períodos. O segundo maior número de contratos celebrados nesta modalidade é o estado do Paraná, e os estados que oferecem poucas contratações nesta modalidade são os estados de Roraima e o estado do Acre onde 2017 a 2020 houve uma baixa em contratação, e somente no ano de 2021 que os empregos temporários voltaram a crescer.

Em uma análise mais estratificada com a base de dados do RAIS/CAGED online por setor, vale ressaltar que dentre os setores que mais empregam nesta modalidade no ano de 2017 a 2021 foi o setor de serviço. Na região norte o destaque veio com o estado do Amazonas nos cinco anos alisados. Na região nordeste, no ano de 2017 a 2018 o estado de Pernambuco, já nos anos de 2019 e 2020 foi o estado do Maranhão, e no ano de 2021 foi o estado da Bahia. Na região sudeste, os anos de 2017 a 2021 São Paulo foi o estado que ficou com o maior número de contratos de trabalho temporário. Na região sul o estado do Paraná segue na frente em todos os anos analisados e na região centro-oeste o estado destaque em contratos é o estado de Goiás.

Essa modalidade de trabalho, o qual foram estudados vários contextos, e dentre eles detectaram que boa parte dos trabalhadores temporários são fracamente organizados, a busca das empresas por trabalhadores homens está relacionada na maioria dos casos a maior força física, e o salário oferecido é baixo (MACIEL *et al.*, 2011), além de ser uma das formas de emprego mais flexíveis (LOPES, 2017). Diante destes pontos, de acordo com Santos (2013), se olhar pela perspectiva de Marx, existe no Brasil como um todo uma certa exploração do trabalho útil.

Muito além do trabalho temporário, a Tabela 4 apresenta os dados referentes ao trabalho intermitente, o qual é considerado por Accarini *et al.* (2018), uma relação contratual mais precária que o temporário, porque apesar de existir uma relação de

subordinação direta do trabalhador intermitente com o empregador, todavia ele não apresenta uma jornada fixa de trabalho.

Tabela 4: Empregados na modalidade de trabalho intermitente anos de 2017 a 2021

Estados Brasileiros	Número de Trabalhadores Empregados na Modalidade de Trabalho Intermitente / Sexo									
	2017	2017	2018	2018	2019	2019	2020	2020	2021	2021
	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.
NORTE	93	58	1787	906	4014	2388	5988	2810	7139	3267
Rondônia	13	14	126	89	256	228	516	207	534	221
Acre	2	1	47	27	123	45	184	60	269	70
Amazonas	21	21	445	357	1241	809	1676	1006	2492	1194
Roraima	0	0	33	24	61	69	113	67	76	87
Pará	48	22	940	352	2059	1147	3054	1333	3106	1522
Amapá	0	0	92	29	138	61	138	81	254	88
Tocantins	9	0	104	28	136	29	307	56	408	85
NORDESTE	1250	915	4753	3087	10858	7031	15403	9818	19047	11724
Maranhão	117	19	534	422	1626	1354	2790	2107	3346	2141
Piauí	52	23	327	220	613	326	757	406	1084	620
Ceará	215	150	1162	636	2549	1738	3449	2118	4195	2391
Rio Grande do Norte	119	115	830	567	1451	863	2120	1279	2392	1445
Paraíba	112	87	477	308	1179	720	1528	719	2105	847
Pernambuco	206	188	1118	523	4024	2551	6702	2635	7005	3179
Alagoas	83	63	289	233	552	530	604	611	634	549
Sergipe	51	35	237	107	457	282	638	391	765	427
Bahia	295	235	1611	1009	4067	2220	5683	3297	7396	4578
SUDESTE	1766	1679	21597	13635	52298	33404	70444	39553	85029	52166
Minas Gerais	506	482	6823	2125	12589	4273	15995	4861	19186	5972
Espírito Santo	65	32	1307	415	3624	1141	4503	1448	5449	2183
Rio de Janeiro	209	96	4241	1788	11719	5472	15370	5605	18515	7057
São Paulo	986	1069	9226	9307	24366	22518	34576	27639	41879	36954
SUL	707	589	6081	3531	14962	8825	18352	11120	21095	13562
Paraná	161	218	3298	1340	7631	2906	9298	3674	9578	4273
Santa Catarina	155	140	1350	1128	3661	2765	4732	4597	6058	5843
Rio Grande do Sul	391	231	1433	1063	3670	3154	4322	2849	5459	3446

CENTRO-OESTE	175	135	2387	1171	7477	4480	9106	4397	10859	5338
Mato Grosso do Sul	28	42	340	244	595	481	1138	748	1290	678
Mato Grosso	31	5	413	142	1387	462	1692	447	1864	534
Goiás	58	48	1006	419	2300	1149	3066	1191	3630	1486
Distrito Federal	58	40	628	366	3195	2388	3210	2011	4075	2640
TOTAL	3991	3376	38437	23268	95269	59681	128161	71443	153044	90510

Fonte: Elaborado com base nos dados do CAGED e RAIS (2023)

Os dados apresentados na Tabela 4, ao visualizar o ano de 2017 foi observado um número baixo de contratos, a partir de 2018 teve um aumento significativo de brasileiros na modalidade de trabalho intermitente, levando em consideração até o ano de 2021. A região sudeste é a que se desponta das demais regiões, com um elevado grau de contratações em ambos os sexos, mas em maior número é o sexo masculino. São Paulo tem o maior número de contratação durante os cinco anos analisados, com um aumento significativo de 2018 com 9226 para 2021 com o total de 36954. Na sequência vem Minas Gerais, que em 2021 o sexo masculino foi a maior contratação nos cinco anos com 19692 contratos.

A região norte tem os menores números de contratos intermitentes, com o estado do Acre e Roraima. Fazendo uma análise nacional avaliando os setores, e considerando o número de vínculos por ano na modalidade de trabalho intermitente, vale ressaltar que dentre os setores que mais empregou nesta modalidade no ano de 2017 a 2018 foi o setor de serviços, que no estado do Pará representou 419 contratos, Bahia 1050 contratos, São Paulo 10067 contratos, Paraná com 1764 contratos e na região centro-oeste, Goiás com 627 contratos, mas no setor de Construção Civil com a base de dados RAIS/CAGED online por setor.

No ano de 2019 e 2020 os estados que mais tiveram contratos são os mesmos, porém, o estado do Pará no setor de comercio com 1382 e 1675 contratos respectivamente, o restante apresentado, são no setor de serviços Bahia com 2441 e 3540 contratos, São Paulo com 21084 e 31077 contratos, Santa Catarina 3832 e 5808 contratos e Distrito federal 3876 e 3538 contratos. Já no ano de 2021 o setor por estado com maior número na modalidade estudada foi no de serviço, estado do Pará

com 1728 contratos, Bahia 5971 contratos, São Paulo 43127 contratos, Santa Catarina 8381 e Distrito Federal com 5139 contratos.

Diante dos números apresentados, vale destacar que a modalidade é prevista em lei, porém, um dos pontos mais emblemáticos que a lei estabelece e no quesito abrir espaço para que o trabalhador ganhe menos que um salário-mínimo mensalmente, tendo em vista que ele ganha por hora, e desse modo haverá mês que a soma total de horas trabalhadas não será equivalente ao salário-mínimo (ACCARINI *et al.*, 2018; BARROS, 2019).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tendo em vista que o objetivo desta pesquisa foi analisar os efeitos da reforma trabalhista no trabalho formal, trabalho com prazo determinado, trabalho temporário, e trabalho intermitente no Brasil entre os anos de 2017 a 2021, os achados empíricos revelam algumas faces do mercado de trabalho no Brasil:

O estado de São Paulo é o líder no quesito contratos nas quatro modalidades analisadas, por apresentar demandas maiores por ser um estado com um maior número de população, porém, no ano de 2021 em decorrência do período pandêmico teve uma queda nos contratos em todas as modalidades. Ao observar a região Norte, em duas modalidades, sendo no prazo determinado e no temporário obteve mais contratos em comparação com outras regiões onde se encontra maior população. Percebeu-se que o maior número de trabalhadores nas quatro modalidades são homens, porém, revelou que a precarização vem crescendo principalmente quando se trata de trabalho temporário e trabalho intermitente. Logo, embora a implementação da Lei nº 13.467 de 2017 tenha sido apresentada como uma real modernização e valorização do processo de negociação coletiva, o que se vê é um crescente número de trabalhadores e trabalhadoras reféns de modalidades de trabalho que não asseguram o verdadeiro direito dos trabalhadores, conforme prevê a constituição federal do Brasil. Embora a reforma trabalhista veio com o intuito flexibilizar o mercado de trabalho gerando novos posto de trabalho, foi observado que isso não ocorreu de forma ao aumento do número de contratos do ano de 2017 a 2021.

Por outro lado, o período pandêmico agravou a situação do mercado de trabalho no Brasil, em que muitos perderam o trabalho formal e tiveram que recorrer a outras modalidades de trabalho e até mesmo a informalidade. Quando se recorre a outras modalidades não sendo as dos meios formais, quem sofre são os trabalhadores que vivem e sobrevivem do trabalho precário. Desse modo, a própria legislação ao invés de auxiliar o trabalhador em períodos de crise, deixa à mercê no campo da organização social do trabalho.

Os dados revelaram que a administração pública nos últimos anos em alguns estados empregou muitas pessoas na modalidade de trabalho com prazo determinado, levando a entender que ao invés de contratar de forma efetiva recorre a modalidades cujos direitos são reduzidos. Logo percebe-se que neste estudo, as legislações criadas a partir de 2017, criaram meios para as empresas submeterem a força de trabalho aos interesses de acumulação capitalista, além de que a conquista de novos direitos e a garantia dos já existentes estão cada vez mais restritos e limitados.

Portanto, a contribuição deste estudo é no sentido de fornecer aos gestores públicos evidências empíricas de que a precarização do trabalho vem ocorrendo, e que as medidas para fortalecer o trabalho formal são necessárias, tanto por meio de políticas públicas quando de atualizações legislativas. No contexto social, este estudo demonstra para a sociedade em geral que os números apresentados são assombrosos se continuarem crescendo nos próximos anos principalmente no que tange ao trabalho temporário e intermitente. Como limitação, tem-se a dificuldade de encontrar informações em portais oficiais do governo sobre terceirização e teletrabalho, duas modalidades essenciais também no que tange a reforma trabalhista. Desse modo, sugere-se para futuras pesquisas, que essas modalidades sejam analisadas no futuro caso o governo por meio do CAGED e RAIS disponibilizem as informações atualizadas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AFONSO, T. A. T. Evolução constitucional do trabalho na ordem econômica jurídica brasileira. **IN: XVII Encontro do Nacional do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito (Salvador). Florianópolis: Fundação Boiteux, p. 2773-2791, 2008. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/salvador/tulio_augusto_tayano_afonso.pdf> Acesso em 20 out 2022.**

ARMITRANO, C.R. **Elasticidade emprego-produto no Brasil**. IPEA, Carta de Conjuntura – dezembro 2013. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/4308/1/Carta_Conjuntura_n21_elasticidade.pdf>. Acesso em 22 out. 2022.

BALTAR, P.E.A. **Crescimento da economia e mercado de trabalho**. Texto para Discussão IPEA nº 2036 (2015 (b)). Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_2036.pdf> Acesso em 23 out 2022.

BALTAR, P.E.A.; SOUEN, J.A.; CAMPOS, G. C. de S. **Emprego e distribuição da renda**. Texto para discussão, nº 298. Instituto de Economia. UNICAMP, maio de 2017. Disponível em: <<https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/artigos/3527/TD298.pdf>>. Acesso em 22 out 2022.

BALTAR, P. E. de A.; KREIN, J. D. A retomada do desenvolvimento e a regulação do mercado do trabalho no Brasil. **Caderno CRH**, v. 26, p. 273-292, 2013.

BARBIERI, F. A. **Breves considerações sobre o contrato de trabalho por prazo determinado**. Disponível em: <https://semanaacademica.com.br/system/files/artigos/breves_consideracoes_sobre_o_contrato_de_trabalho_por_prazo_determinado.pdf> Acesso em 15 abr. 2023.

BARROS, E. A. R. O trabalho temporário no serviço público. **Dissertação de Mestrado**. Programa de Pós-Graduação em Política Social do Departamento de Serviço Social da Universidade de Brasília/UNB. 186 p. 2019. Disponível em file:///C:/Users/ronal/OneDrive/%C3%81rea%20de%20Trabalho/2019_EduardoAugustoRodriguesBarros.pdf Acesso em 22 out. 2022.

BARROS, R. P. de; CORSEUIL, C. H. L.; BAHIA, M. **Regulamentação do mercado de trabalho e duração do emprego no Brasil**. 1999. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/balancodosreajustes/2013/estPesq71BalancoReajustes2013.pdf>>. Acesso em 26 nov. 2022.

BASSO, D. de M.; JUNIOR, I. F. B. O teletrabalho e a supressão de seus direitos na reforma trabalhista. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, v. 4, n. 1, p. 59-76, 2018.

BETIATTO, Ricardo. **Teletrabalho**: a reforma trabalhista em contraponto com as perspectivas europeia e italiana. p. 116282, 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/116282/2017_betiatto_riardo_teletrabalho_reforma.pdf?sequence=1>. Acesso em 26 nov. 2022.

BOGOSSIAN, T. Teletrabalho na Reforma Trabalhista. **Global Clinical Research Journal**, v. 1, n. 1, p. e11-e11, 2021.

BRACE, I. **Questionnaire design**: how to plan, structure and write survey material for effective market research. London: Kogan Page Publishers, 2018.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. **Aprova a consolidação das leis do trabalho**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.

CACCIAMALI, M. C. **Globalização e processo de informalidade**. Economia e sociedade, v. 9, n. 1, p. 153-174, 2000. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/ecos/article/view/8643124>>. Acesso em 29 out. 2022.

CASSAR, V. B.; BORGES, L. D. Comentários à reforma trabalhista. **São Paulo: Método**, 2017.

CAVALCANTE, J. de Q. P.; NETO, F. F. J. **Teletrabalho**: aspectos econômicos e jurídicos. In: Teletrabalho. São Paulo: LTR, p. 33, 2017.

CEPES, 2021. **Trabalho do futuro ou futuro do trabalho?** Uberlândia-MG: Centro de Estudos, Pesquisas e Projetos Econômico-sociais/Instituto de Economia e Relações Internacionais/Universidade Federal de Uberlândia, maio. p. 184. Disponível em: <<http://www.ieri.ufu.br/cepes/Publicacoes-especificas-sobre-o-Mercado-de-Trabalho>>. Acesso em 26 nov. 2022.

CHAHAD, J. P. Z. A reforma trabalhista brasileira de 2017: mudanças, avanços e desafios. **Cadernos Adenauer XIX**, Rio de Janeiro, n. 2, p. 51-77, 2018.

COLUMBU, F. O trabalho intermitente na legislação laboral italiana e brasileira. **Direito do Trabalho e Processo do Trabalho**, v. 1, n. 1, p. 93-114, 2019.

CORSI, T. C.; MASTRODI, J. Trabalho terceirizado: sobre a precarização das condições de trabalho a partir da Lei de Terceirização e da Reforma Trabalhista. **Revista de Direito Econômico e Socioambiental**, v. 9, n. 3, p. 243-270, 2018.

COSTA, B. S.; COSTA, S. de S.; CINTRA, C. L. D. Os possíveis impactos da reforma da legislação trabalhista na saúde do trabalhador. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 16, n. 1, p. 109-17, 2018.

DARDOT, P.; LAVAL, C. **A nova razão do mundo**. São Paulo: Boitempo, 2016.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores — 18. ed.— São Paulo: LTr, 2019. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5746884/mod_resource/content/1/Curso%20de%20Direito%20do%20Trabalho%20%20Mauri%CC%81cio%20Godinho%20Delgado%2C%202019.pdf>. Acesso em 15 nov. 2022.

DIEESE. **Balço das negociações dos reajustes salariais em 2013**. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/balancodosreajustes/2013/estPesq71BalancoReajustes2013.pdf>

DIEESE. **Negociações coletivas no processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores no Brasil**. 2007. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/relatoriotecnico/2007/terceirizacao.pdf>>. Acesso em 26 nov. 2022.

DRUCK, G.; DUTRA, R.; SILVA, S. C. A contrarreforma neoliberal e a terceirização: a precarização como regra. **Caderno CRH**, v. 32, p. 289-306, 2019.

DUARTE, A. R. G. **Satisfação no trabalho temporário: implicações das motivações para aceitar o contrato de trabalho**. 2009. Dissertação de Mestrado. Disponível em: https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/1876/1/AnaDuarte_Satisfa%c3%a7%c3%a3oNoTT.pdf. Acesso em 15 nov. 2022.

FARIAS, S. N. P. de *et al.* Brazilian labor reform and implications for nursing work: a case study. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 55, 2021.

FILGUEIRAS, V. A.; CAVALCANTE, S. M. Terceirização: debate conceitual e conjuntura política. **Revista da ABET**, v. 14, n. 1, p. 15-36, 2015.

FINCATO, D. P. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. *Estudos de Direito: Desenvolvimento e Novas Tecnologias*, 2020. Disponível em: <https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/18429/2/Teletrabalho_na_reforma_trabalhista_brasileira.pdf>. Acesso em 29 nov. 2022.

FREDIANI, Y. **Direito do trabalho**. Editora Manole, 2011. *E-book*. ISBN 9788520444351. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788520444351/>. Acesso em: 23 abr. 2023.

GALETE, R. Mercado de Trabalho, Emprego e Renda Pós-Reforma Trabalhista de 2017. **A Economia Em Revista-AERE**, v. 29, n. 3, 2021.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

HAZAN, B. F.; MORATO, A. Teletrabalho no direito brasileiro: fundamentos, perspectivas e alterações promovidas pela reforma trabalhista. **Lex Humana** (ISSN 2175-0947), v. 10, n. 1, p. 1-24, 2018.

KALED, G. S. P. B. Contrato de trabalho intermitente. **Percurso**, v. 1, n. 28, p. 39-55, 2019.

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

KREIN, J. D.; COLOMBI, A. P. F. A reforma trabalhista em foco: desconstrução da proteção social em tempos de neoliberalismo autoritário. **Educação & Sociedade**, v. 40, 2019.

KREIN, J. D.; OLIVEIRA, R. V.; FILGUEIRAS, V. A. **Reforma trabalhista no brasil: promessas e realidade**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019. Disponível em: <https://www.researchgate.net/profile/Roberto-De-Oliveira-5/publication/335854528_Reforma_Trabalhista_no_Brasil_promessas_e_realidade/links/5d804059458515fca16dfb00/Reforma-Trabalhista-no-Brasil-promessas-e-realidade.pdf>. Acesso em 26 out. 22.

LACERDA, L. M. de F.; ANJOS, M. A. D. dos. Direito do Trabalho: Impactos da Reforma Trabalhista Lei nº 13.467/2017. **Revista GeTeC**, v. 9, n. 24, 2020.

LAVAL, C.; DARDOT, P. A nova razão do mundo. São Paulo: **Boitempo**, 2016.

LEITE, C. H. B. **Curso de Direito do Trabalho** / Carlos Henrique Bezerra Leite. – 14. ed. – São Paulo: SaraivaJur, 2022.

LOPES, T. F. de A. O mercado de trabalho e o trabalho temporário: um estudo de caso. 2017. **Tese de Doutorado**. Disponível em: https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/15714/4/master_tania_almeida_lopes.pdf Acesso em 20 out. 2022.

MACIEL, M. R. A. *et al.* Caracterização sócio-econômica do trabalhador temporário da indústria canvieira em Lagoa da Prata, Minas Gerais, Brasil. **Sociedade & Natureza**, v. 23, p. 335-343, 2011.

MANZATO, A. J.; SANTOS, A. B. A elaboração de questionários na pesquisa quantitativa. **Departamento de Ciência de Computação e Estatística-IBILCE-UNESP**, v. 17, 2012. Disponível em:

http://www.inf.ufsc.br/~vera.carmo/Ensino_2012_1/elaboracao_questionarios_pesquisa_quantitativa.pdf. Acesso 08 dez. 2022.

MAROTTI, J. *et al.* Amostragem em pesquisa clínica: tamanho da amostra. **Revista de Odontologia da Universidade Cidade de São Paulo**, v. 20, n. 2, p. 186-194, 2008.

MARTINS, S. P. **Direito do trabalho**. Editora Saraiva, 2023. *E-book*. ISBN 9786553627475. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553627475/>. Acesso em: 23 abr. 2023.

MARTINS, S. P. **Direito do trabalho**. 28. ed. - São Paulo: Adas, 2012.

MARTINS, S. P. **Direito do trabalho**. 35 ed. São Paulo: Atlas, 2019.

MIRANDA, G. K. de; JÚNIOR, A. F. C.; GOMES, S. M. F. P. O. Reforma Trabalhista no Brasil: LEI 13.467/2017. **Gestão e Desenvolvimento em Revista**, v. 8, n. 2, p. 109-132, 2021.

MOCELIN, C. E.; GUIMARÃES, G. T. D. Reforma trabalhista brasileira e trabalho intermitente: uma análise de discurso. **Anais do Encontro Internacional e Nacional de Política Social**, v. 1, n. 1, 2019.

NASCIMENTO, D. R. **Abordagem sobre a reforma trabalhista**: aspectos jurídicos da flexibilização e desregulamentação da legislação laboral no Brasil. 2018. Disponível em: <<https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/40446/Revista-97-107-125.pdf?sequence=1&isAllowed=y>> Acesso 28 nov. 2022.

OLIVEIRA, T. E. G. **Mercado de trabalho brasileiro**: um olhar sobre a reforma trabalhista e tendências à precarização laboral. TCC. Recife: UFRPE, 2019. Disponível em: <https://repository.ufrpe.br/bitstream/123456789/907/1/art_twannyemmanuellygomes_deoliveira.pdf>. Acesso em: 07 dez. 2022.

PASSOS, R. G.; NOGUEIRA, C. M. O fenômeno da terceirização e a divisão sociosexual e racial do trabalho. **Revista Katálysis**, v. 21, p. 484-503, 2018.

PERIN, M. E. **A (in) compatibilidade da estabilidade da gestante no contrato de trabalho por prazo determinado**. 2015. Disponível em: <http://repositorio.upf.br/bitstream/riupf/778/1/PF2015MaidaPerin.pdf>> Acesso em 14 abr. 2022.

RESENDE, R. **Direito do Trabalho**. Grupo GEN, 2020. *E-book*. ISBN 9788530989552. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>. Acesso em: 21 abr. 2023.

ROCHA, C. T. M. da; AMADOR, F. S. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cadernos Ebape. Br**, v. 16, p. 152-162, 2018. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/cebape/a/xdbDYsyFztnLT5CVwpxGm3g/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em 28 nov. 2022.

ROCHA, Y. C. da S.; OLIVEIRA, L. A. **Direito do trabalho rescisão de contrato do trabalho por prazo determinado da safra**. Disponível em: <<https://repositorio.kanix.com.br/arquivos/2017/3f2768f5cd742966da175639c6bdf952.pdf>> Acesso em 15 abr. 2023.

SANTANA, L. de L.; SARQUIS, L. M. M.; MIRANDA, F. M. D.'A. Psychosocial risks and the health of health workers: reflections on Brazilian labor reform. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 73, 2020.

SANTOS, C. B. de M. **A política de contenção instituída pela reforma trabalhista: por que a justiça do trabalho interessa?** Disponível em: <<https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/71608/revista%20TRT-3,%20v.%2067,%20n.%20103-207-226.pdf?sequence=1>> Acesso em 04 dez. 2022.

SANTOS, V. O. Trabalho Imaterial e Teoria do Valor do Trabalho em Marx. São Paulo: **Expressão Popular**, 2013.

SCHEIFER, C. E. *et al.* **A reforma trabalhista e a (des) construção do direito do trabalho no brasil**: uma análise da conjuntura da aprovação da Lei 13.467/2017. 2019. Disponível em: <<https://tede2.uepg.br/jspui/bitstream/prefix/2773/1/Camila%20Escorsin.pdf>>. Acesso em: 07 dez. 2022.

SILVA, D. da; LOPES, E. L.; JUNIOR, S. S. B. Pesquisa quantitativa: elementos, paradigmas e definições. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 5, n. 1, p. 01-18, 2014.

SILVA, H. B. **Comentários à Reforma Trabalhista**. 2. ed. São Paulo: RT, 2017.

TEIXEIRA, R. *et al.* Reforma trabalhista no Brasil e o discurso jornalístico sobre a “modernização”: informação, omissão ou dissimulação? In: **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais**, v. 6, n.2, outubro de 2019 (b).

TROVÃO, C. J. B. M.; ARAÚJO, J. B. de. Reformas trabalhistas, flexibilização e novas formas de contratação: impactos sobre o mercado de trabalho no Brasil de 2012 a 2019. **Revista Brasileira de Economia Social e do Trabalho**, v. 2, 2020.