



UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO

INSTITUTO DE ECONOMIA

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ECONOMIA

Igor Calvelli Richa

**IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA
SOBRE O MERCADO DE TRABALHO FORMAL
DO ESTADO DE SÃO PAULO**

Rio de Janeiro

2025

Igor Calvelli Richa

**IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA SOBRE O MERCADO DE TRABALHO
FORMAL DO ESTADO DE SÃO PAULO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Economia do Instituto de Economia da Universidade Federal do Rio de Janeiro como requisito para a obtenção do título de Mestre em Economia.

Orientador: Prof. Dr. Gustavo Daou Lucas

Rio de Janeiro
2025

CIP - Catalogação na Publicação

R499i Richa, Igor Calvelli
Impactos da Reforma Trabalhista sobre o mercado
de trabalho formal do estado de São Paulo / Igor
Calvelli Richa. -- Rio de Janeiro, 2025.
74 f.

Orientador: Gustavo Daou Lucas.
Dissertação (mestrado) - Universidade Federal do
Rio de Janeiro, Instituto de Economia, Programa de
Pós-Graduação em Economia, 2025.

1. Reforma Trabalhista de 2017. 2. Diferenças em
diferenças. 3. Mercado de trabalho formal de São
Paulo. 4. Salários reais. 5. Emprego. I. Lucas,
Gustavo Daou, orient. II. Título.

Igor Calvelli Richa

**IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA SOBRE O MERCADO DE TRABALHO
FORMAL DO ESTADO DE SÃO PAULO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Economia da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como requisito para a obtenção do título de Mestre em Economia.

Rio de Janeiro, 7 de outubro de 2025.

Prof^o. Dr. Prof. Dr. Gustavo Daou Lucas- Presidente
Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ)

Prof^a. Dr. Valéria Lúcia Pero - Membro Interno
Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ)

Prof^o. Dr. Gedeão Locks Ferreira - Membro Externo
Instituto Alemão de Pesquisa Econômica (DIW Berlin)

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, ao meu orientador, Professor Gustavo Daou Lucas, que me acompanhou lado a lado nesta dissertação, tornando-a um trabalho possível e enriquecedor em termos de conhecimento. Suas dicas valiosas e conselhos tornaram o caminho até aqui menos tortuoso e mais gratificante.

Agradeço aos meus pais, por seu apoio financeiro e emocional nos momentos mais difíceis. Agradeço também a meus avós e meu padrinho. Não só nos bons momentos mas também nos percalços, tenho pessoas em quem posso me amparar.

Agradeço a todos professores da PUC-Rio e da UFRJ, que contribuíram para minha formação como economista. Em especial, aos professores Pedro Hemsley e Valéria Pero pelos comentários relativos ao projeto de dissertação, que auxiliaram a lapidar este trabalho.

Agradeço à minha psicóloga, Lara, e ao meu psiquiatra, Adriano, cujo suporte foi essencial para que eu concluísse este trabalho.

Agradeço à CAPES pelo financiamento desta pesquisa.

Por fim, agradeço a todos amigos e amigas feitos durante o mestrado, que foram muitos. Ao Antônio, cuja energia contagia a todos. Ao Bruno, pelo companheirismo e parceria. Ao Daniel, pelos almoços no bandeijão e conversas engraçadas. Ao Henrique, dupla nos trabalhos e no futebol. À Letícia, por ter me acolhido e se disposto a ajudar num momento difícil. Ao Lucas e ao Leonardo, companheiros de banda do PPGE. À Maria Clara, sempre pronta a me auxiliar em dúvidas e na escrita dos artigos. Ao Marcos, pelas caronas, direcionamentos e disposição em me escutar. Ao Thomaz, pelas risadas e discussões metodológicas. Não é possível citar todos aqui, mas as vivências ficarão para sempre guardadas na memória.

RESUMO

Esta dissertação investiga os impactos da Reforma Trabalhista de 2017 sobre o mercado de trabalho formal do estado de São Paulo, com ênfase nos efeitos sobre os salários reais e a probabilidade de permanência no emprego. A Lei nº 13.467 alterou mais de uma centena de dispositivos da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) com a justificativa de modernizar as relações de trabalho, reduzir custos para as empresas e estimular o emprego. A pesquisa contextualiza a reforma, além de realizar um panorama comparativo sobre a experiência internacional com reformas semelhantes. A análise empírica utiliza microdados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), subdivididos por grandes grupos da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), entre 2013 e 2021 e adota diferentes estratégias econométricas, incluindo modelos de diferenças em diferenças (DiD), modelos com efeitos fixos duplos (TWFE), regressões logísticas e estudos de eventos (event-study). Os resultados indicam que a reforma teve efeitos negativos e significantes sobre os salários reais de todos os grandes grupos ocupacionais. A probabilidade de estar empregado também caiu para os trabalhadores que reingressaram no mercado de trabalho após a reforma, ainda que os efeitos tenham variado por ocupação. A análise dinâmica mostra que os impactos negativos se intensificaram após a promulgação da lei, sugerindo efeitos cumulativos. Este trabalho conclui que a Reforma Trabalhista de 2017 contribuiu para a reestruturação regressiva do mercado de trabalho formal, ao enfraquecer o poder de barganha dos trabalhadores e reduzir sua proteção legal. Os resultados apontam para os limites da flexibilização laboral como estratégia de desenvolvimento.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista de 2017. Mercado de trabalho formal. Salários reais. Emprego. Diferenças em Diferenças. Flexibilização laboral.

ABSTRACT

This dissertation investigates the impacts of the 2017 Labor Reform on the formal labor market in the state of São Paulo, with an emphasis on its effects on real wages and the probability of remaining employed. Law No. 13,467 amended more than one hundred provisions of the Brazilian Consolidation of Labor Laws (CLT) under the justification of modernizing labor relations, reducing business costs, and stimulating employment. The research contextualizes the reform and provides a comparative overview of international experiences with similar labor reforms. The empirical analysis uses “Annual Relation of Social Information” (RAIS) microdata, disaggregated by major CBO occupational groups, from 2013 to 2021, and employs various econometric strategies, including difference-in-differences (DiD) models, two-way fixed effects (TWFE), logistic regressions, and event study approaches. The results indicate that the reform had significant negative effects on real wages across all major occupational groups. The probability of being employed also declined for workers who reentered the labor market after the reform, although the effects varied by occupation. The dynamic analysis shows that the negative impacts intensified after the reform’s implementation, suggesting cumulative effects. This work concludes that the 2017 Labor Reform contributed to a regressive restructuring of the formal labor market by weakening workers’ bargaining power and reducing legal protections. The findings highlight the limits of labor market flexibilization as a development strategy.

Keywords: Labor Reform. Formal labor market. Real wages. Employment. Difference-in-Differences. Labor flexibilization.

Lista de Figuras

1	Estoque de empregos formais por ano (SP)	49
2	Estoque de empregos formais por ano e grupo da CBO (SP)	50
3	Remuneração real média por ano e grupo da CBO (SP)	51
4	Análise <i>event-study</i> dos salários (SP)	61

Lista de Tabelas

1	Análise Descritiva - Salário Médio e Variáveis de Controle	53
2	Regressões MQO de Diferenças em Diferenças por grande grupo da CBO	58
3	Regressões <i>TWFE</i> por grande grupo da CBO	60
4	Regressões Logit por grande grupo da CBO	63

Sumário

Lista de Siglas	11
INTRODUÇÃO	12
1 POSSÍVEIS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017	14
1.1 Contextualização	14
1.2 Alterações de jure da Lei nº 13.467/2017	15
1.2.1 Relações contratuais e modalidades de contratação	15
1.2.2 Representação e negociação coletiva	17
1.2.3 Processos e Justiça do Trabalho	18
1.2.4 Extinção de contrato e rescisão	19
1.2.5 Jornada de trabalho, banco de horas e férias	19
1.3 Reformas trabalhistas: comparação com outros países	20
1.3.1 Espanha	20
1.3.2 Colômbia	22
1.3.3 México	23
1.3.4 Índia	24
1.4 Revisão da literatura empírica sobre reformas trabalhistas	25
2 TEORIAS DE SALÁRIOS E DE EMPREGO	29
2.1 Teoria Neoclássica	30
2.1.1 Modelos de salário-eficiência	32
2.1.2 Modelos monopoly-union	34
2.2 Teorias de Demanda Efetiva	36
2.2.1 Keynes e o princípio da demanda efetiva	36
2.2.2 Kalecki e o conflito distributivo	37
2.3 Modelos de segmentação do mercado de trabalho	38
2.4 Institucionalistas	39
2.4.1 Commons	40
2.4.2 Piore	40
2.4.3 Freeman	41
2.5 Modelos de Search and Matching	41
2.5.1 A estrutura básica do modelo	42
2.6 Modelo de Monopsônio	45
2.7 Comparação das perspectivas teóricas	46

3	RESULTADOS E DISCUSSÃO	47
3.1	Breve histórico e estatísticas descritivas do mercado de trabalho de São Paulo . . .	47
3.2	Dados	50
3.3	Estratégia Empírica	53
3.3.1	Efeitos sobre probabilidade de estar empregado	56
3.4	Resultados das estimativas	57
3.4.1	Diferenças em diferenças	57
3.4.1.1	Modelo inicial	57
3.4.1.2	TWFE com efeitos fixos de indivíduo e tempo	59
3.4.2	Event Study	61
3.4.3	Regressão Logística	62
3.5	Discussão	64
3.5.1	Desemprego involuntário e crítica à abordagem neoclássica	64
3.5.2	Demanda efetiva e conflito distributivo	64
3.5.3	Segmentação, contratos atípicos e institucionalismo	65
3.5.4	Monopsônio	66
3.5.5	Comparações internacionais	66
3.5.6	Considerações finais	67
	REFERÊNCIAS	70

LISTA DE SIGLAS

ATE *Average Treatment Effect*

CBO Classificação Brasileira de Ocupações

CLT Consolidação das Leis Trabalhistas

CPT *Conditional Parallel Trends*

EPL *Employment Protection Legislation*

DiD Diferenças em diferenças

FGTS Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

MQO Mínimos Quadrados Ordinários

MTE Ministério do Trabalho e do Emprego

PEA População Economicamente Ativa

PIB Produto Interno Bruto

PNAD Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

PSE Programa Seguro-Desemprego

RAIS Relação Anual de Informações Sociais — base administrativa do MTE

RT Reforma Trabalhista Brasileira de 2017

SCM Método de Controle Sintético

TWFE *Two Way Fixed Effects*

INTRODUÇÃO

As relações laborais formais no Brasil são regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), implementada em 1943 durante o governo de Getúlio Vargas. Embora esse arcabouço jurídico tenha passado por diversas modificações ao longo do século XX, foi com a promulgação da Constituição Federal de 1988 que se consolidaram os princípios fundamentais da legislação trabalhista brasileira. Como destacam Trovão e Araújo (2020), a Carta de 1988 reafirmou direitos como a isonomia, a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e a proibição de discriminação salarial, além da irredutibilidade dos salários nominais.

Em julho de 2017, no contexto de uma profunda crise política e econômica, foi promulgada a Lei nº 13.467, conhecida como Reforma Trabalhista, que alterou substancialmente a CLT, modificando ou revogando mais de uma centena de dispositivos legais. A justificativa institucional da reforma, formulada no documento “*Uma Ponte para o Futuro*”, elaborado pelo PMDB (Partido do Movimento Democrático Brasileiro) como plano de governo, baseava-se na tese de que o elevado custo do trabalho e o excesso de rigidez normativa seriam entraves ao crescimento e à geração de empregos no Brasil. Assim, a reforma buscou flexibilizar as relações de trabalho, permitindo que convenções coletivas prevalecessem sobre a legislação em diversas matérias, com exceção de direitos tidos como essenciais ¹.

Entretanto, o escopo da reforma ultrapassou os limites iniciais propostos por seus formuladores. Entre suas medidas mais relevantes estão a extinção do imposto sindical obrigatório, a criação de novas modalidades contratuais (como o trabalho intermitente e o teletrabalho), a introdução de demissões por acordo, a transferência de encargos sucumbenciais ao trabalhador em caso de derrota na Justiça do Trabalho, e a ampla prevalência da negociação coletiva e individual sobre normas legais. Como observa Campos (2017), essas medidas, ao mesmo tempo em que supostamente ampliariam o poder de negociação individual dos trabalhadores, fragilizariam os mecanismos coletivos de representação, gerando uma mudança institucional relevante nas relações de trabalho.

Do ponto de vista da política econômica, a reforma foi apresentada como parte de um pacote de medidas liberalizantes - cujo objetivo era mitigar os entraves institucionais ao funcionamento do mercado de trabalho -, incluindo também a Lei nº 13.429, relativa à terceirização. A chamada Lei de Terceirização foi aprovada em março de 2017, antes da RT, permitindo terceirização ampla,

¹Segundo o artigo 611-B da RT, as convenções coletivas não podem reduzir ou suprimir os seguintes direitos: normas de identificação profissional, seguro-desemprego, depósitos e indenizações do FGTS, salário mínimo, décimo terceiro, adicional noturno, proteção do salário, salário-família, repouso semanal, adicional por horas extras, férias remuneradas, licenças maternidade e paternidade, aviso prévio proporcional, normas de saúde e segurança, adicionais por insalubridade e periculosidade, aposentadoria, seguro contra acidentes de trabalho, proibição de discriminação salarial e do trabalho infantil ou em condições perigosas para menores, proteção de crianças e adolescentes, igualdade de direitos para trabalhadores avulsos, liberdade sindical, direito de greve, regulamentação de atividades essenciais, além das disposições legais específicas previstas na CLT.

inclusive de atividades-fim das empresas. Essa medida de liberalização contratual para as firmas foi reenfatizada pela própria RT. Estudos como o de Barros, Corseuil e Gonzaga (2015) apontaram que a Constituição de 1988 teria ampliado significativamente os custos trabalhistas, o que teria elevado a rotatividade e restringido os incentivos à contratação formal. A Reforma de 2017 buscava, assim, reduzir custos e estimular a criação de empregos por meio da flexibilização normativa.

Contudo, a literatura econômica tem acumulado resultados céticos em relação aos efeitos reais de reformas desse tipo. Layard, Jackman e Nickell (1999), ao analisarem países da OCDE, mostraram que a redução de proteções legais tem efeitos limitados sobre o nível de emprego agregado, e que a flexibilização tende a gerar aumentos de admissões compensados por aumentos nas demissões. Assim, os ganhos líquidos sobre o desemprego são pequenos, ou mesmo nulos, no curto e médio prazo.

Sob uma ótica macroeconômica, Keynes (1936) e Kalecki (1971b) argumentam que a redução dos salários reais pode ter efeitos recessivos, já que os trabalhadores tem menor propensão marginal a poupar. Como o emprego depende da demanda efetiva, e esta, por sua vez, da renda disponível e da propensão a consumir, cortes salariais em períodos de crise tendem a reduzir o consumo agregado e inibir o investimento. Para M. Kalecki, geralmente há capacidade ociosa e o nível de emprego está restrito pela demanda, de modo que reduções na sua renda implicam menor demanda agregada, salvo se os capitalistas compensarem esse efeito com aumento no consumo ou no investimento - algo pouco provável em contextos de incerteza.

Além disso, abordagens institucionalistas, como a de Commons (1919), questionam a premissa de que o mercado de trabalho funciona como qualquer outro mercado competitivo. Para J. R. Commons, a firma é uma instituição de poder, cujas regras internas moldam as condições de trabalho, a distribuição de oportunidades e a capacidade de barganha dos indivíduos. A desregulamentação das relações de trabalho, nesse sentido, não assegura eficiência, mas tende a ampliar a assimetria de poder entre empregadores e trabalhadores, enfraquecendo as garantias institucionais e os mecanismos de negociação coletiva.

Entre as mudanças promovidas pela reforma, destaca-se a ampliação dos denominados contratos atípicos, explicitados na seção 2.2.1 desta dissertação, os quais tendem a aumentar a rotatividade e reduzir a produtividade, ao mesmo tempo em que dificultam a representação sindical. A extinção da contribuição sindical obrigatória, que era a principal fonte de financiamento dos sindicatos no Brasil, enfraqueceu ainda mais as estruturas coletivas de negociação. Como resultado, o poder de barganha dos sindicatos foi reduzido justamente no momento em que se ampliava a margem de atuação dos empregadores.

Este trabalho põe em perspectiva a hipótese de que a Reforma Trabalhista de 2017, ao fle-

xibilizar contratos e enfraquecer instituições de proteção ao trabalho, poderia ter produzido efeitos regressivos sobre o mercado formal brasileiro. Seu objetivo central é testar a existência e quantificar esses efeitos no estado de São Paulo, que concentra a maior parte dos vínculos formais do país. A partir de microdados da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais), analisam-se os impactos da reforma sobre duas dimensões centrais: salários reais e probabilidade de estar empregado.

A dissertação se organiza da seguinte forma: após esta introdução, o capítulo 2 apresenta uma descrição dos principais aspectos da legislação, junto de uma revisão da literatura empírica sobre reformas trabalhistas, com foco em experiências internacionais e nacionais. O capítulo 3 discute as principais teorias econômicas de salários e de emprego. O capítulo 4 descreve os dados, a metodologia empírica adotada, apresenta e discute os resultados. Por fim, o capítulo 5 reúne as considerações finais e sugestões para futuras pesquisas.

1 POSSÍVEIS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017

1.1 Contextualização

No Brasil, a maioria dos trabalhadores formais são cobertos por algum mecanismo de barganha coletiva. Ao nível setorial, esses são denominados convenções coletivas. Já ao nível da empresa, são denominados acordos coletivos. A Consolidação das Leis Trabalhistas versa sobre quais aspectos trabalhistas podem ser negociados e quais os limites legais para negociação. A RT, possivelmente, teria um impacto importante sobre os mecanismos de representação coletiva, na medida em que torna opcional a principal fonte de receita dos sindicatos.

A legislação também prevê que os trabalhadores formais têm direito a benefícios como aposentadoria, seguro-desemprego e indenizações. De acordo com Ponczek e Ulysea (2022), os impostos pagos sobre o trabalho no Brasil são relativamente altos se comparados com outros países. No entanto, não houve alteração nos encargos pagos pelas firmas na RT. No mercado formal, a inspeção do cumprimento com as normas é realizada de forma descentralizada, pelo Ministério do Trabalho, que conta com delegacias ao nível estatal e subdelegacias ao nível subregional. O número de subdelegacias é função do tamanho do estado e de sua relevância econômica (Almeida; Carneiro, 2012).

A decisão das firmas de cumprir com a legislação é impactada diretamente pela probabilidade da firma ser inspecionada. Os estabelecimentos formais não podem empregar trabalhadores informais (sem Carteira de Trabalho). Se fiscalizados sob essa condição, são obrigados a formalizar os trabalhadores e pagar multa proporcional ao número de trabalhadores informais empregados. Embora as inspeções, em teoria, sejam aleatórias, geralmente se concretizam sob denúncias dos trabalhadores, relativas ao descumprimento das normas trabalhistas. Logo, fiscalização mais intensa

tenderia a impactar negativamente o crescimento das firmas, quando estas não empregam de acordo com as normas redigidas na CLT.

Por outro lado, segundo Kohli (2024) maior fiscalização tende a impactar positivamente os sindicatos, já que isso reduz o número de informais. A receita e a base de apoio dos sindicatos cresce proporcionalmente com a formalização de trabalhadores. Quando as firmas podem empregar informalmente, a demanda por trabalho formal se torna mais elástica, de maneira que o poder de barganha dos sindicatos sobre salários e outros aspectos trabalhistas tenderia a ser menor.

Além disso, para Kohli (2024) os sindicatos respondem de forma imediata às alterações da RT brasileira, fechando escritórios e demitindo funcionários. Como consequência, o número de acordos coletivos assinados por sindicatos decresce de forma intensa, junto ao número de convenções coletivas. Os efeitos da política levada a cabo no Brasil serão discutidos nessa dissertação, tendo como enfoque os salários reais e a probabilidade de emprego e como recorte o principal mercado de trabalho formal do país (estado de São Paulo).

1.2 Alterações de jure da Lei nº 13.467/2017

A Lei nº 13.467 introduziu mais de uma centena de alterações nos dispositivos da CLT, se somadas mudanças na redação dos artigos, revogações de trechos e redação de novas cláusulas. Como justificativa, os formuladores de política citavam principalmente flexibilizar o mercado de trabalho, tendo em vista a geração de empregos formais e o aumento da eficiência microeconômica. Os cânones da RT são a prevalência do acordado sobre o legislado, a regulamentação de contratos atípicos, reformas no sistema sindical e alterações em normas que regem a Justiça do Trabalho.

A recente reforma teve enfoque nas relações de trabalho assalariadas, nas empresas privadas das áreas urbanas do país. Segundo Campos (2017), suas metas concomitantes eram: redução da rotatividade, da subutilização da força de trabalho e da informalidade, além de diminuição dos custos trabalhistas e dos conflitos associados e aumento da produtividade do trabalho e da contratação coletiva.

Para fins desta seção, serão selecionadas e discutidas de forma descritiva as principais modificações trazidas pela RT que tenham algum impacto potencial sobre salários e emprego no mercado de trabalho formal brasileiro. Elas serão classificadas em grupos, de acordo com seu conteúdo. Além disso, serão comparadas à experiência de outros países com reformas semelhantes.

1.2.1 Relações contratuais e modalidades de contratação

A RT regulamentou diversos contratos atípicos de trabalho, entre eles o teletrabalho, o trabalho intermitente, o contrato por tempo parcial, a contratação de trabalho terceirizado e a contratação

de autônomo sem vínculo empregatício. O art. 443 ilustra, sucintamente, a inflexão no sentido de flexibilização e permissibilidade de contratos atípicos, ao prever que “o contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.” Tais medidas teriam como propósito reduzir a informalidade e aumentar a geração de postos de trabalho formais na economia.

O teletrabalho, definido no art. 75, caracteriza-se pela prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. Nesse regime, cabe ao empregador fornecer os equipamentos e infraestrutura necessárias para realização das atividades contratadas e cabe ao empregado assinar termo de responsabilidade, comprometendo-se em seguir as instruções de prevenção de doenças e acidentes.

O trabalho intermitente, conforme disposto no 3º parágrafo do art. 443, é identificado com a prestação, por subordinação, de serviços em que há alternância entre períodos de labuta e períodos de inatividade. Nesse regime, o valor da hora de trabalho não pode ser inferior ao valor horário do salário-mínimo. Cabe ao empregador convocar a prestação de serviços com no mínimo três dias corridos de antecedência e ao empregado responder no prazo de um dia útil se aceita ou recusa a oferta. O período de inatividade não é considerado como tempo à disposição do empregador. O trabalhador intermitente tem direito a pagamento ao final de cada prestação de serviços, incluindo férias, 13º salário proporcional, repouso semanal, previdência e FGTS.

O trabalho por tempo parcial, regulamentado no art. 58-A, é aquele cuja duração não seja superior a trinta horas semanais, sem acréscimo de horas suplementares, ou aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais. Horas suplementares funcionarão como horas-extras do regime trabalhista mais comum, sendo pagas com acréscimo de 50% sobre o salário-hora normal. Há também férias de trinta dias, com possibilidade de sua conversão parcial em pecúnia.

O contrato de trabalho terceirizado também foi regulamentado. Uma nova legislação, anterior à RT, (Lei nº 13.429 de 2017), já havia permitido a terceirização tanto em atividades-meio quanto em atividades-fim das empresas contratantes. A RT foi complementar a essa medida, pois alterou o art 4º-A da Lei 6.019 de 1974, categorizando a prestação de serviços a terceiros, mesmo nas atividades-fim da contratante. Além disso, a contratação de autônomo, sobre o qual versa o art. 442-B, foi regulamentada, caracterizando-se pela contratação de autônomo, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não. Entretanto, o trabalhador autônomo não é incluído na qualidade de empregado.

De um lado, está a promessa de geração de empregos sob as novas modalidades de contra-

tação, de outro lado, as condições de emprego a que os trabalhadores estarão submetidos. Jornada parcial de trabalho, trabalho intermitente e terceirização tendem a reduzir os salários nominais auferidos. Além disso, a literatura de mercado de trabalho sugere que a permissibilidade de contratos atípicos possa fragilizar as proteções aos empregados, reduzir seu poder de barganha e esvaziar a ação coletiva, apontando para uma precarização do trabalho ((Campos, 2017); (Krein, 2018); (Santos; Pereira, 2024)).

1.2.2 Representação e negociação coletiva

Conforme o documento “*Uma ponte para o futuro*”, a RT visava permitir que os acordos coletivos prevalecessem sobre as normas legais, salvo quanto aos direitos básicos garantidos pela CLT. A prevalência do acordado sobre o legislado, como se convencionou denominar, passou a valer sobre uma série de aspectos, como: (i) pacto sobre a jornada de trabalho, (ii) banco de horas anual, (iii) adesão ao PSE, (iv) representante dos trabalhadores no local de trabalho, (v) remuneração por produtividade e por desempenho individual, (vi) participação nos lucros e resultados da empresa, entre outros aspectos. De modo geral, a duração do trabalho, a remuneração e a representação coletiva dos trabalhadores podem ser definidas por convenção coletiva ou acordo coletivo, quando respeitam condições legais mínimas.

Alguns dos principais limites impostos à negociação coletiva são: salário-mínimo, valor nominal do 13º salário, repouso semanal remunerado, gozo de férias anuais remuneradas, normas de saúde e segurança. Explicita-se na lei, no entanto, que “regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.” Intervalos intrajornada para jornadas de seis horas ou mais, que anteriormente deviam respeitar limite de uma hora, agora podem chegar ao mínimo de trinta minutos.

De acordo com o art. 579, o imposto sindical, cujo desconto dos salários dos trabalhadores era obrigatório, passa a estar condicionado à autorização prévia e expressa, embora a negociação coletiva se sobreponha à lei em diversos pontos. Além disso, os sindicatos tinham que aprovar dispensas coletivas e acordos coletivos relativos a banco de horas antes da RT. Após a homologação da lei, demissões em massa e acordos sobre banco de horas podem ser feitos diretamente entre empregados e empregadores.

Embora a Lei nº 13.467 abra espaço para novas formas de representação coletiva, a obrigatoriedade fica restrita apenas a empresas com mais de duzentos empregados. Nestas, ficaria assegurada a eleição de uma comissão de representantes dos trabalhadores, cujo número de integrantes cresce conforme o tamanho da empresa, até um máximo de sete integrantes. Eles ficariam responsáveis por promover o entendimento direto dos empregados com os empregadores. No entanto, retirar a representação de uma instituição, os sindicatos, para uma comissão de poucos indivíduos poderia

surtir efeitos adversos para os trabalhadores.

Como o imposto sindical é responsável pelo custeio de boa parte das representações coletivas, é possível que, mesmo sob prevalência do acordado sobre o legislado, existam efeitos negativos da RT sobre o poder de barganha dos trabalhadores. Os salários e o nível de emprego também poderiam ser afetados, na medida em que os sindicatos poderiam ficar enfraquecidos e dispensas coletivas passam a poder ser aprovadas sem o seu consentimento.

1.2.3 Processos e Justiça do Trabalho

A Lei nº 13.467/2017 cria as bases legais para impor multas à litigância de má-fé, o que previamente não existia na legislação trabalhista brasileira. De acordo com art. 793-B, considera-se litigante de má-fé aquele que: deduzir pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso, alterar a verdade dos fatos, usar do processo para conseguir objetivo ilegal, opuser resistência injustificada ao andamento do processo, interpuser recurso com intuito manifestamente protelatório. Em caso de má-fé, cabe ao litigante pagar multa entre 1 a 10% do valor da causa corrigido, além de indenizar a parte contrária por prejuízos e arcar com os honorários advocatícios.

Honorários de sucumbência, ou seja, aqueles pagos quando a parte reclamante perde um processo na justiça do trabalho, passam a ser de responsabilidade do requerente da ação. Na prática, um trabalhador que perde uma causa na Justiça do Trabalho será obrigado a pagar de 5 a 15% do valor da causa ao advogado da parte vencedora, exceto quando é beneficiário de gratuidade no processo. Honorários periciais também passam a recair sobre o reclamante, mesmo que seja beneficiário de gratuidade. Essas mudanças tendem a reduzir o número de processos levados à Justiça do Trabalho.

A RT também tornou legal a homologação de acordos extra-judiciais. Mesmo quando esses acordos fossem posteriormente revisados e aprovados por juiz, o trabalhador ainda poderia entrar com um processo contra o empregador. Com a recente reforma, acordos extra-judiciais levados à corte passam a ter valor perante a lei, impedindo que o trabalhador leve reclamações referentes ao conteúdo acordado em processos subsequentes.

Há forte consenso entre fontes oficiais (TST, Ipea), artigos jurídicos e reportagens especializadas de que a Reforma Trabalhista de 2017 causou uma redução expressiva no número de novos processos e no estoque pendente da Justiça do Trabalho, especialmente entre 2018 e 2019. Simultaneamente, observou-se aumento da produtividade judicial e maior cautela dos trabalhadores ao recorrerem ao Judiciário.

1.2.4 Extinção de contrato e rescisão

Antes da Lei nº 13.467/2017, trabalhadores demitidos tinham acesso ao saldo do FGTS mais multa de 40% sobre o saldo. A partir da referida lei, a extinção de contrato de trabalho pode ser realizada por acordo entre as partes. Segundo o art. 484-A, em caso de acordo são devidas as seguintes verbas trabalhistas pela metade: o aviso prévio, se indenizado, e a indenização sobre o saldo do FGTS. Neste caso, o trabalhador pode retirar somente 80% do saldo do FGTS. As demais verbas trabalhistas devem ser pagas em sua integralidade. Tal medida tende a reduzir os custos de demissão para as empresas e pode ter impactos sobre a rotatividade do trabalho e o nível de emprego.

Segundo o art. 477-A, “as dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.” Logo, a dispensa coletiva passa a não necessitar da aprovação dos sindicatos.

Ambas as medidas citadas vão no sentido de reduzir encargos e facilitar a demissão para as firmas. Por conseguinte, em termos de mercado de trabalho, apenas seriam vantajosas caso ocorresse um aumento no nível de emprego. Nos próximos capítulos deste estudo, essas questões serão discutidas mais profundamente, com embasamento teórico e empírico.

1.2.5 Jornada de trabalho, banco de horas e férias

A RT regulamenta a jornada doze horas de trabalho seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso aprovada por acordo individual ou coletivo. Antes, o regime seria aprovado apenas por convenção coletiva, constituindo uma exceção à regra de oito horas de trabalho por dia, que podiam chegar a um máximo de dez horas diárias, somando horas-extras. As horas-extras continuam tendo um limite de duas horas por dia e sendo pagas com 50% de acréscimo sobre o salário-hora normal.

Antes da RT, as horas em trajeto para o trabalho poderiam ser computadas como tempo em disposição do empregador quando o local de trabalho era de difícil acesso. Depois, o tempo em trajeto foi eliminado, de forma que não pode mais ser computado na jornada de trabalho.

O banco de horas, que necessitava de aprovação dos sindicatos, pode agora ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de 6 meses. O banco de horas é definido como as horas-extras trabalhadas em um dia que não são pagas pelo empregador, mas podem ser descontadas da jornada de trabalho de outro dia. Essa alteração mostra mais uma vez um esvaziamento das funções que antes cabiam aos sindicatos.

Antes da Lei 13.467/2017, as férias só poderiam ser parceladas em dois períodos, sendo que

um deles deveriam ter no mínimo dez dias. Com a recente reforma, as férias podem ser parceladas em até três períodos, com um superior a quatorze dias e os outros dois superiores a cinco dias. A conversão das férias em abono pecuniário permanece restrita a um terço do período de férias, mas agora se estende para os trabalhadores por tempo parcial.

1.3 Reformas trabalhistas: comparação com outros países

Uma reforma trabalhista, definida como uma alteração ampla em leis trabalhistas, é uma medida que pode ser observada em diferentes países, em diferentes momentos do tempo. Sua proposta tem semelhanças no que tange às pré-condições do mercado de trabalho dos países, alterações nas leis de proteção social dos trabalhadores, flexibilização de contratos e mudanças no processo normativo da justiça trabalhista.

Segundo Bhuta (2022), a demanda por reformas trabalhistas provém do argumento de que as leis trabalhistas estariam antiquadas, precisando ser alteradas para se tornarem mais adequadas aos avanços tecnológicos, à globalização e a mudanças no mundo do trabalho. Portanto, o objetivo final de seus formuladores seria elevar o nível de emprego, aumentar a produtividade do trabalho e reduzir custos para os empregadores.

O ponto trazido pelo autor parece ser comum a todas as reformas trabalhistas. No caso da reforma brasileira, a geração de empregos e eficiência também são os argumentos de maior peso dos formuladores de política.

Paralelamente à reforma que ocorreu no Brasil, impactos de medidas semelhantes em outros países podem ser discutidos. Abaixo, serão descritas reformas e alguns de seus impactos em países como Espanha, Colômbia, México e Índia. Ressalta-se que na maioria dos países a reforma foi anterior a brasileira.

1.3.1 Espanha

O mercado de trabalho espanhol é marcado pela dualidade, dividido entre contratos de trabalho temporários e permanentes. ((Bentolila; Dolado; Jimeno, 2012); (Aguirregabiria; Alonso-Borrego, 2014); (Conde-Ruiz *et al.*, 2023); (FMI, 2024)). Historicamente, a Espanha passou por diversas reformas trabalhistas. Em 1984, uma reforma trabalhista permitiu contratos temporários, que desde então cresceram em proporção no país. Segundo Conde-Ruiz *et al.* (2023), as seis reformas posteriores pelas quais o país passou (1994, 1997, 2001, 2006, 2010 e 2012) tinham como objetivo mitigar a dualidade no mercado de trabalho, mas acabaram falhando nesse intuito. Em 2021, a Espanha fez uma nova reforma revogando parcela expressiva das medidas adotadas em 2012.

O caso espanhol é de especial interesse para este estudo visto que a RT brasileira de 2017 se inspirou no debate sobre a reforma espanhola de 2012. Esta foi uma abrangente reforma estrutural, incluindo pontos como a barganha coletiva, leis de proteção ao emprego e políticas ativas no mercado de trabalho. Especificamente, a reforma espanhola de 2012 descentralizou a barganha coletiva, eliminou proteção permanente de certos empregos, reduziu os custos de demissão e promoveu maior flexibilidade interna do trabalho na produção das firmas.

Segundo Dolado *et al.* (2012), em 2012 os casos para demissão por justa causa na Espanha passaram a incluir uma cláusula que permitia empresas com resultados negativos por três trimestres demitir funcionários. As indenizações pagas aos funcionários por demissão, no geral, também diminuíram. O sistema de barganha coletiva foi alterado: acordos ao nível da firma passam a prevalecer sobre convenções coletivas (nível da indústria). Os empregadores passam a ter mais liberdade para decidir unilateralmente sobre condições de trabalho, incluindo salários, desde que estejam acima do nível acordado na convenção coletiva. Além disso, há a possibilidade de a firma renunciar à convenção coletiva, quando está tendo resultados negativos. De forma geral, as medidas reduzem a importância da negociação coletiva e os custos de demissão para as firmas.

O contexto macroeconômico em que a reforma de 2012 foi aprovada é de crise econômica, com as reminiscências da crise financeira internacional de 2008. A crise da dívida de países signatários do Euro se agravou, atingindo a Espanha. O desemprego no país estava em um patamar elevado e o mercado de trabalho performava mal. O contexto político das duas reformas também é semelhante, haja vista que um governo conservador estava no poder quando implantou a medida. Sendo assim, a reforma espanhola visava reduzir o desemprego, o que é comum aos objetivos da maioria das reformas trabalhistas, inclusive a brasileira.

As evidências quanto ao resultado da reforma para o mercado de trabalho espanhol são, todavia, ambíguas. Bentolila, Dolado e Jimeno (2012) considera que a reforma teria sido ineficaz em reduzir o dualismo do mercado de trabalho espanhol, tendo efeito apenas marginal. Dolado *et al.* (2012) pondera que a reforma espanhola de 2012 teria tido prós e contras: o poder de barganha pende para as firmas, de modo que o ajuste de salários em períodos de recessão é maior, o que possivelmente restauraria a competitividade das firmas, contudo a medida falha em gerar ganhos de produtividade, que são necessários para sustentar salários e PIB per capita no longo prazo e, logo, retomar o crescimento do emprego.

Ademais, a reforma reduz o nível de proteção aos trabalhadores, sem gerar mecanismos compensatórios. Uma elevação nos benefícios de seguro-desemprego poderia substituir a redução nos pagamentos de indenizações trabalhistas. Isto poderia indicar um caminho que levasse a um esquema de *flexi-security*, em que medidas de flexibilidade são combinadas com seguridade, visando proteger os trabalhadores da exploração do capital. Na reforma espanhola de 2012, a flexibilidade

veio em detrimento da seguridade.

Em comparação com a reforma trabalhista espanhola de 2012, a reforma brasileira de 2017 compartilha motivações e diretrizes semelhantes, como o objetivo de dinamizar o mercado de trabalho, reduzir o desemprego e aumentar a flexibilidade para as empresas. Ambas foram implementadas sob governos conservadores, em contextos de crise econômica e alta desocupação, e privilegiaram a flexibilização das normas em detrimento da proteção tradicional ao trabalhador. A descentralização da negociação coletiva, a redução de custos de demissão e o fortalecimento da negociação direta entre empregador e empregado são pontos comuns às duas reformas.

No entanto, assim como na Espanha, a reforma brasileira também foi criticada por enfraquecer a posição do trabalhador, sem contrabalançar com mecanismos de seguridade mais robustos, como um seguro-desemprego ampliado ou políticas ativas eficazes. Em suma, ambas as reformas apostaram em enfraquecer o poder da negociação coletiva e reduzir os custos de demissão como estratégia para gerar emprego, mas sua eficácia em promover melhorias sustentáveis e equitativas no mercado de trabalho é passível de crítica.

1.3.2 Colômbia

A reforma mais profunda do regime de relações laborais colombianas ocorreu em 2002, sob a Lei 789. É possível dividi-la em dois aspectos: criação de instituições de proteção social e flexibilização das leis trabalhistas. A conjuntura econômica colombiana antes da reforma é crítica para entender seus objetivos e motivações. Vindo de uma recessão em 1996, os formuladores de política visavam criar mais empregos, sobretudo para os grupos mais vulneráveis. As medidas de flexibilização se propunham a remediar o problema. Embora apartada da reforma brasileira por um período importante, as motivações e medidas de flexibilização relembram as adotadas em nosso país.

No âmbito da proteção social, a Lei 789 não possui correlação com a reforma brasileira, visto que progrediu na criação de normas assegurando aos trabalhadores formais do país proteção contra adversidades. Foi criado o SPS (Sistema de Protección Social), composto do SSSI (Sistema de Seguridad Social Integral) e o programa de Assistência Social. O SSSI é responsável por assegurar aos trabalhadores formais contra riscos relativos ao sistema de saúde e à aposentadoria. Além disso, o SPS conduz programas de capacitação para os trabalhadores, fornece auxílio para os trabalhadores acidentados e auxilia as famílias a vencerem barreiras impostas pela pobreza estrutural. (Cuesta; Olivera, 2014)

No que tange à flexibilização do mercado de trabalho, a reforma colombiana se aproxima mais da brasileira, tratando de pontos como jornada de trabalho, custos de demissão e mudanças

na regulação de contrato. A lei colombiana permitiu turnos de trabalho mais flexíveis e estendeu o período do dia de trabalho. Os custos da demissão unilateral de trabalhadores sem justa causa diminuiu, para todos os tempos de emprego. Por fim, a reforma colombiana modificou o contrato de aprendiz. Os salários pagos aos aprendizes foram reduzidos e empregadores não seriam mais obrigados a pagar por suas aposentadorias. No entanto, empresas com mais de 15 funcionários seriam obrigadas a contratá-los. Para Núñez (2005), a modificação nesse último contrato teria sido um dos um dos principais responsáveis por intensificar a geração de empregos pós-reforma.

A RT brasileira, assim como a colombiana, prevê turnos mais flexíveis, como o doze por trinta e seis horas. A diminuição dos custos de demissão também ocorreu após 2017, mas enquanto na Colômbia a redução seria explícita, no Brasil essa redução é implícita, pois apenas quando o término do contrato é feito via acordo, as empresas poderiam ter encargos reduzidos. De uma forma ou de outra, ambas as leis facilitam o processo de demissão. No caso dos contratos, a RT brasileira é mais ampla que a colombiana, regulamentando contratos antes inexistentes.

1.3.3 México

Recentemente, o México passou por duas reformas em sua Lei Federal do Trabalho (LFT), uma em 2012 e outra em 2019. Na primeira, as mudanças tiveram como enfoque a flexibilização contratual, enquanto na segunda, adotaram-se medidas visando maior liberdade sindical. As similaridades da primeira com a RT brasileira são maiores, pois houve introdução de novos contratos, as demissões foram facilitadas e a terceirização foi regulamentada. Logo, este estudo focará em descrever as alterações de 2012 e compará-las com a legislação brasileira.

A principal alteração normativa na lei trabalhista mexicana foi a adição de novas formas de contratação. Contratos temporários não existiam previamente e se tornaram legais, reduzindo assim os custos de demissão para as firmas. Contratos visando trabalhadores mais jovens também foram incluídos, possibilitando treinamento e recrutamento de trabalhadores inexperientes, sob curto período de duração (até seis meses). O contrato de trabalho terceirizado também foi definido e regulamentado, sob condições específicas, já que não pode compor o total das atividades da empresa nem duplicar atividades já exercidas internamente. (Parcero, 2015)

Como consequência, as firmas passam a ter maior permissibilidade para ajustar o emprego de funcionários, sem necessitar de pagar encargos e benefícios (Mendoza-Cota, 2017). Segundo Parcero (2015), os procedimentos na resolução judicial de conflitos tornaram-se mais claros para os trabalhadores, no entanto, as indenizações devidas pelas firmas foram limitadas. As disputas judiciais foram centralizadas sob órgão federal.

A ênfase em contratos atípicos é um ponto em comum entre a reforma mexicana e a bra-

sileira. A permissibilidade de contratos terceirizados no caso brasileiro, contudo, é mais ampla. As mudanças nos processos judiciais visavam reduzir o número de conflitos, assim como as alterações na legislação brasileira. Todavia, Barbosa (2018) aponta que a flexibilidade contratual, salarial e da jornada de trabalho acabam se desdobrando em regressividade de direitos trabalhistas e precarização do trabalho, aprofundando a exploração do trabalho. Ampliar facilidades de demissão e contratação não remediou os principais problemas do mercado de trabalho mexicano: baixos salários e acentuada informalidade.

No contexto de dualidade entre formais e informais, a reforma mexicana de 2012 buscava aumentar a formalização e reduzir o desemprego. Mendoza-Cota (2017) destaca, no entanto, que estudos empíricos têm mostrado resultados distintos quanto à relação entre a taxa de desemprego e a flexibilidade trabalhista, dependendo dos diferentes mercados de trabalho e das condições econômicas em nível nacional e internacional. No caso mexicano, o autor encontra como resultado da flexibilização uma elevação do desemprego, contrariando as expectativas dos que propuseram a reforma.

1.3.4 Índia

A Índia aprovou em 2020, três novas legislações que versam sobre leis trabalhistas: Código sobre Seguridade Social; Código sobre Segurança Ocupacional, Saúde e Condições de Trabalho e o Código sobre Relações Industriais. A reforma indiana foi impulsionada pelas demandas de negócios e grupos de empregadores, após a liberalização econômica do país, que almejavam maior flexibilidade do mercado de trabalho. Apesar da oposição de sindicatos e entidades de direito do trabalho, a aprovação rápida da lei em uma sessão parlamentar truncada em 2020, sob protestos dos partidos de oposição, não foi um caso isolado. O governo já vinha flexibilizando leis trabalhistas desde a pandemia de Covid-19, usando como justificativa a geração de empregos.

Para Bhuta (2022), a performance do setor manufatureiro indiano ainda é relativamente baixa e a performance ruim do setor formal indiano acaba sendo atribuídas a mecanismos de rigidez legal. Logo, os propositores da lei defendiam que maior flexibilidade para as empresas, às custas da proteção legal dos trabalhadores, resultaria em ganhos de eficiência e maior produtividade para o setor manufatureiro.

O Código sobre Relações Industriais abarca temas como as normas sobre sindicatos, condições de emprego nos estabelecimentos industriais e regras para a resolução de conflitos industriais. De forma geral, Sood (2020) relata que o novo Código confere maior liberdade aos donos de empresas em relação ao controle regulatório, desequilibra o poder de barganha em favor dos empregadores e limita o papel dos sindicatos. Houve aumento do poder central do governo no reconhecimento de sindicatos e em emendas trabalhistas. Contratos temporários foram amplamente permitidos, sendo

que trabalhadores sob o regime podem ser demitidos sem aviso prévio e pagamento de indenizações.

O Código sobre Seguridade Social se propõe a estender a seguridade social para todos os trabalhadores tanto em empresas formais como nas informais. Todavia, falha em assegurar aos trabalhadores informais a devida proteção, articulando uma seguridade social que é dependente da boa vontade das corporações. O novo código mantém o limite previamente existente de tamanho de estabelecimento para que determinados benefícios sejam obrigatórios (Sood, 2020).

Além disso, há evidências de que apenas cerca de 10% do emprego na Índia é coberto pelas leis formais que regem o trabalho ((Bhuta, 2022); (Chigater, 2021); (Sood, 2020)). Logo, a flexibilização e racionalização de leis trabalhistas sob os novos códigos tenderia a não alcançar, ao menos diretamente, a maioria dos trabalhadores indianos.

Por fim, o Código sobre Segurança Ocupacional, Saúde e Condições de Trabalho racionaliza a provisão de 13 leis centrais sobre o trabalho na Índia. A segurança ocupacional fica em segundo plano, visto que há uma série de exceções que os estabelecimentos podem preencher e há maior possibilidade de contratação informal de trabalhadores. Além dos limites legais de tamanho para estabelecimentos manufatureiros serem regulados terem dobrado, o governo dos estados pode isentar novas fábricas de prover esses direitos aos trabalhadores, usando como justificativa a criação de mais atividade econômica e emprego. A lei permitiu também grande espaço para trabalhadores por contrato e terceirização do trabalho.

Sendo assim, os três novos códigos da legislação indiana se assemelham à RT brasileira no que tange à permissão de contratos temporários, contratos atípicos e terceirizados. Todavia, a cobertura da legislação indiana é inferior ao que se propõe a CLT no Brasil e as normas relativas aos processos judiciais não foram alteradas. Outra peculiaridade do regime do país asiático é a manutenção de limites até os quais as empresas estão isentas de cumprir com as obrigações trabalhistas. No caso brasileiro, todas as empresas do setor formal, independentemente de seu número de empregados, são obrigadas a cumprir com provisões que assegurem o mínimo de proteção social aos trabalhadores.

1.4 Revisão da literatura empírica sobre reformas trabalhistas

A Reforma Trabalhista aprovada no Brasil em 2017 suscitou estudos empíricos com o intuito de mensurar seus impactos sobre o mercado de trabalho. As abordagens metodológicas variam entre comparações internacionais, modelos de diferenças em diferenças, análise de dados administrativos e uso de controle sintético. As variáveis-resultado analisadas são os salários, o nível de emprego, a duração do emprego, a rotatividade do trabalho. Os resultados encontrados divergem em relação aos efeitos sobre o nível de emprego, colocando em xeque os efeitos esperados de gera-

ção de postos de trabalho, enquanto os efeitos sobre salários tendem a ser negativos e as condições de emprego apontam para uma precarização do trabalho. Estudos empíricos internacionais também serão levantados nesta seção, tendo em vista complementar a análise.

Vaz e Barreira (2018), a partir de dados do Banco Mundial, tentam prospectar os efeitos da reforma brasileira sobre o nível de emprego. Uma limitação é que apenas dados internacionais sobre a PEA, População Ocupada e Desocupada de países escolhidos são utilizadas, sem recorrer a dados do mercado de trabalho brasileiro. Vaz e Barreira (2018) escolhem três países que passaram por reformas trabalhistas como base de comparação para o Brasil, utilizando como critério a rigidez de sua legislação de *EPL*. Os dados de Alemanha e Austrália são usados, respectivamente, como limite superior e inferior para impactos da reforma brasileira, pois, em relação ao país, possuem legislações trabalhistas mais rígidas e mais flexíveis. A Argentina seria o caso mais semelhante ao Brasil, tanto em termos de mercado de trabalho como em índices de desenvolvimento. A hipótese da pesquisa é que a flexibilização da legislação de *EPL* tende a ter maior impacto sobre o país cuja legislação era mais rígida. O estudo compara apenas a diferença percentual das 3 variáveis citadas após 12 anos das reformas e os resultados condizem com a hipótese inicial. A conclusão é que reformas trabalhistas tendem a reduzir o desemprego, mas apenas no longo prazo. A perspectiva dos autores para a reforma brasileira seria a mesma, no entanto, estudo não analisa efeitos sobre desigualdade e rendimentos dos trabalhadores.

Sob outra perspectiva, Azevedo (2021) recorre a dados da PNAD Contínua entre 2017 e 2018 para avaliar o impacto da reforma brasileira sobre a rotatividade do trabalho. Para isso, utiliza dois modelos econométricos, diferenças em diferenças e *duration*. O grupo de controle da pesquisa são os informais, que por hipótese não teriam sido afetados pela reforma, e o grupo de tratamento são os empregados formais. Apenas os trabalhadores do setor privado são estudados, dadas as especificidades de servidores públicos, que dificultam avaliar o impacto da reforma. Os grupos de análise são divididos em (i) até 1 ano de emprego, (ii) de 1 a 5 anos de emprego e (iii) mais de 5 anos, para que se possa abarcar efeitos heterogêneos da reforma. Os resultados encontrados são que a reforma teve efeito significativo de redução da rotatividade, quando medida pelo tempo médio de duração do emprego apenas para os trabalhadores com pouco tempo de emprego acumulado. Isso daria indícios de que a alteração da legislação que teve maior impacto sobre a rotatividade foi aquela que versa sobre a criação do trabalho intermitente.

Serra, Bottega e Sanches (2022) utiliza o Método de Controle Sintético, a partir de uma amostra de quinze países em desenvolvimento da América Latina e do Caribe. A abordagem busca construir um Brasil sintético, tendo como referências países estrangeiros cujas variáveis repliquem estatisticamente bem o Brasil pré-reforma, utilizando-o como contrafactual para o país após a reforma. A principal variável analisada é a taxa de desemprego e os controles incluem variáveis

macroeconômicas que a literatura tipicamente seleciona como taxa de inflação, taxa de juros, taxa de crescimento do PIB e taxa de câmbio, indicadores de governança, todas obtidas a partir do Banco Mundial. O grupo sintético representativo para o Brasil, selecionado pelas estimações, foi composto por Chile, Guiana e Trinidad e Tobago, cujos pesos respectivos no Brasil sintético são de 0.07, 0.28 e 0.65. Os resultados obtidos mostram que entre 2018 e 2019, o Brasil obteve uma queda na taxa de desemprego 1% maior que o Brasil sintético. Todavia, após os testes placebo para os 3 países que constituíram o Brasil sintético, verifica-se que as variações aleatórias na taxa de desemprego de cada um desses países, se comparados com seu correspondente sintético, foram maiores do que as do Brasil. Dessa forma, não se pode afirmar que a reforma trabalhista teve impacto significativo na redução do desemprego, ao menos no curto prazo.

Corbi *et al.* (2022) utiliza Mínimos Quadrados em Dois Estágios, além de um modelo de *search and matching* para estimar se uma mudança específica na lei da RT de 2017 afeta resultados ao nível da firma, no que tange a geração de empregos, salários, entre outras variáveis-resultado. A mudança analisada foi a transferência de custos sucumbenciais para o trabalhador, quando este recorre à justiça e perde uma causa. Os dados provêm da RAIS e de uma base administrativa do Tribunal de Justiça de São Paulo. A estratégia de identificação baseia-se na alocação aleatória de juízes aos casos. No primeiro estágio, é utilizada uma variável instrumental binária que indica se o viés do juiz é mais ou menos favorável aos trabalhadores. No segundo estágio, regride-se as variáveis-resultado de mercado de trabalho sobre o indicador de viés do juiz. Condicional ao ter sido denunciada, firmas aleatoriamente selecionadas a um juiz pró-trabalhador experienciam elevação exógena dos custos esperados do trabalho e reagem reduzindo o emprego e os salários. O modelo de *search and matching* estimado complementa a análise, ao analisar se firmas e trabalhadores alteram suas decisões frente a alterações no custo esperado do trabalho. Na visão dos autores, o mercado de trabalho brasileiro seria rígido e as varas do trabalho tenderiam a ser pró-trabalhador, implicando um efeito negativo sobre emprego e nível de atividade. Dessa forma, defendem que uma flexibilização da *EPL* brasileira pode gerar aumento no emprego e no nível de atividade. Apesar disso, ressaltam que os custos e benefícios da RT Brasileira de 2017 não são analisados.

Com uma visão diametralmente oposta à Corbi *et al.* (2022), Trovão e Araújo (2020) defendem que as justificativas de rigidezes no mercado de trabalho são infundadas e que a flexibilização implica a precarização do trabalho. Para isso, utilizam-se dados da PNAD Contínua e do CAGED, recorrendo a variáveis como o fluxo e o estoque de empregos, a geração de novos contratos criados pela reforma e filtros como setor de atividade, faixas de salário e escolaridade dos trabalhadores. Trovão e Araújo (2020) demonstram que os efeitos da RT sobre desemprego foram praticamente nulos, sendo que os empregos por novos contratos criados pela reforma correspondiam a apenas 0.5% do estoque total de empregos celetistas no Brasil. Além disso, o número de subocupados e

desalentados aumentou, refletindo um aumento na subutilização do trabalho. A RT parece ter aprofundado uma tendência de substituição dos empregos de maior rendimento por empregos de baixa remuneração. No que tange à escolaridade, a recessão de 2015 fez com que tanto trabalhadores menos escolarizados como mais escolarizados perdessem empregos, embora o efeito para aqueles com menos tempo de estudo tenha sido maior. A lenta recuperação foi desfavorável aos trabalhadores de baixa qualificação e houve recuperação de postos para os mais escolarizados. No entanto, o efeito geral da RT foi de precarização do trabalho, visto que a recuperação dos empregos para os indivíduos de nível educacional mais elevado se deu em postos de menor rendimento. Assim, os efeitos da RT sobre a desigualdade de rendimentos teriam sido negativos.

Bittencourt (2019) utiliza o método de Diferenças em Diferenças para estudar como os salários médios foram afetados pela RT brasileira. Para isso, faz uso dos microdados da RAIS não-identificados, separando observações entre 2015 e 2018. O autor escolhe como grupo de controle os servidores públicos estatutários e como grupo de tratamento os celetistas do setor privado. Bittencourt (2019) ressalta que não há problema de viés de seleção em sua amostra, visto que trabalhadores celetistas não podem se tornar estatutários facilmente, devem passar por concursos que não são frequentes, sobretudo durante um governo adepto de corte de gastos. O resultado obtido é que o salário dos celetistas cresceu em média três vezes menos do que os servidores públicos após as mudanças introduzidas pela RT. Sendo assim, os efeitos sobre salários da reforma seriam negativos, o que aponta para uma precarização do trabalho no setor privado. A flexibilização da *EPL*, se ponderada pelo desemprego, que se manteve inalterado no período avaliado, teve um impacto negativo no mercado de trabalho, em especial para os trabalhadores. Algumas razões explicam essa relativa queda nos salários a partir da RT - a exemplo de contratos intermitentes, queda do poder de barganha sindical, demissões ficam mais fáceis e menos custosas. O estudo levanta importantes questões futuras, como o nível de emprego, discriminação de salários por gênero e a dualidade entre setor formal e informal.

Kohli (2024) utiliza dados sindicais junto à base da RAIS e da PNAD Contínua para avaliar como a extinção do imposto sindical obrigatório afetou o mercado de trabalho brasileiro. Sob um desenho de pesquisa de Diferenças em Diferenças, supondo que os mercados cuja exposição efetiva aos sindicatos seriam os mais afetados pela alteração legislativa trazida pela RT, encontram-se evidências de que os mercados com mais exposição aos sindicatos sofreram uma redução de cerca de 0.9% nos salários reais. Além disso, os resultados obtidos indicam que o enfraquecimento dos sindicatos causou uma redução do emprego formal de 2.5%, o que poderia ser resultado de menor fiscalização às empresas, que substituem trabalho formal por informal.

As diversas reformas trabalhistas por quais a Espanha passou, algumas com características mais flexibilizantes e outras menos, também foram abordadas por diversos estudos empíricos. O

mercado de trabalho espanhol caracteriza-se pela dualidade entre empregos temporários, com menor proteção social, e empregos permanentes. Stepanyan e Salas (2020), ao analisar o período de 2000 a 2017 na Espanha utilizando regressão em painel junto de controle sintético (dados dos países da União Europeia), encontra que o emprego aumentou, e o desemprego, sobretudo dos mais jovens, reduziu-se. No entanto, o impacto sobre a margem intensiva do emprego foi negativo: a média de horas trabalhadas diminuiu e o emprego temporário involuntário aumentou. O índice de Gini observou queda, todavia a razão entre rendas dos 20% mais ricos e dos 20% mais pobres não se alterou. Houve piora também no quadro de pobreza no trabalho. (Stepanyan; Salas, 2020)

Ao também se debruçar sobre o mercado espanhol, Herrero, Rey e López-Gallego (2020) encontra o efeito contrário, utilizando dados em painel com efeitos fixos, sobre dados subnacionais entre 2008 e 2016. Para o autor, as reformas trabalhistas pelas quais o país passou, no geral, não tiveram efeito no emprego. O aumento do desemprego nos períodos de recessão deve ser atribuído sobretudo à demanda agregada e as reduções no desemprego em períodos de recuperação estaria relacionada com o aumento do emprego temporário. Logo, as reformas não teriam surtido o efeito que seus propositores almejavam, isto é, reduzir a dualidade do mercado de trabalho espanhol. O que teria ocorrido, foi o que se denominou “*downward flexibility*”: o mercado tornou-se mais flexível, mas os trabalhadores perderam poder de barganha.

Conde-Ruiz *et al.* (2023) analisa a Espanha sob dados de alta-frequência, na tentativa de encontrar se o trabalho temporário teria de fato se reduzido com uma contra-reforma trabalhista de 2021, que diferentemente da reforma de 2012, não teve características flexibilizantes. O trabalho temporário contratual diminuiu, embora os empregos temporários empíricos não tenham diminuído. Com introdução dos contratos intermitentes por tempo indeterminado, o mercado de trabalho espanhol continuou a ter o mesmo arranjo, no entanto sob formas diferentes. A estabilidade foi ampliada no sentido contratual, mas não na prática, porque esses empregos não têm a mesma proteção legal ao emprego (*EPL*) que os contratos regulares.

Sendo assim, os estudos empíricos, tanto nacionais como internacionais, mostram que as reformas trabalhistas são alterações legislativas complexas, com múltiplos efeitos sobre o mercado de trabalho. É tarefa difícil traçar um consenso entre os estudos sobre os impactos desse tipo de medida. Medidas flexibilizantes podem ou não ter impacto no nível de emprego, todavia no geral seus efeitos sobre salários tendem a ser negativos.

2 TEORIAS DE SALÁRIOS E DE EMPREGO

Teorias a respeito da determinação de salários e emprego começaram a ser desenvolvidas entre os séculos XVIII e XIX, com o advento do capitalismo industrial e o desenvolvimento de re-

lações assalariadas de trabalho. As obras de Adam Smith, David Ricardo e Karl Marx são os principais expoentes do que se convencionou denominar de economia política clássica, onde o tema de determinação de salários e emprego começa a ser abordado. Neste trabalho, os construtos teóricos dos economistas clássicos não serão aprofundados de maneira mais sistemática, servindo apenas de preâmbulo para analisar abordagens mais recentes em Economia do Trabalho.

Em termos didáticos, as teorias a que nos referimos serão separadas em (i) Teoria Neoclássica (ii) Teorias de Demanda Efetiva (iii) Modelos de Segmentação do Mercado de Trabalho, (iv) Institucionalistas e (v) Modelos de Search and Matching e (vi) Modelo de Monopsônio. As principais premissas e implicações desses diversos modos de pensar o mercado de trabalho serão analisadas, tendo como objetivo final fornecer subsídios para discutir os possíveis efeitos da RT sobre salários e nível de emprego no mercado de trabalho brasileiro.

2.1 Teoria Neoclássica

Segundo Keynes (1936), a teoria neoclássica do emprego se fundamenta em dois postulados: (i) o salário é igual ao produto marginal do trabalho e (ii) a utilidade do salário, quando certo volume de trabalho é empregado, é igual à desutilidade marginal daquela quantidade de trabalho. Enquanto o primeiro postulado determina a curva de demanda por emprego, o segundo determina a curva de oferta e o volume de emprego é dado pelo ponto em que a utilidade do produto marginal iguala a desutilidade do emprego marginal. É importante frizar que o autor se referia aos salários reais nas duas assertivas, de forma que:

$$N_d : \frac{w}{p} = \frac{\partial Y}{\partial L} \quad (1)$$

$$N_s : \frac{\partial U}{\partial C} \cdot \frac{w}{p} = -\frac{\partial U}{\partial L} \quad (2)$$

Em 1, N_d é a demanda por trabalho, w/p é o nível de salários reais e $\frac{\partial Y}{\partial L}$ é a produtividade marginal do trabalho. Em 2, N_s é a oferta de trabalho, w/p é o nível de salários reais, $\frac{\partial U}{\partial C}$ é a utilidade marginal do consumo e $-\frac{\partial U}{\partial L}$ é a desutilidade marginal do trabalho.

Amadeo e Estevão (1994) desdobram o paradigma neoclássico em quatro pressupostos: (i) as firmas são maximizadoras de lucro, (ii) trabalham com tecnologia cujos rendimentos marginais são decrescentes, (iii) a oferta de trabalho é função crescente do salário real e (iv) o nível de demanda agregada nominal é dado exogenamente. Os primeiros dois pressupostos são responsáveis por gerar uma demanda por trabalho negativamente inclinada nos salários reais e são equivalentes ao primeiro postulado segundo Keynes (1936). O terceiro pressuposto para Amadeo e Estevão (1994) equivale

ao segundo postulado segundo Keynes (1936). O quarto, por sua vez, será a principal fonte de crítica keynesiana aos neoclássicos.

Das equações 1 e 2, deduz-se que o nível de salário real de equilíbrio observado em uma economia é o dado pela intersecção entre as duas curvas, o que implicaria o pleno emprego do fator trabalho. Outro importante ponto é que os agentes econômicos são tomadores de preços, logo, a concorrência é perfeita. Para o paradigma neoclássico, o mercado de trabalho tende ao pleno emprego dos fatores de produção, de forma que a única fonte possível de desemprego na economia seria o funcionamento imperfeito deste mercado ou de mercados correlatos, que afetam a barganha entre trabalhadores e empregadores por salários.

Olhando mais a fundo os pressupostos anteriores, vemos que o fundamento por trás de (ii) é a substituição capital-trabalho na produção. Isto é, empresas escolhem tecnologias de produção mais intensivas no fator relativamente mais barato.² De acordo com Milgate (1982), o capital pode ser tratado como apenas mais um fator de produção, cuja demanda reduz à medida que os juros aumentam. No mercado de trabalho, por sua vez, demanda e oferta serão levadas ao equilíbrio através dos salários, tendo como resultado principal o pleno emprego dos fatores. Mas é importante ressaltar que mercado de trabalho e de capitais estão interligados, de modo que a tendência de pleno emprego no longo prazo depende do equilíbrio promovido pela taxa de juros.

É possível também fazer uma síntese do quarto pressuposto de Amadeo e Estevão (1994) e da Lei de Say neoclássica. A versão neoclássica da Lei de Say garante que um ato de poupança gera um ato de investimento e a relação inversa entre taxa de juros e investimento permite que a taxa de juros assuma um papel equilibrador no mercado de fatores. Assim, havendo substituição de fatores e na ausência de rigidez nominal de preços e salários, o ajuste no mercado de trabalho via oferta e demanda garante o pleno emprego da mão de obra. Sob flexibilidade de preços e salários, a teoria neoclássica descarta a possibilidade de insuficiência de demanda efetiva.

Dadas as preferências e dotações do indivíduo e a tecnologia, derivam-se as condições de otimalidade das empresas (curva de demanda) e dos trabalhadores (curva de oferta), determinando, por conseguinte, o salário real e a distribuição de renda de equilíbrio. A partir desta, o nível de produto e emprego são definidos. Logo, a existência de desemprego involuntário nas economias só poderia ser explicada por mecanismos geradores de rigidez no salário real, que geralmente são tratadas como fenômeno microeconômico. Sendo assim, as propostas políticas para solucionar o desemprego, propostas por teóricos neoclássicos, costumam envolver a redução do salário real (Amadeo; Estevão, 1994). A RT foi amplamente baseada em premissas neoclássicas: busca por

²Essa relação teórica só se sustenta porém com a suposição de capital homogêneo - em casos mais gerais, modelos com mais de um bem de capital podem estar associados a curvas de demanda por fatores mal-comportadas (i.e., sem relação monotônica entre preço e quantidade) como demonstrado por Garegnani (1970).

flexibilidade, redução de custos e estímulo à contratação.

Em síntese, a explicação marginalista de valor, distribuição, produto e emprego derivam todas de um mesmo princípio. Os salários, nível de produto e utilização dos fatores de produção, assim como preços relativos de commodities e a taxa de juros são todos obtidos via mercado, pelo mecanismo de oferta e demanda.

Há diversos refinamentos do modelo neoclássico benchmark que procuram explicar a existência de desemprego persistente. Entre esses, destacam-se os modelos de salário-eficiência e os modelos de barganha sindical (*monopoly-union*). Os modelos de salário-eficiência exploram motivos para os quais as firmas optam por manter salários reais acima do nível de equilíbrio competitivo, como forma de incentivar o esforço, reduzir a rotatividade e atrair trabalhadores mais qualificados. Já os modelos monopoly-union assumem que sindicatos, ao maximizarem a utilidade coletiva de seus membros, negociam salários superiores aos que prevaleceriam em mercados perfeitamente competitivos, gerando desemprego como subproduto da barganha.

2.1.1 Modelos de salário-eficiência

Segundo Romer (2011), modelos de salário-eficiência implicam que salários mais altos trazem não apenas elevação dos custos, mas também benefícios para a firma. Entre as possíveis vantagens da empresa elevar a remuneração do trabalho, estão: aumentar o esforço do trabalhador quando a firma não tem capacidade de fiscalizá-lo, aumentar a habilidade dos trabalhadores que aplicam para um cargo via aumento de seu salário-reserva e aumentar a lealdade do trabalhador à empresa, de forma a incentivar maior esforço e produtividade.

Um modelo simples de salário-eficiência assume que existem N firmas num mercado perfeitamente competitivo. A firma representativa maximiza seus lucros de acordo com a equação:

$$\pi = Y - wL \quad (3)$$

O produto da firma representativa depende da quantidade de empregados que a firma emprega, L , mas também de seu esforço, e . A função de produção, $F(eL)$, tem rendimentos decrescentes de escala, isto é, primeira derivada positiva, mas segunda derivada negativa no que tange a eL , é dada por:

$$Y = F(eL), \quad F'(\bullet) > 0, F''(\bullet) < 0 \quad (4)$$

No entanto, o esforço dos trabalhadores é função positiva dos salários:

$$e = e(w), \quad e'(w) > 0 \quad (5)$$

A maximização de lucros das firmas para L e w , neste caso, tem como CPOs as seguintes equações:

$$F'(e(w)L) = \frac{w}{e(w)} \quad (6)$$

$$F'(e(w)L) = \frac{1}{e'(w)} \quad (7)$$

De 6 e 7, deriva-se o salário ótimo para as firmas. Logo, o ponto ótimo de salários para as firmas é aquele em que a elasticidade do esforço em relação ao salário é unitária:

$$\frac{we'(w)}{e(w)} = 1 \quad (8)$$

A firma quer contratar trabalho efetivo, eL , mais barato possível. Ao contratar um trabalhador, ela obtém $e(w)$ unidades de trabalho efetivo sob o custo do salário, w . Logo, o custo por unidade de trabalho efetivo é $\frac{w}{e(w)}$. No ponto em que a elasticidade de e em relação a w iguala um, uma mudança marginal nos salários não tem efeito no custo por unidade de trabalho efetivo. Tal salário recebe a denominação de salário-eficiência. Importante notar que a equação 6 indica que as firmas contratam trabalhadores até o ponto em que o produto marginal do trabalho efetivo é igual a seu custo.

Embora simples, o modelo traz implicações teóricas relevantes. O salário-eficiência pode implicar a existência de desemprego, já que os salários podem estar em um nível acima daquele que equilibraria o mercado de trabalho. Um ponto positivo do modelo é explicar por que mudanças na demanda por trabalho, no curto prazo, tendem a afetar mais o nível de empregos do que o de salários, visto que o salário ótimo é determinado pela eficiência do trabalho. Um ponto negativo é que falta uma explicação para desemprego no longo prazo, pois com o crescimento da economia, desemprego tenderia a zero e depois todo efeito recairia sobre salários. Nas economias reais, não é isso o que acontece com o desemprego no longo prazo. (Romer, 2011)

2.1.2 Modelos *monopoly-union*

Dunlop (1944) sistematiza uma abordagem alternativa para a determinação dos salários em mercados com presença sindical. Contrariando a versão *benchmark* neoclássica, que assume o mercado de trabalho como perfeitamente competitivo e ajustado via preços, John T. Dunlop argumenta que a presença de sindicatos transforma a determinação do salário em um processo de barganha bilateral, no qual tanto a firma quanto os trabalhadores exercem influência.

Na formulação de Dunlop (1944), o sindicato atua como maximizador de utilidade coletiva, buscando um ponto ótimo entre elevação salarial e manutenção do nível de emprego dos seus representados. Sua função de bem-estar pode ser representada por:

$$U(w, L) = f(w, L) \quad (9)$$

Onde w é o salário nominal e L é o número de empregados sindicalizados. O sindicato prefere salários mais altos, mas reconhece que isso pode levar à redução do número de trabalhadores contratados, conforme a curva de demanda por trabalho da firma, a qual segue as premissas neoclássicas. Assim, o sindicato enfrenta uma restrição tecnológica imposta pela firma, expressa como $L = D(w)$, o que limita suas escolhas salariais.

A firma, por sua vez, ajusta o nível de emprego com base no salário estabelecido. A interação entre os objetivos do sindicato e da firma configura um equilíbrio de barganha institucional, que raramente coincide com o ponto de equilíbrio competitivo predito pelos modelos neoclássicos.

Esse modelo dá origem à estrutura *monopoly-union*, na qual o sindicato escolhe o salário e a firma responde com a quantidade de mão de obra demandada. O resultado é um nível de salário acima do competitivo e um nível de emprego inferior ao pleno emprego, com desemprego involuntário como consequência estrutural da barganha coletiva.

Layard, Nickell e Jackman (2005) e Oswald (1986) retomaram os elementos centrais da abordagem *monopoly-union*, inserindo-os em modelos agregados de equilíbrio com rigidezes institucionais. Nos modelos modernos, a barganha entre sindicatos e firmas é modelada formalmente como um jogo de Nash, em que os salários são determinados por meio de uma solução cooperativa, levando em conta o ganho relativo de cada parte. O poder de barganha dos sindicatos é representado por um parâmetro β , e o salário de equilíbrio, derivado da CPO de maximização de ganhos conjuntos de ambas as partes, geralmente segue a forma:

$$w = (1 - \beta)w_f + \beta w_u \quad (10)$$

Onde w_f é o salário que maximiza o lucro da firma e w_u é o salário ideal do sindicato. O valor de $\beta \in (0, 1)$ depende de variáveis institucionais como o grau de sindicalização, a cobertura de acordos coletivos e a força legal das convenções de trabalho.

Essa estrutura permite mostrar que quanto maior o poder de barganha dos sindicatos, maior o salário negociado e menor o nível de emprego resultante, assumindo a curva de demanda por trabalho neoclássica. Porém, os autores também destacam que o efeito total sobre o desemprego depende da resposta da firma à rigidez salarial, que poderia ser compensada por ganhos de produtividade ou redução da rotatividade.

Um ponto importante nos modelos contemporâneos é que a taxa de desemprego de equilíbrio passa a depender do arranjo institucional do mercado de trabalho, especialmente da forma de negociação salarial. Nesse contexto, reformas que reduzem o poder de barganha dos sindicatos tendem a deslocar o equilíbrio para um ponto com salários mais baixos e possível aumento da rotatividade, mas não necessariamente com geração líquida de empregos.

Ademais, Layard, Nickell e Jackman (2005) demonstram que a redução do desemprego estrutural requer mais do que a flexibilização das leis trabalhistas: são necessárias políticas que atuem sobre a intermediação de mão de obra, qualificação, incentivos ao investimento e à estabilidade institucional - pontos não abordados pela Reforma de 2017.

A abordagem de Dunlop (1944) é relevante no contexto da RT, pois reconhece que o funcionamento do mercado de trabalho é condicionado pelos sindicatos. Ao enfraquecer essas instituições - por exemplo, eliminando a contribuição sindical obrigatória e ampliando a negociação individual - a reforma deslocaria o equilíbrio de barganha, reduzindo a capacidade dos sindicatos de influenciar o nível salarial e as condições de trabalho. Esse deslocamento tende a favorecer os empregadores, reduzindo os salários negociados e alterando a distribuição funcional da renda, o que pode implicar efeitos regressivos sobre a estrutura do emprego formal. A teoria de J. T. Dunlop sugere, portanto, que mudanças institucionais que afetam o poder de barganha dos trabalhadores devem ser analisadas não apenas do ponto de vista da eficiência, mas também da equidade e da estabilidade social.

Em suma, a tradição *monopoly-union* fornece uma estrutura mais clara e precisa para compreender os efeitos da RT sobre salários e emprego, ao contrário do modelo neoclássico simples e do modelo de salário-eficiência - nos quais o desemprego decorre de políticas salariais das empresas. A barganha entre trabalhadores organizados e firmas é um processo politicamente mediado, e seu resultado é sensível à presença e à força das instituições coletivas. Ao enfraquecer os sindicatos, a RT não apenas alterou os mecanismos de determinação salarial, mas também reconfigurou o equilíbrio institucional do mercado de trabalho formal. A lógica da reforma foi a de favorecer a descentralização da negociação e reduzir custos para as empresas. Todavia, segundo essa litera-

tura, o resultado pode ter sido a compressão salarial sem ganhos expressivos de emprego, além de aumento da desigualdade e da instabilidade contratual.

2.2 Teorias de Demanda Efetiva

Keynes (1936) não rompe com o primeiro postulado neoclássico, de forma que sua obra assume uma curva de demanda por trabalho negativamente inclinada. A principal fonte de crítica keynesiana aos neoclássicos é a tendência ao pleno emprego dos fatores de produção. O autor altera a direção da causalidade, que passa a ser do nível de emprego, dado pela demanda efetiva, para o nível dos salários. Para John M. Keynes, há desemprego involuntário devido à insuficiência de demanda efetiva.

Kalecki (1971b) desenvolveu uma teoria do emprego que, embora compartilhe com Keynes o princípio da demanda efetiva como determinante central do nível de atividade, acrescenta uma dimensão estrutural e política à análise. Kalecki (1971a) concilia o princípio da demanda efetiva com conceitos marxistas relativos à distribuição funcional da renda e adiciona à análise o conceito de capacidade ociosa.

Ambos os autores tratam o fenômeno do desemprego como algo macroeconômico. Segundo suas teorias, o pleno emprego dos fatores de produção não é alcançado por motivos que derivam da macroeconomia, e não devido a rigidezes ou decisões microeconômicas de agentes atomizados. No entanto, Keynes assume uma demanda por trabalho negativamente inclinada, assim como os neoclássicos, enquanto Kalecki rompe mais fortemente com as premissas descritas por Amadeo e Estevão (1994).

2.2.1 *Keynes e o princípio da demanda efetiva*

O princípio da demanda efetiva estabelece que o nível de produção e, conseqüentemente, de emprego, é determinado pelo ponto em que a demanda agregada esperada iguala a oferta agregada. Em contraste com a visão neoclássica, onde o mercado de trabalho se ajusta por meio da flexibilidade dos salários reais, Keynes sustenta que reduções salariais podem agravar o desemprego ao reduzir a demanda agregada.

A lógica é a seguinte: como os salários constituem a principal fonte de renda da maioria da população, sua redução implica queda da renda disponível e, portanto, do consumo. Como o consumo é componente fundamental da demanda agregada, cortes salariais podem provocar contração na atividade econômica, diminuindo a produção e o nível de emprego. Assim, o desemprego não é resultado de rigidezes salariais ou falhas nos preços relativos, mas sim de uma demanda global insuficiente para justificar níveis mais elevados de produção.

Keynes (1936) argumenta ainda que a tentativa de restaurar o pleno emprego por meio da redução dos salários reais falha por razões macroeconômicas: os salários são simultaneamente custo para as empresas e renda para os consumidores. O esforço para reduzir os custos das empresas através da compressão salarial pode, paradoxalmente, reduzir suas receitas futuras.

Outro ponto central da crítica keynesiana é a rejeição da versão ortodoxa da Lei de Say. Para Keynes, nada garante que o investimento responderá automaticamente a uma elevação da poupança ou da oferta de recursos. A decisão de investir depende da expectativa de lucro futuro, sintetizada na eficiência marginal do capital, e da taxa de juros, determinada em um mercado monetário autônomo, não vinculado diretamente à poupança associada à renda de pleno emprego.

Essa visão rompe com o determinismo neoclássico do pleno emprego e abre espaço para políticas ativas de estímulo à demanda agregada. Para Keynes, o desemprego involuntário é uma característica persistente das economias capitalistas, especialmente em períodos de recessão, e requer ação deliberada do Estado para obter o equilíbrio com pleno-emprego.

No contexto da RT, a crítica keynesiana fornece uma base teórica para questionar os pressupostos subjacentes à flexibilização das normas trabalhistas. Ao reduzir salários e a proteção dos trabalhadores sob o argumento de que isso estimularia a contratação, os formuladores da reforma adotaram uma lógica neoclássica, centrada na oferta. No entanto, à luz da teoria keynesiana, tais medidas poderiam ter o efeito oposto: ao reduzir a renda dos trabalhadores e a propensão marginal a consumir, poderiam contribuir para o enfraquecimento da demanda efetiva, agravando o desemprego e a estagnação da economia.

2.2.2 *Kalecki e o conflito distributivo*

Para Kalecki (1971b), em economias capitalistas a renda é dividida essencialmente entre capitalistas e trabalhadores. Os capitalistas decidem sobre investimento, enquanto os trabalhadores consomem praticamente toda a sua renda. Assim, o nível de demanda agregada - e, logo, o nível de emprego - depende em larga medida das decisões de investimento dos capitalistas, que são influenciadas por suas expectativas de lucro futuro, pelo grau de concorrência, pelas condições institucionais e pela correlação de forças sociais.

Uma de suas proposições centrais é que cortes salariais não aumentam o nível de emprego, pois a queda no consumo dos trabalhadores, os quais possuem alta propensão marginal a consumir, reduz a demanda agregada mais do que compensaria o eventual aumento nos lucros das empresas. Isso ocorre especialmente em contextos de capacidade ociosa, nos quais o produto não está limitado pela oferta, mas pela demanda.

Além disso, M. Kalecki argumenta que a compressão salarial não é neutra do ponto de vista

político. Ao reduzir a participação dos salários na renda, aumenta-se o poder e a influência dos capitalistas, enquanto os trabalhadores perdem capacidade de barganha. Reformas que enfraquecem sindicatos, flexibilizam contratos ou desregulam relações laborais tendem, portanto, a alterar o equilíbrio de forças na sociedade, com consequências não apenas econômicas, mas também institucionais e distributivas.

Segundo Kalecki (1971b), aumentos salariais podem ser expansionistas quando geram crescimento do consumo sem prejudicar os lucros esperados. Para isso, é necessário que as empresas não reajam com forte elevação de preços e que o investimento seja suficientemente elástico à demanda. Em geral, em economias com capacidade produtiva ociosa e estruturas oligopolistas de preços, aumentos salariais reais podem aumentar a demanda agregada e, com isso, o nível de emprego.

Aplicando esse raciocínio ao caso da RT, pode-se argumentar que as mudanças legais, ao reduzirem a proteção ao trabalho e facilitarem formas contratuais precárias, podem ter promovido uma redistribuição da renda em favor do capital, mas sem necessariamente elevar o investimento ou o emprego. Ao fragilizar a renda dos trabalhadores e desorganizar a estrutura de negociação coletiva, a reforma pode ter reduzido a demanda efetiva e aprofundado a heterogeneidade do mercado de trabalho formal.

Kalecki (1943) também antecipa a existência de barreiras políticas à manutenção de políticas de pleno emprego. Em seu artigo de 1943, ele alerta que os capitalistas, ainda que beneficiados por lucros crescentes em contextos de alta demanda, resistem a políticas de pleno emprego sustentado, pois estas fortalecem a posição política e econômica dos trabalhadores. Essa visão crítica se opõe às perspectivas tecnocráticas de que bastaria ajustar incentivos para promover crescimento com equidade.

2.3 Modelos de segmentação do mercado de trabalho

Os modelos de segmentação do mercado de trabalho partem da premissa de que esse mercado é estruturalmente heterogêneo, dividido em segmentos com diferentes níveis de proteção, remuneração, estabilidade e oportunidades de mobilidade. Contrariando a hipótese neoclássica de um mercado unificado que aloca recursos eficientemente, os teóricos da segmentação argumentam que instituições, discriminação e práticas organizacionais moldam barreiras que impedem que trabalhadores transitem livremente entre setores.

Essa abordagem foi inicialmente formulada por autores como Doeringer e Piore (1971), que propuseram a distinção entre um mercado primário, composto por empregos estáveis, bem remunerados e com chances de progressão na carreira, e um mercado secundário, caracterizado por baixa

remuneração, alta rotatividade, ausência de benefícios e limitada proteção institucional. A segmentação se sustentaria por mecanismos institucionais e culturais, incluindo práticas de recrutamento, discriminação e normas de contratação, que impedem a migração de trabalhadores do mercado secundário para o primário.

Uma formalização matemática de segmentação do mercado de trabalho, inspirada na teoria neoclássica, é o modelo de *insiders-outsiders*. Desenvolvido por Lindbeck e Snower (1988), esse modelo pressupõe que os trabalhadores já empregados (*insiders*) detêm maior poder de barganha e conseguem proteger seus salários e empregos, enquanto os desempregados ou recém-chegados (*outsiders*) enfrentam dificuldades para acessar empregos de qualidade. Como os custos de substituição de mão de obra são elevados e as regras internas das firmas favorecem os *insiders*, forma-se uma barreira à entrada que contribui para a persistência do desemprego.

Essa estrutura ajudaria a explicar por que choques negativos na economia, tal qual recessões ou reformas legais que aumentam a flexibilidade, podem afetar desproporcionalmente os trabalhadores mais vulneráveis. Reformas que facilitam demissões e introduzem formas atípicas de contratação, como a brasileira de 2017, tendem a enfraquecer a posição dos *insiders* e ampliar o setor informal ou precário. A introdução de contratos intermitentes, a ampliação da terceirização e a prevalência da negociação individual são exemplos de mecanismos que podem intensificar a segmentação do mercado de trabalho brasileiro.

Segundo Krein, Oliveira e Filgueiras (2019), há evidências de que a Reforma Trabalhista brasileira reforçou o processo de precarização ao incentivar o uso de contratos menos protegidos e enfraquecer os instrumentos coletivos de proteção. Isso pode ter implicações negativas sobre a produtividade e a qualidade do emprego, contribuindo para um mercado de trabalho cada vez mais dual e desigual.

A teoria da segmentação oferece, assim, uma leitura crítica das reformas laborais, enfatizando o papel das instituições e das estruturas sociais na determinação das condições de trabalho. Ela fornece um arcabouço útil para avaliar se reformas como a de 2017 promovem de fato maior eficiência ou apenas aprofundam as desigualdades existentes no mercado de trabalho formal.

2.4 Institucionalistas

A abordagem institucionalista do mercado de trabalho parte do princípio de que as relações econômicas não se desenvolvem em um espaço abstrato de agentes maximizadores, como propõem os modelos neoclássicos, mas sim dentro de contextos históricos, sociais e legais específicos. O funcionamento do mercado de trabalho, portanto, está profundamente condicionado por instituições como sindicatos, contratos, convenções coletivas, leis trabalhistas e normas culturais, que moldam

tanto a oferta quanto a demanda por trabalho, bem como os processos de barganha e a distribuição de poder entre capital e trabalho.

2.4.1 Commons

Commons (1919) argumenta que o trabalho não pode ser tratado como uma mercadoria comum. Para ele, o mercado de trabalho é um “processo de governança” no qual regras coletivas definem os direitos, deveres e limites da relação entre empregadores e empregados. As firmas não são apenas unidades de produção, mas instituições que concentram poder, regulam comportamentos e estabelecem normas internas.

Nesse sentido, J. R. Commons critica a “*commodity theory of labor*”, sustentando que a transação de trabalho envolve obrigações e direitos que não podem ser reduzidos à simples troca entre salário e tempo de trabalho. O trabalhador leva consigo, além de sua força de trabalho, sua experiência, sua identidade social e sua inserção em uma estrutura coletiva. O contrato de trabalho, portanto, está imerso em um conjunto institucional que determina quem detém o poder de decisão, quem tem acesso à proteção e como se distribuem os riscos econômicos.

A partir dessa concepção, flexibilizações que reduzem a proteção legal do trabalhador, como aquelas promovidas pela RT, afetam não apenas os incentivos econômicos, mas também a própria estrutura institucional do mercado de trabalho. A maior liberdade concedida às empresas para negociar individualmente ou impor regras contratuais pode alterar profundamente a governança do trabalho, deslocando o equilíbrio de poder para os empregadores e enfraquecendo os mecanismos coletivos de proteção social.

2.4.2 Piore

A tradição institucionalista também inspirou o trabalho de Piore (1975), que retoma a noção de segmentação do mercado de trabalho, articulando-a com o papel das instituições. Para M. Piore, o funcionamento do mercado de trabalho é moldado não apenas por variáveis econômicas, mas por normas organizacionais, práticas de recursos humanos, convenções industriais e políticas públicas.

Piore (1975) argumenta que o mercado de trabalho é dividido em setores ou segmentos com regras distintas: um segmento primário, com contratos estáveis, perspectiva de carreira, regras formais e proteção legal, e um segmento secundário, onde prevalecem baixos salários, alta rotatividade, informalidade e ausência de mecanismos institucionais de proteção. Essa segmentação, ao contrário do que preveem os modelos neoclássicos, não desaparece com o tempo nem se ajusta automaticamente. Ela é reproduzida por políticas empresariais, leis trabalhistas e características sociais.

Na perspectiva de M. Piore, reformas que promovem a flexibilização das normas trabalhistas sem fortalecer instituições que protejam os trabalhadores tendem a ampliar o segmento secundário e aprofundar a desigualdade no mercado de trabalho. A RT, ao incentivar contratos intermitentes, a negociação individual e a terceirização irrestrita, pode ser interpretada como um vetor de expansão desse segmento mais vulnerável.

2.4.3 Freeman

R. Freeman enfatiza o papel dos sindicatos e da negociação coletiva na determinação dos salários e das condições de trabalho. Freeman e Medoff (1984) mostram que os sindicatos não apenas elevam os salários médios de seus membros, mas também reduzem a desigualdade salarial, aumentam a estabilidade do emprego e promovem maior equidade no local de trabalho.

Freeman e Medoff (1984) destacam que a presença sindical reequilibra a distribuição de poder entre empregadores e trabalhadores, o que pode gerar ganhos não apenas para os empregados, mas também para a eficiência organizacional, por meio da redução da rotatividade, aumento da moral e melhora na comunicação dentro das empresas. Por outro lado, o enfraquecimento da negociação coletiva tende a aumentar a dispersão salarial, reduzir a proteção dos trabalhadores e enfraquecer os canais de representação dos interesses laborais.

À luz da RT, a contribuição de Freeman é crucial para compreender os possíveis efeitos negativos da extinção da contribuição sindical obrigatória, da ênfase na negociação individual sobre a coletiva e da expansão de formas contratuais não padronizadas. Tais medidas podem ter erodido o poder de barganha dos trabalhadores, resultando em salários mais baixos, maior rotatividade e menor qualidade no emprego formal, especialmente nos segmentos mais vulneráveis da população ocupada.

2.5 Modelos de Search and Matching

Os modelos de *search and matching* surgiram como uma tentativa de explicar o desemprego persistente em mercados de trabalho descentralizados, mesmo em situações em que oferta e demanda parecem compatíveis. Ao contrário da visão neoclássica de equilíbrio instantâneo via preços, esses modelos se munem de um processo de pareamento entre firmas e trabalhadores, que envolve custos de busca, visando uma explicação do mercado de trabalho mais aderente à empiria.

A formulação seminal desse arcabouço está no modelo de Mortensen e Pissarides (1994), que combina três elementos centrais: (i) a existência de fricções de busca entre empregadores e trabalhadores; (ii) a formação de pareamentos (*matches*) entre as duas partes via uma função agregada de pareamento (*matching function*); (iii) e a condição de ótimo da barganha de Nash.

2.5.1 A estrutura básica do modelo

No modelo padrão, o número de encontros bem-sucedidos entre trabalhadores desempregados, u e vagas disponíveis, v é dado por uma função de pareamento do tipo:

$$M(u, v) = Au^\alpha v^{(1-\alpha)} \quad (11)$$

Onde M representa o número de novos empregos gerados por unidade de tempo, A é a eficiência do processo de pareamento e $\alpha \in (0, 1)$ é um parâmetro de elasticidade.

Segundo, Pissarides (2000) o processo pelo qual vagas disponíveis são preenchidas é característico de uma distribuição Poisson com taxa $M(u, v)/v$. Assim, a razão v/u pode ser reescrita como θ e a taxa com a qual as vagas disponíveis são preenchidas é dada por:

$$q(\theta) = M\left(\frac{u}{v}, 1\right) \quad (12)$$

De forma análoga, os trabalhadores desempregados se tornam empregados sob um processo de Poisson cuja taxa equivale a $M(u, v)/u$. Dessa forma, a duração média da vaga disponível é $1/q(\theta)$ e a duração média do desemprego é $1/\theta q(\theta)$. Em síntese, desempregados acham emprego mais facilmente quando há mais vagas em relação aos trabalhadores disponíveis e as firmas com vagas disponíveis encontram trabalhadores mais facilmente quando há mais trabalhadores em relação às vagas disponíveis.

Durante um período ínfimo de tempo, o trabalhador se move do desemprego para o emprego com uma probabilidade exógena de λ , a qual independe do processo de preenchimento das vagas. Sendo assim, assumindo que não há rotatividade e crescimento da força de trabalho, a equação de movimento do desemprego é dada por:

$$\dot{u} = \lambda(1 - u) - \theta q(\theta)u \quad (13)$$

Em estado estacionário, portanto o desemprego seria dado por:

$$\lambda(1 - u) = \theta q(\theta)u \quad (14)$$

Como o mercado é grande o suficiente, desvios do desemprego em relação à média podem ser ignorados. Desse modo, a equação acima pode ser reescrita, determinando o desemprego de equilíbrio como resultado de duas taxas de transição:

$$u = \frac{\lambda}{\lambda + \theta q(\theta)} \quad (15)$$

Com base nessa estrutura, define-se a taxa de desemprego de equilíbrio como resultado do balanço entre destruição de empregos e a formação de novos vínculos empregatícios. O modelo assume uma curva de *Beveridge*, que descreve a relação negativa entre taxa de desemprego e taxa de vacância.

O processo de criação de empregos, em Pissarides (2000), resulta da abertura de novas vagas pelas firmas e de procura de trabalho por parte dos trabalhadores. Portanto, as firmas incorrem em custos de admissão $pc > 0$ que são fixos por unidade de tempo. Os trabalhadores formam novos pareamentos com as vagas pela taxa $q(\theta)$. O valor gerado pelo novo pareamento para a firma é $p > 0$. O número de novos empregos criados é determinado pela maximização de lucros das firmas, que por suposição são pequenas, atuando num mercado competitivo, com livre-entrada. Como resultado, o lucro de um novo emprego para a firma individual deve ser zero. Dados J o valor presente do lucro esperado de um emprego ocupado e V o valor presente do lucro esperado de uma vaga, a seguinte equação de Bellman deve ser satisfeita:

$$rV = -pc + q(\theta)(J - V) \quad (16)$$

Em que rV é o custo de capital de uma nova vaga, que iguala (lado direito) a taxa de retorno do emprego. pc são os custos de admissão e $J - V$ é o retorno líquido de uma nova vaga ocupada.

Em equilíbrio, todas as oportunidades de lucro de novos empregos são exploradas, de modo que V tende a zero. Como resultado, temos que:

$$J = \frac{pc}{q(\theta)} \quad (17)$$

De modo análogo, os novos empregos, ao longo do tempo, são valorados de acordo com seu retorno às firmas, tal qual a equação:

$$rJ = p - w - \lambda J \quad (18)$$

Em que p é o produto real de um novo emprego e w é o custo do trabalho. O emprego corre o risco de ser perdido a uma taxa λ .

Substituindo a equação 17 em 18, deriva-se uma das equações essenciais do modelo de *search and matching*:

$$p - w - \frac{(r + \lambda)pc}{q(\theta)} = 0 \quad (19)$$

Tal equação corresponde a uma condição marginal para a demanda por trabalho. As principais proposições teóricas do modelo derivam de 19: há uma relação negativa entre w e θ e a demanda por trabalho tem inclinação negativa nos salários.

O salário de equilíbrio resulta de uma barganha bilateral de Nash entre trabalhador e empregador, refletindo o poder de barganha relativo de cada parte, capturado por um parâmetro $\beta(0, 1)$. No que tange à negociação de salários, a escolha de firmas e trabalhadores vai no sentido de maximização da seguinte função, para a taxa de salários:

$$w_i = \arg \max (W_i - U)^\beta (J_i - V)^{1-\beta} \quad (20)$$

Nesta equação, W_i é o valor do trabalho para o empregado, U o retorno esperado da procura, do qual o trabalhador deve abrir mão para estar empregado. A firma deve abrir mão de V , o valor de uma vaga disponível, para obter J_i , retorno esperado do trabalho para a firma.

As condições individuais de maximização, é possível demonstrar que (Pissarides, 2000), no agregado, o salário de equilíbrio será igual a:

$$w = (1 - \beta)z + \beta p(1 + c\theta). \quad (21)$$

A equação acima representa intuitivamente o equilíbrio de mercado, notando-se que $pc\theta$ é a média dos custos de admissão de cada trabalhador desempregado. Quanto maior β , maior o poder de barganha do trabalhador e, portanto, maior o salário negociado. Os trabalhadores são recompensados pela formação de um novo emprego, tendo como base os custos de admissão que a firma economizou ao formar um pareamento. A rigidez do mercado de trabalho entra no modelo através do poder de barganha de cada parte. Quanto maior θ , mais empregos chegam aos trabalhadores com taxa maior do que os trabalhadores encontram vagas disponíveis. Logo, o poder de barganha dos trabalhadores é maior e o das firmas é menor, implicando uma taxa de salários agregada maior. (Pissarides, 2000)

O ponto positivo dos modelos de *search and matching* é fornecer uma estrutura formal para pensar o desemprego como resultado de fricções no mercado de trabalho, e não de falhas salariais ou de baixa produtividade. Assim, políticas que reduzam os custos de busca ou aumentem a eficiência do pareamento - como intermediação pública de mão de obra, programas de qualificação ou regras mais claras de contratação - poderiam reduzir o desemprego friccional.

Por outro lado, alterações institucionais que afetam o processo de pareamento ou a barganha, como mudanças na legislação trabalhista, podem alterar o equilíbrio do modelo. A RT, ao introduzir contratos atípicos, modificar a prevalência das negociações individuais e coletivas e reduzir o poder dos sindicatos, afetaria diretamente os parâmetros institucionais que determinam o *matching* e a barganha salarial.

Se tais mudanças reduzirem o custo de criação de vagas, o modelo prevê aumento da taxa de vacância e, potencialmente, redução do desemprego. No entanto, se elas também reduzirem o valor esperado de se manter empregado (por instabilidade, salários menores ou menor proteção), o incentivo dos trabalhadores para buscar vagas de forma ativa pode cair, reduzindo a eficiência do pareamento.

Alguns pontos negativos do modelo são a redução do desemprego ao caso do desemprego friccional, além de problemas teóricos, relativos às escolhas dos agentes. A contribuição do modelo é incompleta em relação ao entendimento do fenômeno empírico do desemprego, já que exclui outras formas de desemprego, como por exemplo, o resultante da insuficiência de demanda efetiva. Além disso, os resultados obtidos pelo modelo podem sofrer importante alteração no caso em que os trabalhadores estão sujeitos a racionalidade limitada e, por conseguinte, não pensam de forma perfeita suas decisões.

2.6 Modelo de Monopsônio

Neste modelo, há um único comprador no mercado de trabalho, ou seja, apenas um empregador. Num mercado monopsonístico, os trabalhadores não conseguem que as firmas a entrem em competição pelo trabalho, logo sua remuneração não seria igual ao produto marginal do trabalho. Sendo assim, o monopsonista auferir lucros devido à sua posição privilegiada, que lhe permite impor um salário abaixo da produtividade marginal do trabalho (Cahuc; Carcillo; Zylberberg, 2014).

Num modelo simples e estático, o monopsonista emprega L trabalhadores, usando uma tecnologia cuja função de produção é positiva e côncava $F(L)$. A oferta de trabalho, $L^s(w)$ é positiva no salário w . Dessa forma, a firma decide qual salário pagar, de forma que sabe qual será o respectivo emprego, e auferir os seguintes lucros:

$$\Pi(w) = F[L^s(w)] - wL^s(w) \quad (22)$$

Ao maximizar os lucros em respeito a w , obtém-se os valores de equilíbrio w^* e L^* , que estão de acordo com a expressão:

$$F'(L^*) = w^* \left(1 + \frac{1}{\eta_w^L}\right) \quad (23)$$

Onde η_w^L é a elasticidade da oferta de trabalho em relação ao salário. No modelo de monopsonio, o custo marginal do trabalho é maior que o salário, pois η_w^L é positiva. Assim, o monopsonista escolhe um salário abaixo da produtividade marginal do trabalhador e deriva seus ganhos disso. Isso implica que, no plano (L, w) , a curva $F'(L) = w(1 + \frac{1}{\eta_w^L})$ se situa abaixo da curva de demanda por trabalho, definida por $F'(L) = w$. Como o emprego é determinado unilateralmente pela oferta de trabalho, o salário pago sob monopsonio é inferior ao salário de competição perfeita, que igualaria oferta e demanda por trabalho.

Segundo Cahuc, Carcillo e Zylberberg (2014), o monopsonista afeta os salários de equilíbrio decidindo seu volume de contratações. Se a oferta de trabalho aumenta muito com o volume de contratações, o monopsonista tem incentivos para restringir as contratações e se beneficiar de um salário mais baixo. Em tal contexto, a firma escolhe o salário mais baixo que a permite contratar trabalhadores suficientes para alcançar o produto desejado ao custo mínimo.

As implicações do modelo são a possibilidade teórica de uma relação positiva entre salário e emprego. No caso em que os salários de uma economia estão entre o salário competitivo e o salário de equilíbrio do monopsonio, elevações nos salários podem acarretar aumento do emprego.

2.7 Comparação das perspectivas teóricas

Os modelos de salário-eficiência e de *monopoly-union* geram como resultados que, salários menores - supondo economia acima do nível de equilíbrio competitivo neoclássico - levam a maior emprego. Já para modelos que seguem a Teoria Geral keynesiana, o efeito de reduções nos salários reais é ambíguo. Diminuições nos salários poderiam elevar os lucros das empresas e aumentar os investimentos, impulsionando a demanda efetiva. Todavia, quedas nos salários também reduziriam o consumo das famílias e a renda disponível, acarretando um efeito negativo na demanda efetiva.

Segundo a teoria de Kalecki, os trabalhadores apresentam uma menor propensão a poupar em relação às demais classes sociais, e a economia capitalista opera frequentemente com capacidade ociosa. Nessas condições, uma redução dos salários tende a contrair a demanda efetiva, uma vez que o consumo dos trabalhadores diminui e o aumento dos lucros não se traduz necessariamente em maior investimento. Assim, as firmas não ampliam seus investimentos diante da queda dos salários, pois a expectativa de vendas se reduz. Consequentemente, salários mais baixos produzem um efeito negativo sobre o nível de emprego.

Modelos de segmentação pressupõem mercados distintos, que não atendem necessariamente

ao critério de equilíbrio geral. Portanto, o efeito de reduções salariais sobre o emprego depende de especificidades de cada mercado, sua intensividade em trabalho e características setoriais e institucionais. Dessa forma, cortes de salário não necessariamente implicam elevação do emprego.

Os institucionalistas tratam da perspectiva das normas sociais de forma ainda mais minuciosa, analisando os mercados como estruturas de poder. A questão de reduções nos salários envolve mais do que os cálculos de lucros e funções de oferta e demanda, dependem de regulações historicamente datadas, de características do sistema político. Assim, não seria possível afirmar que cortes salariais se reflitam em aumento nos postos de trabalho, sem analisar a fundo o sistema social que constitui o mercado de trabalho.

Modelos de *search and matching* preveem que o pareamento entre trabalhadores e empresas resulta de um processo custoso para ambas as partes, que implica em desemprego friccional. Esse processo pode ser afetado por fatores institucionais, tais quais a legislação trabalhista e o poder de barganha dos trabalhadores. No entanto, mantém-se uma relação negativa entre o nível de salários e a demanda por trabalho.

Por fim, os modelos de monopsonio atestam que pode existir uma relação positiva entre salários e nível de emprego, caso os salários reais estejam abaixo do nível de equilíbrio competitivo. Isso ocorre pois a oferta de trabalho determina unilateralmente o nível de emprego, enquanto o monopsonista determina os salários.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

3.1 Breve histórico e estatísticas descritivas do mercado de trabalho de São Paulo

Historicamente, o mercado de trabalho paulista formou-se com a ascensão das fazendas de café na região no século XIX. Com o fim da escravidão, a mão de obra do complexo cafeeiro foi gradualmente tornando-se “livre”, sob condições de trabalho ainda precárias e regimes de sub-salariamento. Enquanto o oeste paulista privilegiou a vinda de imigrantes para suprir a demanda por trabalho, o nordeste do Estado empregou sobretudo os ex-escravos. Tais regimes de trabalho implicaram formas diversas de acumulação de capital.

A expansão do complexo cafeeiro entre 1890 e 1930 possibilitou o dinamismo necessário para que a capital São Paulo se tornasse um dos principais centros manufatureiros que abasteciam um mercado interno em formação. Fernandes (2015) descreve a capital como “a primeira cidade autenticamente burguesa no Brasil”, uma vez que suas aceleradas industrialização e urbanização possibilitaram a formação de uma sociedade com posições diferenciadas de classe, atípica para um país predominantemente agrícola.

Entre 1930 e 1980, a região metropolitana de São Paulo, junto do ABC paulista, foram consolidando um modo de produção tipicamente capitalista, concentrando elos entre o setor industrial e de serviços. Em 1943, a regulação pública dos direitos estabelecidos na CLT e a formalização do emprego com carteira assinada foram fundamentais para a expansão do emprego industrial urbano. Em 1949, São Paulo já concentrava cerca de 30% dos empregos industriais nacionais. Em 1980, 45% das ocupações dos paulistanos estavam concentradas no setor industrial (Pochmann, 2001).

Todavia, o dinamismo econômico não se traduziu em condições de vida melhores para todos. Segundo estudo do CEBRAP (1976), os problemas do subdesenvolvimento não desapareceram com o crescimento econômico. A coexistência de uma classe trabalhadora mais qualificada e bem remunerada em relação ao restante do país com níveis de pobreza ainda elevados retratavam um mercado de trabalho aquecido, não obstante desigual. O movimento operário do país se fortaleceu no ABC paulista, sobretudo com a deterioração da qualidade de vida da classe trabalhadora nos anos 1970, evidenciada na piora de indicadores de saúde e moradia, elevação da mortalidade infantil e redução do poder de compra do salário-mínimo.

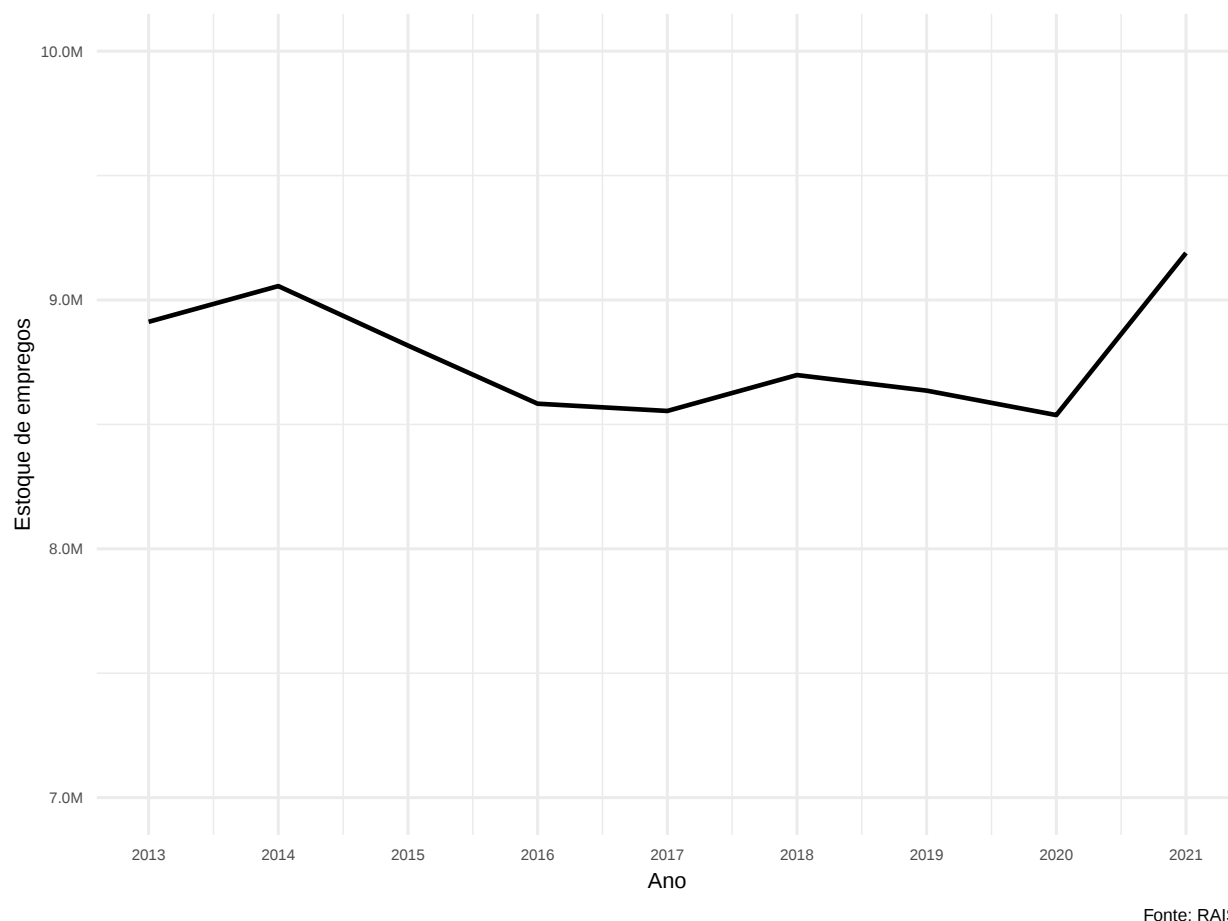
O período entre 1980 e 2010 é marcado por retrocessos e avanços no mercado de trabalho paulista. A década de 1980 foi marcada pela incapacidade de absorção da mão de obra disponível, com redução da taxa global de participação. Entre 1990 e 2000, embora tenha ocorrido elevação da taxa de participação das mulheres e aumento generalizado dos níveis de escolaridade, o desemprego praticamente dobrou (Garcia; Gonzaga, 2014). Por outro lado, na primeira década dos anos 2000, houve aumento do emprego formal, crescimento dos salários e melhoria na distribuição de renda (Neto, 2023).

No tocante à estrutura econômica, as principais tendências recentes foram a diminuição da parcela industrial no PIB de São Paulo, resultado da desindustrialização, e o aumento da participação do setor de serviços. Os indicadores do mercado de trabalho mostram que a população na força de trabalho cresceu cerca de 6,4% entre 2012 e 2020. No mesmo período, a população desocupada mais que dobrou, sendo que entre 2012 e 2014, manteve-se em relativa estabilidade, no entanto a recessão de 2015 e 2016, junto à RT, acentuaram a desestruturação do mercado de trabalho. O total de desocupados e subocupados por insuficiência de horas trabalhadas cresceu cerca de 80% entre 2012 e 2020. (Neto, 2023)

Na Figura 1, observa-se uma redução do estoque de empregos formais em São Paulo após 2014. Entre 2016 e 2020, esse indicativo se mantém estagnado e tem uma recuperação em 2021, retornando ao patamar de 2013. Apesar da recuperação entre 2020 e 2021, a tendência geral dos empregos formais entre 2013 e 2021 é de estagnação.

Na Figura 2, subdivide-se o emprego formal pelos grandes grupos da Classificação Brasileira

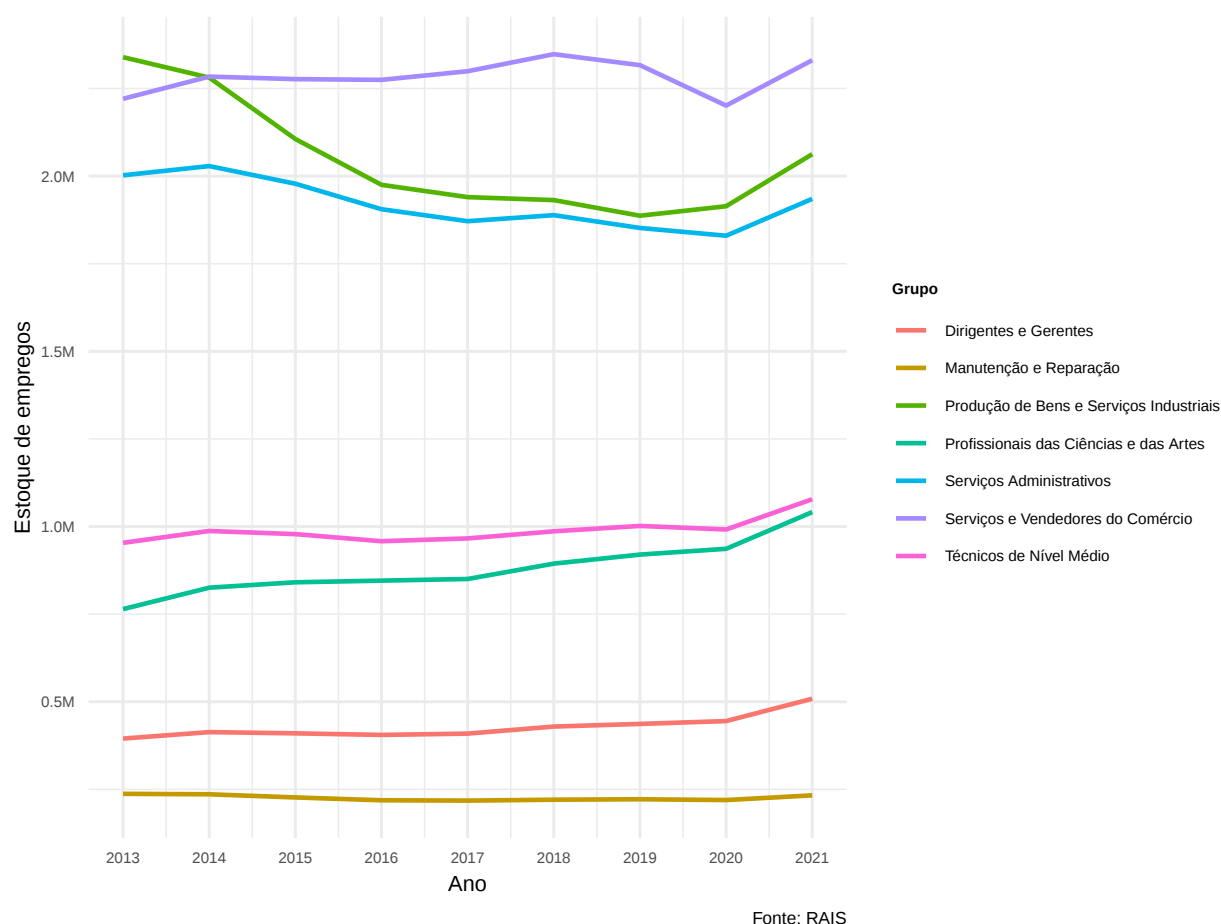
Figura 1: Estoque de empregos formais por ano (SP)



de Ocupações (CBO) que serão analisados nesta pesquisa. A tendência de estagnação mantém-se para a maioria das categorias ocupacionais. Trabalhadores de bens e serviços industriais observam uma redução significativa nos postos formais, evidenciando o fenômeno da desindustrialização recente no estado. Profissionais das artes e das ciências, que, geralmente, são aqueles que completaram Ensino Superior, são os únicos que obtêm uma elevação persistente dos postos formais ao longo de 2013 a 2021.

Na Figura 3, sob mesma classificação dos dados, os salários reais se mantiveram nos mesmos patamares ou observaram decréscimos entre 2013 e 2021. A única exceção foi o grupo de dirigentes e gerentes, grupo de posição privilegiada no mercado de trabalho. Este grupo, embora tenha observado aumento acentuado no salário real até 2017, presenciou relativa queda no período subsequente. É interessante notar que o grupo de Profissionais das ciências e das artes, que obteve maior aumento dos postos formais, na realidade foi também o grupo que sofreu maior queda relativa nos salários reais. Os demais grupos da CBO presenciaram queda gradual e persistente nos salários

Figura 2: Estoque de empregos formais por ano e grupo da CBO (SP)



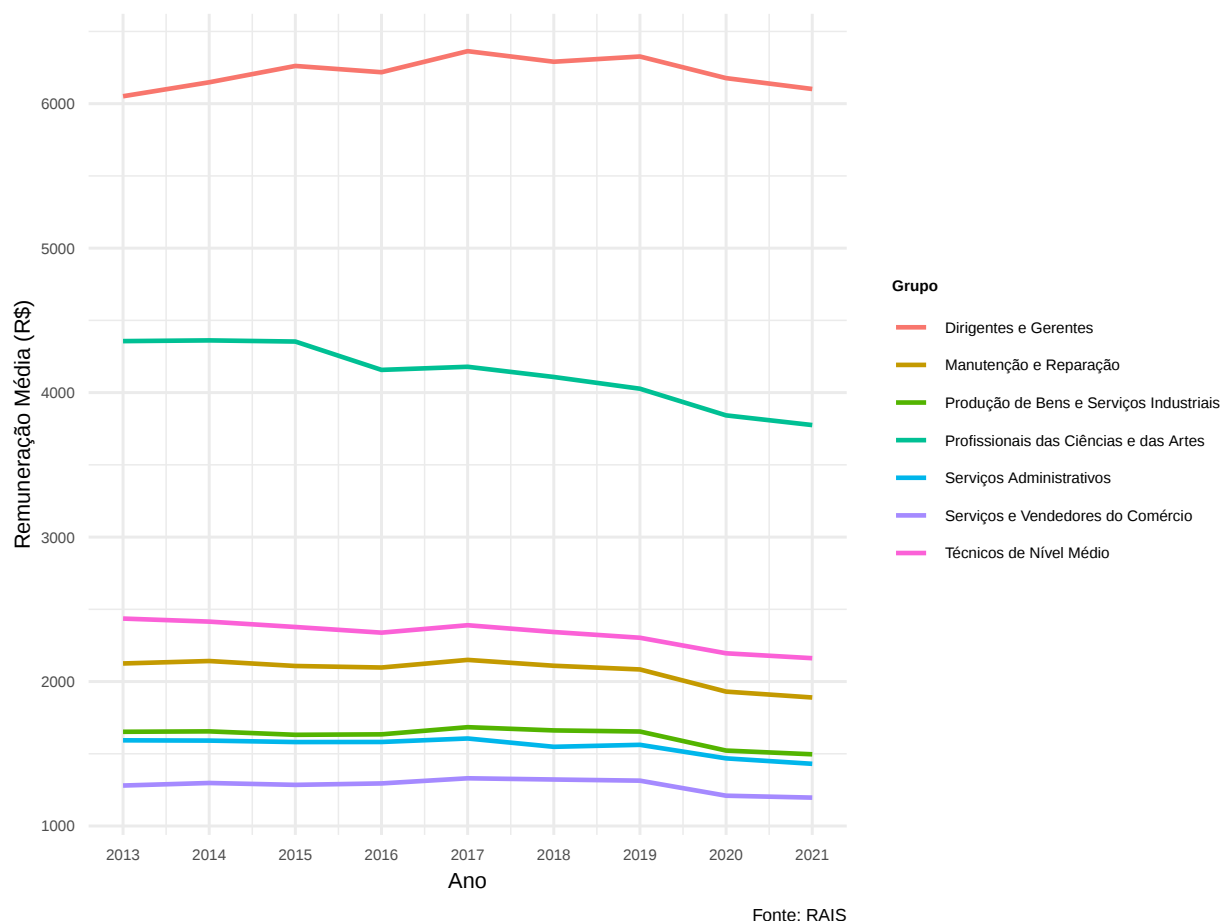
reais.

3.2 Dados

Os microdados utilizados nesta pesquisa provêm da RAIS, uma base administrativa do MTE que reúne informações cadastrais e salariais dos vínculos formais de emprego no Brasil. Segundo o MTE, esse registro administrativo foi se tornando ao longo do tempo, no país, uma das fontes estatísticas mais confiáveis sobre o mercado de trabalho formal. Como abrange todo o território brasileiro e constitui referência nacional e internacional para estudos, a RAIS pode ser comparada a um censo, no que tange à qualidade e ao volume de informações.

A RAIS subdivide-se em vínculos empregatícios e estabelecimentos. Na primeira base, há registros sociodemográficos dos trabalhadores do setor formal, junto a dados sobre seus salários, tipos de vínculo empregatício, tipo de admissão, status de seu vínculo ao final do ano e motivos de desligamento. Na última, há informações sobre as empresas do setor formal, como números

Figura 3: Remuneração real média por ano e grupo da CBO (SP)



de vínculos ativos, natureza jurídica, tamanho do estabelecimento. Para fins desta pesquisa, foram utilizados os microdados de vínculos empregatícios, identificados por CPF do trabalhador.

O período escolhido de análise foi de 2013 a 2021, abarcando quatro anos pré e pós-intervenção da Reforma Trabalhista de 2017. O recorte territorial escolhido foi o estado de São Paulo, cujo mercado de trabalho formal é o maior do país, dada a impossibilidade de lidar com dados individuais a nível nacional. A unidade de análise foram os indivíduos identificados por CPF, cujas variáveis selecionadas incluem o salário médio anual, tipo de vínculo empregatício, o tempo de emprego em meses, a escolaridade, a idade, o sexo, a cor e o município de origem dos vínculos. A amostra inicial continha 179.494.280 observações.

No tratamento dos dados, observações com dados inconsistentes ou faltantes nas variáveis essenciais foram excluídas. Para evitar dupla contagem, para indivíduos com mais de um vínculo empregatício formal, manteve-se apenas os vínculos de maior remuneração média. Para garantir comparabilidade temporal, os salários foram deflacionados pelo IPCA médio anual, tomando como

ano-base 2013. Tendo em vista facilitar o processamento computacional e atender a critérios específicos da estratégia empírica, subdividiu-se a base em grandes grupos da CBO. A amostra final contém 54.687.307 observações.

Os grandes grupos são as subdivisões ocupacionais mais agregadas da CBO, que reservam certo critério de competência e complexidade das atividades exercidas pelo trabalhador. A separação por grandes grupos da CBO serve a dois intuitos, que serão explicitados na seção de Estratégia Empírica. Esses grupos são: (i) Membros superiores do poder público, dirigentes de organizações de interesse público e de empresas, e gerentes; (ii) Profissionais das ciências e das artes; (iii) Técnicos de nível médio; (iv) Trabalhadores de serviços administrativos; (v) Trabalhadores dos serviços, vendedores do comércio em lojas e mercados; (vii) e (viii) Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais e (ix) Trabalhadores de manutenção e reparação. O grupo (0) Forças Armadas, policiais e bombeiros militares foi desconsiderado, por ter política de salários peculiar (servidores públicos), e (vi) Trabalhadores agropecuários, florestais, da caça e pesca foram excluídos, já que a análise foca nos trabalhadores urbanos.

O grupo de tratamento selecionado são os trabalhadores formais urbanos do setor privado que estavam empregados em algum ano antes da reforma e que reobtiveram status de empregados após a RT entrar em vigor e o grupo de controle são os trabalhadores formais urbanos do setor privado que tinham emprego antes da reforma e mantiveram-se empregados durante todo o período pós-Reforma. A exclusão de trabalhadores que obtiveram primeiro emprego após a lei é necessária, uma vez que seus salários naturalmente tendem a ser mais baixos. No que tange a análise teórica, pode-se fazer uma analogia entre o grupo dos tratados e os *insiders* e entre o grupo de tratamento e os *outsiders* do mercado de trabalho formal.

Na Tabela 1, são apresentadas as médias de variáveis de interesse, que evidenciam diferenças entre o grupo de controle e o grupo de tratamento no que tange aos salários. Nas variáveis de controle, os grupos tratamento e controle são mais semelhantes, exceto pelo tempo médio de emprego, já que os tratados reobtiveram emprego ou mudaram de emprego após 2017. A escolaridade média entre os dois grupos ficou próxima de 7, o que indica que, na média, os indivíduos da amostra têm Ensino Médio Completo. A proporção de mulheres ficou em torno de 44% para 56% de homens e os indivíduos são, em sua maioria, brancos.

Por fim, há algumas limitações inerentes ao uso de dados administrativos, como a possível ausência de variáveis que capturem dimensões não observadas do trabalhador ou a restrição a vínculos formais, o que pode limitar a generalização dos resultados para o mercado informal. Apesar dessas limitações, a riqueza e abrangência da base RAIS oferecem uma base sólida para a investigação proposta.

Tabela 1: Análise Descritiva - Salário Médio e Variáveis de Controle

Código	Grupo Ocupacional / Variável	Controle	Tratamento
1	Dirigentes e gerentes	7.051,65	7.135,06
2	Profissionais das ciências e das artes	4.646,96	4.129,14
3	Técnicos de nível médio	2.640,71	2.289,03
4	Serv. administrativos	1.830,19	1.291,63
5	Serviços, comércio e vendas	1.429,45	1.231,02
7-8	Indústria e produção de bens/serviços	1.829,42	1.543,52
9	Manutenção e reparação	2.381,27	1.970,22
<i>Variáveis de Controle</i>			
–	Escolaridade média (grupo)	6,94	6,76
–	Idade média (anos)	36,08	33,89
–	Proporção de mulheres (%)	43,88	44,23
–	Proporção de brancos (%)	66,96	58,83
–	Tempo médio de emprego (meses)	62,99	21,85
–	Número de observações	42.055.546	12.631.761

Notas: Médias salariais em R\$ deflacionados. Proporções expressas em porcentagem.

Fonte: Elaboração própria com base nos microdados da RAIS (2013-2021).

3.3 Estratégia Empírica

Segundo Serra, Bottega e Sanches (2022) a estimação dos efeitos da Reforma Trabalhista sobre o mercado de trabalho não é tarefa fácil pois diversos fatores que não as medidas aprovadas afetaram as variáveis de resultado. Vaz e Barreira (2018) complementam que a ausência de um contrafactual, ou seja, de um cenário em que não tivesse ocorrido a reforma, também é uma limitação. Ambos os estudos optam por adotar o Método de Controle Sintético (SCM), no qual é construído um país hipotético que não sofreu o impacto da intervenção, a partir de um subconjunto de nações selecionadas, cujas médias ponderadas de variáveis de interesse replicam bem estatisticamente o país analisado antes da intervenção.

O SCM, embora útil em contextos com uma única unidade tratada, apresenta desvantagens relevantes quando comparado ao Diferenças em Diferenças (DiD). Primeiramente, o SCM exige uma longa série histórica pré-intervenção para estimar adequadamente os pesos, enquanto o DiD pode ser aplicado com menos períodos. Além disso, não é adequado para cenários com múltiplos tratados sem extensões metodológicas. O SCM também é sensível à escolha das covariáveis e possui inferência estatística menos direta, baseada em testes placebo, diferentemente do DiD, que permite inferência clássica por regressão com erros-padrão robustos. Por essas razões, o DiD tende a ser mais adequado quando há múltiplas unidades tratadas, séries temporais curtas ou quando a hipótese de tendências paralelas é plausível ((Abadie; Gardeazabal, 2003), (Angrist; Pischke, 2009)).

Neste estudo, o método empreendido será o de Diferenças em Diferenças, a partir dos microdados da RAIS. A ideia subjacente à escolha metodológica é que os trabalhadores que obtiveram empregos após a RT seriam o grupo de fato afetado pela reforma, com novas cláusulas condizentes com as mudanças de legislação. O grupo de trabalhadores que mantiveram seu status empregatício possuiria a menor exposição possível aos novos dispositivos legais e eventuais consequências dos mesmos.

A Reforma Trabalhista passa vigorar como lei em 11 de novembro de 2017. Um mecanismo de transmissão dela é via contratos. Se o contrato previa uma série de cláusulas e continua valendo, esse trabalhador não seria afetado pela introdução de contrato intermitente, por menor poder de barganha sindical, entre outros possíveis impactos da reforma, os quais passam a ocorrer depois da lei entrar em vigor. Mesmo se a empresa quisesse forçar a demissão via acordo como possibilitou a referida legislação, a firma não conseguiria demitir facilmente um trabalhador com contrato por tempo indeterminado. Ela só poderia fazer isso com os entrantes, não com os incumbentes.

Em outros termos, contratos geram inércia em qualquer teoria econômica. No caso dos salários, se eles sofreram algum efeito da reforma, isso tenderia a aparecer muito mais em contratos novos, depois do dia 11 de novembro de 2017. Embora algumas regras tenham passado a valer para todos os trabalhadores, como não precisar mais do sindicato para fazer as contas quando há desligamento ou demissão, considera-se que a suposição de que salários contratualizados antes da RT não teriam sido afetados pela legislação seja uma boa aproximação, pois o contrato celebrado entre as partes já estava dado.

Em especial, diante da dificuldade de encontrar um grupo controle apropriado, completamente incólume aos impactos da RT, alguns autores optaram por usar funcionários públicos para essa função (Bittencourt, 2019). Todavia, essa escolha tende a violar hipótese de tendências paralelas entre grupo controle e tratado, essencial ao modelo de Diferenças em Diferenças, visto que, embora os funcionários públicos tenham maior estabilidade em seus vínculos empregatícios, sua política salarial é peculiar. Seus reajustes de salários não são tão frequentes quanto no setor privado e devem ser aprovados por lei.

Um dos problemas relativos à pesquisa seria se houvesse intercâmbio entre trabalhadores dos grupos tratado e controle. Caso isso ocorresse, haveria viés de seleção. Todavia, essa hipótese pode ser descartada, visto que a forma como o algoritmo foi definido para separar grupos controle do tratado, a partir de sua identificação na amostra (CPF), impossibilita que um mesmo CPF esteja em mais de um grupo ao mesmo tempo. Portanto, um mesmo CPF está apenas no grupo tratado ou no grupo controle ou em nenhum dos dois (caso em que é descartado das regressões estimadas) nos dados em painel.

O modelo de Diferenças em Diferenças baseia-se na hipótese de tendência paralela (*PT*) entre grupos tratado e controle. Caso não houvesse intervenção, ambos seguiriam a mesmo padrão de variação e tendência (Cunningham, 2021). O modelo de DiD estima a diferença entre as diferenças (unidades tratadas *vis-à-vis* unidades de controle) de média da variável dependente antes e após a intervenção. Assim, possibilita realizar inferência causal dos efeitos da Reforma Trabalhista de 2017 sobre resultados do mercado de trabalho formal.

A base de dados utilizada é identificada pelo CPF dos indivíduos³. Os dados foram empilhados por ano (2013 a 2021) e separados por grupo da CBO. A separação dos dados por grupos de competência tem em vista dois propósitos: comparabilidade entre grupos tratado e controle, assumindo que num mesmo grupo ocupacional a hipótese de *CPT* (*Conditional Parallel Trends*) seja válida, e redução da amostra para melhor eficiência computacional, por estar lidando com um registro administrativo de numerosas observações. Primeiro, busca-se estimar:

$$w_{it} = \alpha + \beta \cdot D_{it} + \delta \cdot Pós_t + \zeta \cdot Tratado_i + \gamma X_{it} + \varepsilon_{it} \quad (24)$$

Em que w_{it} é igual ao logaritmo da remuneração média real dos indivíduos no ano t . Essa variável é construída a partir da média dos valores de remuneração mensais nominais informados na RAIS, referentes ao ano t , incluindo salários, ordenados, vencimentos, honorários, vantagens, adicionais, gratificações. Esses valores são deflacionados pelo IPCA médio de cada ano, depois tomados em log. D_{it} é a principal variável independente, que é igual à interação entre as dummies pós e tratado. $Pós_t$ é igual a 1 para ano > 2017 . $Tratado_i$ é igual a 1 quando o indivíduo tinha algum vínculo empregatício ativo antes da reforma, perdeu o status de vínculo ativo e reobteve em algum dos anos após a reforma. X_{it} é um vetor que contém características socio-demográficas dos indivíduos, que podem estar correlacionadas com os salários. O coeficiente beta é o efeito da reforma que se busca estimar.

Outra possível fonte de viés na pesquisa seria se fatores individuais e conjunturais não analisados afetassem salários simultaneamente à reforma, confundindo a observação de seus efeitos. Tendo em vista a robustez dos resultados obtidos, busca-se controlar para variáveis não-observáveis ao nível do indivíduo (como habilidade), e para efeitos fixos de tempo, que podem incluir choques macroeconômicos ou tendências do mercado de trabalho. Como alternativa para isso, estima-se a equação de TWFE:

$$w_{it} = \alpha + \beta \cdot D_{it} + \gamma X_{it} + \lambda_t + \theta_i + \varepsilon_{it} \quad (25)$$

³Agradeço ao Grupo de Indústria e Competitividade da UFRJ (GIC-UFRJ) por ter concedido o acesso à base

Nesta, β continua sendo o impacto da reforma que se busca estimar, resultado da interação entre *dummies* Pós_{*t*} e Tratado_{*i*}. No entanto, visando uma análise mais robusta, controla-se para efeitos fixos de tempo (λ_t) e de indivíduo (θ_i).

Além de entender o impacto médio da reforma sobre os salários individuais, este estudo busca entender também qual foi a dinâmica observada pelos salários após a intervenção e se houve ou não aumento da probabilidade de estar empregado. Para o primeiro objetivo, adota-se uma regressão de diferenças em diferenças especificada para um “*event-study*”. No que tange ao segundo, faz-se uso de uma regressão logística para explicar como a probabilidade de estar empregado foi afetada pela RT de 2017.

No refinamento do modelo de diferenças em diferenças, se adota um coeficiente flexível ao longo dos anos, por meio de uma especificação “*event-study*”. Assim, permite-se a estimação do ATE nos períodos pré e pós-tratamento, usando *dummies* para cada ano e para a variável de tratamento. A equação expandida da variável-resultado, neste caso, pode ser escrita como:

$$w_{it} = \sum_{\substack{k=-4 \\ k \neq 0}}^4 \beta_k \cdot D_{it}^k + \alpha_g + \lambda_t + \gamma \mathbf{X}_{it} + \varepsilon_{it} \quad (26)$$

Onde w_{it} representa o logaritmo da remuneração média real do indivíduo i no ano t . D_{it}^k é *dummy* que assume valor 1 quando a observação está k períodos antes ou depois do tratamento (com $k = 0$ omitido como categoria de referência). β_k capta o efeito do tratamento no tempo relativo k . α_g são os efeitos fixos por grande grupo da CBO, que controlam por heterogeneidades estruturais do mercado de trabalho entre diferentes tipos de ocupação. λ_t são efeitos fixos de tempo, que capturam choques agregados comuns a todos os trabalhadores em cada ano. $\mathbf{X}_{it}$ representa um vetor de controles observáveis e ε_{it} é o termo de erro idiossincrático. Os erros padrão são clusterizados ao nível do grupo da CBO. A omissão do período $k = 0$ permite identificar os demais efeitos relativos ao ano-base da reforma, enquanto os coeficientes para $k < 0$ possibilitam testar a validade da hipótese de tendência paralela entre os grupos tratado e controle.

3.3.1 Efeitos sobre probabilidade de estar empregado

Por fim, tendo em vista verificar se a RT de 2017 teve algum efeito sobre a probabilidade de estar empregado, estima-se uma regressão logística. Para isso, estima-se a seguinte equação:

$$\log \left(\frac{P(Y_{it} = 1)}{1 - P(Y_{it} = 1)} \right) = \beta_0 + \beta_1 \cdot \text{Tratado}_i + \beta_2 \cdot \text{Pós}_t + \beta_3 \cdot (\text{Tratado}_i \times \text{Pós}_t) + \gamma \mathbf{X}_{it} + \varepsilon_{it} \quad (27)$$

Em que Y_{it} é uma *dummy* que indica se o indivíduo estava empregado em 31/12 do ano t . $Tratado_i$ é a *dummy* referente ao tratamento e $Pós_t$ aquela que indica se o período é posterior a 2017. O coeficiente da interação entre $Pós_t$ e $Tratado_i$, β_3 é o efeito que se busca estimar. Segundo as premissas dos propositores da reforma, ele seria positivo e estatisticamente significativo. Essa hipótese será testada na sessão de resultados.

3.4 Resultados das estimativas

3.4.1 Diferenças em diferenças

3.4.1.1 Modelo inicial

A Tabela 2 apresenta os resultados do modelo de diferenças em diferenças inicial para cada grande grupo da CBO. A variável dependente é o logaritmo da remuneração média real mensal. O coeficiente de interesse é a interação entre as dummies de tratamento e período pós-reforma ($Tratado \times Pós$), que estima o efeito médio da Reforma Trabalhista de 2017 sobre os salários reais dos indivíduos tratados.

Os resultados indicam que, em todos os grupos ocupacionais, os trabalhadores que retornaram ao mercado de trabalho após a vigência da reforma sofreram reduções estatisticamente significativas nos salários reais, quando comparados àqueles que permaneceram continuamente empregados (grupo de controle). O coeficiente da interação $Tratado \times Pós$ varia entre $-0,029$ e $-0,214$, com todos os efeitos sendo significativos ao nível de 1%.

O impacto mais expressivo foi identificado entre os dirigentes e gerentes (grupo 1), com uma redução de aproximadamente 21,4% nos salários reais, seguido pelos trabalhadores de manutenção e reparação (grupo 9), com 8,5%, e pelos técnicos de nível médio (grupo 3), com 8,2%. Esses resultados sugerem que a reforma impactou negativamente mesmo os trabalhadores com maior qualificação e escolaridade.

Tabela 2: Regressões MQO de Diferenças em Diferenças por grande grupo da CBO

	Variável dependente: salário real						
	log(valor_rem_media_real)						
	Grupo 1 (1)	Grupo 2 (2)	Grupo 3 (3)	Grupo 4 (4)	Grupo 5 (5)	Grupos 7-8 (6)	Grupo 9 (7)
Pós	0.056*** (0.001)	0.011*** (0.001)	-0.016*** (0.001)	-0.071*** (0.0003)	-0.011*** (0.0003)	-0.017*** (0.0003)	-0.022*** (0.001)
Tratado	0.185*** (0.002)	0.018*** (0.001)	0.040*** (0.001)	-0.083*** (0.0004)	-0.002*** (0.0003)	0.008*** (0.0003)	0.021*** (0.002)
Tratado x Pós	-0.214*** (0.003)	-0.046*** (0.002)	-0.082*** (0.001)	-0.029*** (0.001)	-0.043*** (0.0005)	-0.070*** (0.001)	-0.085*** (0.003)
Observações	2,245,979	5,031,221	5,730,757	11,991,992	14,001,239	14,321,563	1,364,556
R ²	0.427	0.165	0.271	0.340	0.213	0.265	0.276
R ² Ajustado	0.427	0.165	0.271	0.340	0.213	0.265	0.276

*p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01

Notavelmente, na maior parcela da amostra analisada, composta por trabalhadores de serviços administrativos (grupo 4), trabalhadores dos serviços, do comércio e mercados (grupo 5) e empregados na produção de bens e serviços industriais (grupos 7–8), os salários reais dos trabalhadores tratados caíram em média 5%. A magnitude e consistência desses efeitos indicam que a Reforma Trabalhista teve um impacto depressivo generalizado sobre os salários reais dos trabalhadores que reingressaram no mercado formal após 2017.

3.4.1.2 *TWFE com efeitos fixos de indivíduo e tempo*

A Tabela 3 apresenta os resultados estimados a partir do modelo TWFE, que controla simultaneamente por efeitos fixos de tempo e de indivíduo, reforçando a robustez dos achados anteriores. Os coeficientes estimados para o impacto da RT seguem negativos e estatisticamente significativos em todos os grupos, com magnitudes um pouco menores do que as estimadas pelo modelo DiD simples, o que é consistente com o controle de efeitos inobserváveis.

As reduções salariais associadas à reforma variam entre 4,7% e 11%, novamente com destaque para o grupo 1 (dirigentes e gerentes), que apresenta a maior queda, mesmo após controle por características individuais inobservadas, como habilidade ou experiência.

Além disso, os resultados confirmam os efeitos positivos da escolaridade sobre os salários reais em quase todos os grupos ocupacionais, reforçando a especificação correta do modelo. O tempo de emprego também aparece como um determinante positivo da remuneração, como esperado na literatura de retornos à experiência laboral.

A variável binária “Mulher” apresenta efeitos variados conforme o grupo ocupacional, sugerindo que o *gap* salarial de gênero no salário não é uniforme. Para trabalhadores na produção de bens e serviços industriais (grupo 7-8) e manutenção e reparação (grupo 9), por exemplo, o coeficiente é negativo e significativo, indicando possível discriminação ou segmentação ocupacional.

Tabela 3: Regressões *TWFE* por grande grupo da CBO

Variável dependente: salário real		log(valor_rem_media_real)					
Modelo:	Grupo 1 (1)	Grupo 2 (2)	Grupo 3 (3)	Grupo 4 (4)	Grupo 5 (5)	Grupos 7-8 (6)	Grupo 9 (7)
<i>Variáveis</i>							
Tratado x Pós	-0.110*** (0.030)	-0.059*** (0.016)	-0.074*** (0.020)	-0.060*** (0.017)	-0.047** (0.018)	-0.054*** (0.015)	-0.076*** (0.022)
Idade	0.0002 (0.0006)	-0.0005 (0.0007)	0.0001 (0.0003)	-0.0004 (0.0003)	2.72×10^{-5} (0.0001)	-7.15×10^{-5} (0.0002)	-0.0003 (0.0006)
Escolaridade	0.009*** (0.002)	0.026*** (0.005)	0.020*** (0.003)	0.031*** (0.003)	0.005*** (0.0006)	-0.002*** (0.0005)	-0.002* (0.0008)
Mulher	0.011** (0.004)	0.009* (0.005)	-0.0002 (0.002)	-0.010*** (0.001)	-0.007*** (0.0006)	-0.024*** (0.003)	-0.023*** (0.004)
Branco	0.011*** (0.002)	0.0009 (0.002)	0.0005 (0.001)	0.017*** (0.0009)	-0.0010 (0.0007)	-0.004** (0.001)	0.002 (0.001)
Tempo emprego	0.0003** (8.25×10^{-5})	0.0003* (0.0001)	0.0006*** (9.4×10^{-5})	0.0010*** (0.0002)	0.0008*** (7.35×10^{-5})	0.001*** (0.0001)	0.0008*** (0.0001)
<i>Efeitos Fixos</i>							
tempo	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
indivíduo	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
Observações	2,245,979	5,031,221	5,730,757	11,991,992	14,001,239	14,321,563	1,364,556
R ²	0.96177	0.90269	0.91379	0.88637	0.82652	0.84528	0.91239

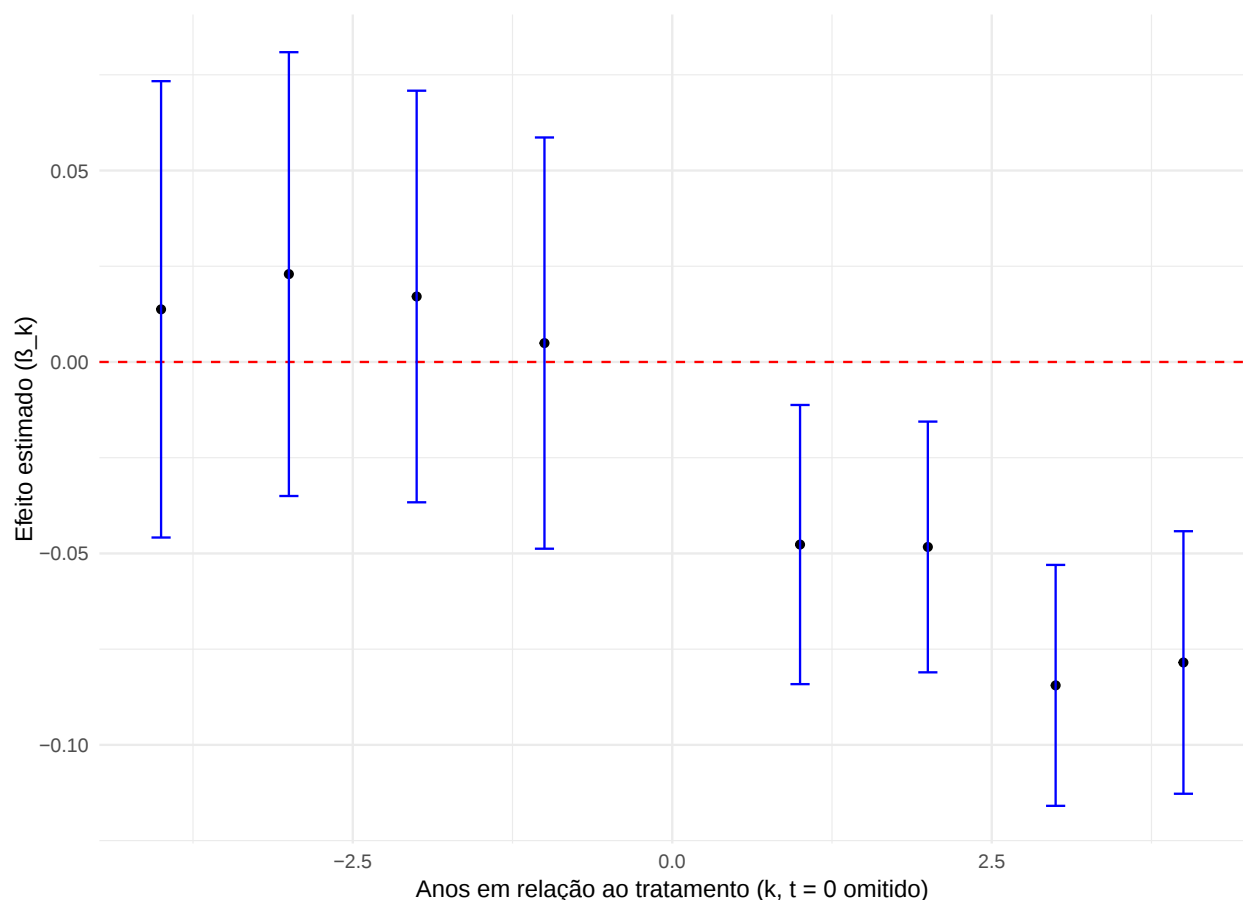
Erros padrões clusterizados pelo ano em parênteses

* $p < 0.1$; ** $p < 0.05$; *** $p < 0.01$

3.4.2 Event Study

A Figura 4 apresenta os resultados do modelo de event study, que estima os coeficientes anuais de efeito da Reforma Trabalhista de 2017 sobre o logaritmo do salário médio real dos trabalhadores formais do setor privado no estado de São Paulo. O ano-base do tratamento ($k = 0$, correspondente a 2017) foi omitido da regressão, permitindo a interpretação dos demais coeficientes como variações relativas a esse ponto de referência. O gráfico evidencia dois aspectos centrais para a interpretação dos efeitos da reforma: a validade da hipótese de tendência paralela e a dinâmica temporal do efeito da intervenção.

Figura 4: Análise *event-study* dos salários (SP)



Fonte: RAIS

No período anterior à reforma ($k < 0$), os coeficientes estimados são estatisticamente não significativos e próximos de zero, o que sustenta a hipótese de que, na ausência do tratamento, os grupos tratado e controle seguiriam trajetórias semelhantes de salário. Essa evidência reforça a robustez da estratégia de diferenças em diferenças, pois sugere que os grupos eram comparáveis antes da promulgação da lei.

Após a entrada em vigor da reforma ($k > 0$), observa-se uma queda persistente e estatisticamente significativa nos salários dos trabalhadores tratados. Os coeficientes assumem valores negativos crescentes em magnitude, especialmente a partir de $k = +1$, indicando que os efeitos adversos da reforma sobre os salários não foram apenas imediatos, mas também se intensificaram ao longo do tempo. Esse comportamento é coerente com o mecanismo de transmissão da reforma, dado que seus principais dispositivos (como contratos intermitentes, flexibilização de jornada e redução da força sindical) impactam os trabalhadores conforme novos contratos são celebrados.

Os resultados apontam, portanto, para um efeito causal e negativo da Reforma Trabalhista sobre os salários reais dos indivíduos tratados. A trajetória descendente ao longo dos anos pós-intervenção sugere que os efeitos da reforma não apenas se consolidaram como também se ampliaram no tempo, reforçando a tese de que a flexibilização promovida pela reforma contribuiu para a compressão dos salários no mercado de trabalho formal paulista.

3.4.3 Regressão Logística

A Tabela 4 apresenta os resultados da regressão logística, cuja variável dependente é a probabilidade de estar com vínculo empregatício ativo no dia 31/12 do respectivo ano. O objetivo é estimar o efeito da Reforma Trabalhista sobre a probabilidade de estar empregado dos trabalhadores tratados.

O coeficiente de interação *Tratado* $\times$ *Pós*, que representa o efeito da reforma sobre a probabilidade de estar empregado entre os trabalhadores tratados, é negativo em todos os modelos e, embora alguns não sejam estatisticamente significativos, as magnitudes apontam para redução da probabilidade de emprego após 2017 para os trabalhadores recontratados.

A variável de tratamento isolada apresenta coeficientes fortemente negativos e significativos, indicando que os trabalhadores do grupo tratado já apresentavam desvantagens relativas em termos de probabilidade de estar empregado. A interação negativa com o período pós-reforma sugere que essas desvantagens se intensificaram após 2017.

As demais variáveis apresentam os sinais esperados: escolaridade e idade têm efeitos positivos sobre a probabilidade de estar empregado, enquanto o efeito da variável “Mulher” é heterogêneo entre os grupos, sugerindo segmentação ocupacional e possíveis desigualdades de gênero.

Tabela 4: Regressões Logit por grande grupo da CBO

	<i>Variável dependente: vínculo ativo em 31/12</i>						
	vinculo_ativo_31_new						
	Grupo 1 (1)	Grupo 2 (2)	Grupo 3 (3)	Grupo 4 (4)	Grupo 5 (5)	Grupos 7-8 (6)	Grupo 9 (7)
Tratado	−0.892*** (0.006)	−1.176*** (0.004)	−1.011*** (0.004)	−0.796*** (0.002)	−0.742*** (0.002)	−0.871*** (0.002)	−0.949*** (0.007)
Pós	17.915 (13.973)	17.656** (8.749)	17.825** (8.740)	17.063*** (3.987)	17.198*** (3.724)	17.166*** (3.600)	16.959 (11.214)
Idade	0.008*** (0.0002)	0.012*** (0.0002)	0.015*** (0.0001)	0.021*** (0.0001)	0.017*** (0.0001)	0.012*** (0.0001)	0.010*** (0.0002)
Mulher	−0.014*** (0.004)	0.045*** (0.003)	0.096*** (0.003)	−0.061*** (0.002)	−0.109*** (0.001)	0.002 (0.002)	0.068*** (0.011)
Escolaridade	0.061*** (0.001)	0.123*** (0.002)	0.052*** (0.001)	0.093*** (0.001)	−0.001*** (0.001)	0.054*** (0.001)	0.030*** (0.002)
Branco	0.089*** (0.005)	0.056*** (0.003)	0.072*** (0.003)	0.094*** (0.002)	0.021*** (0.001)	0.092*** (0.001)	0.112*** (0.005)
Tratado x Pós	−17.996 (13.973)	−17.658** (8.749)	−17.886** (8.740)	−17.097*** (3.987)	−17.181*** (3.724)	−17.119*** (3.600)	−16.988 (11.214)
Observations	2,245,979	5,031,221	5,730,757	11,991,992	14,001,239	14,321,563	1,364,556

*p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01

3.5 Discussão

Os resultados empíricos obtidos nesta dissertação apontam para efeitos estatisticamente significantes e com sinal negativo da RT sobre os salários reais e a probabilidade de permanência no emprego formal no estado de São Paulo, especialmente entre os trabalhadores que reentraram no mercado de trabalho após a vigência da nova legislação. Tais evidências empíricas sustentam uma leitura crítica da reforma à luz de diversas abordagens teóricas discutidas no capítulo 3, em contraste com os argumentos baseados em modelos mais tradicionais, como neoclássico e *search and matching*, segundo os quais menores salários implicariam maior nível de emprego. As estimativas obtidas subsidiam críticas à concepção teórica presente no discurso dos formuladores da RT.

3.5.1 *Desemprego involuntário e crítica à abordagem neoclássica*

Não encontramos evidência para o modelo de mercado de trabalho neoclássico - originalmente apresentado de forma explícita por Hicks (1932), que se tornou o benchmark de mercado de trabalho neoclássico até hoje. De acordo com essa abordagem, especialmente em suas formulações básicas e nos modelos de equilíbrio geral walrasiano, o desemprego é um fenômeno voluntário ou, quando involuntário, decorre de mecanismos de rigidez institucionais, como salários mínimos elevados ou sindicatos com poder de barganha excessivo. A lógica subjacente à RT se alinha a esse diagnóstico, como destacado por Amadeo e Estevão (1994), ao propor uma redução nos custos trabalhistas e maior flexibilidade contratual como instrumentos para gerar emprego e estimular o crescimento.

Contudo, os resultados empíricos obtidos indicam que a flexibilização contratual promovida pela reforma não resultou em aumento significativo da probabilidade de emprego dos trabalhadores formais, nem tampouco em recuperação salarial. Pelo contrário, observou-se uma queda acentuada nos salários reais dos trabalhadores que voltaram ao mercado formal após a vigência da reforma e, em alguns grupos, uma redução da probabilidade de estar empregado. Isso desafia diretamente a proposição neoclássica de que menores salários reais se traduzem em maior emprego.

Modelos como os de salário-eficiência ou monopoly-union, embora representem um avanço teórico dentro do campo ortodoxo, tampouco capturam as dinâmicas institucionais que marcaram o mercado de trabalho brasileiro após a reforma. Isso ocorre pois ambos prevêm que um menor nível salarial estaria também associado a maior nível de emprego.

3.5.2 *Demanda efetiva e conflito distributivo*

Já do ponto de vista pós-keynesiano, os achados são coerentes com a teoria da demanda efetiva, conforme proposta por Keynes (1936) e por Kalecki (1971b). A redução dos salários reais

dos trabalhadores tratados representa uma compressão da renda das classes assalariadas, justamente aquelas com maior propensão marginal a consumir, o que tende a exercer um efeito negativo sobre a demanda agregada e, portanto, sobre a geração de empregos.

M. Kalecki, por sua vez, insere o conflito distributivo no centro da dinâmica capitalista, observando que o nível de emprego e os salários são determinados em um ambiente de luta entre capital e trabalho. Segundo essa visão, a RT pode ser interpretada como uma vitória política do capital, que logrou reduzir o poder de barganha dos trabalhadores por meio de alterações institucionais que enfraqueceram sindicatos, ampliaram modalidades contratuais precárias e incentivaram a individualização das relações de trabalho.

Essa interpretação é reforçada pelos dados empíricos: a perda salarial dos trabalhadores recontratados não decorre de menor produtividade, mas de menor proteção e poder de negociação. A experiência brasileira pós-reforma, assim, seria compatível com o que Kalecki (1943) identificava como “funções políticas do pleno emprego”: os empresários resistem a políticas que empoderam os trabalhadores, preferindo reformas que restituam sua hegemonia no processo de distribuição da renda.

3.5.3 Segmentação, contratos atípicos e institucionalismo

Do ponto de vista institucionalista, especialmente a partir das contribuições de Commons (1919) e Piore (1975), os efeitos da reforma podem ser compreendidos como resultado da reconfiguração das regras formais e informais que estruturam os mercados de trabalho. Piore (1975), os mercados de trabalho são segmentados em mercados primários e secundários, sendo que reformas que flexibilizam normas e contratos tendem a empurrar os trabalhadores para o segmento secundário, caracterizado por baixa remuneração, instabilidade e ausência de progressão de carreira.

É exatamente esse processo que se observa nos dados. Os trabalhadores que retornaram ao mercado após a reforma o fizeram sob condições contratuais mais frágeis e com menor remuneração real. Isso sugere que desestruturou os padrões de emprego formal tradicional, gerando o que se pode chamar de formalização precária — categoria explorada pela literatura brasileira recente ((Krein, 2018); (Trovão; Araújo, 2020)).

Além disso, a substituição da negociação coletiva por negociação direta (acordado sobre o legislado), a extinção do imposto sindical obrigatório e a flexibilização de jornadas e rescisões contribuíram para reduzir o poder de barganha coletivo dos trabalhadores. A evidência empírica de queda nos salários é coerente com o diagnóstico institucionalista: não é a produtividade ou a qualificação que define os salários, mas o poder relativo entre classes sociais em um dado arranjo institucional.

3.5.4 *Monopsônio*

Uma das explicações teóricas possíveis para os resultados encontrados - queda nos salários concomitante a reduções na probabilidade de estar empregado - seria que o mercado de trabalho brasileiro se distancia do caso de competição perfeita. As evidências sugerem que os salários e nível de emprego poderiam refletir um caso intermediário entre o monopsônio e o mercado competitivo. Neste caso, a RT, ao se traduzir em uma queda nos salários, não necessariamente implica elevação do emprego. A literatura recente tem ressaltado que mercados de trabalho imperfeitamente competitivos apresentam elasticidades salariais distintas entre grupos de trabalhadores, influenciando os efeitos das reformas institucionais sobre diferentes segmentos. A heterogeneidade observada nos efeitos da reforma sobre os grupos ocupacionais revela que o impacto de políticas laborais sobre salários e emprego depende do grau de monopsônio enfrentado, o qual pode variar conforme a qualificação, setor ou região.

Os resultados empíricos desta dissertação podem ser entendidos como reflexo dessa interação entre poder de barganha e estrutura de mercado. O fato de que os efeitos da reforma não se distribuem de forma linear ao longo da hierarquia ocupacional sugere que há limites ao argumento neoclássico de que maior flexibilidade sempre gera ganhos salariais líquidos. Pelo contrário, o padrão observado é compatível com um cenário em que as firmas internalizam os ganhos da reforma de forma diferenciada, reforçando o papel de fricções institucionais e do poder de barganha na determinação do equilíbrio de salários e emprego.

3.5.5 *Comparações internacionais*

Os achados desta dissertação também convergem com estudos internacionais. A reforma trabalhista espanhola de 2012, por exemplo, promoveu medidas semelhantes à brasileira (descentralização da negociação, redução de custos de demissão, flexibilização interna), mas seus efeitos sobre o emprego foram ambíguos e os efeitos negativos sobre salários e qualidade do emprego foram robustamente observados ((Dolado *et al.*, 2012); (Conde-Ruiz *et al.*, 2023)). De modo análogo, a reforma mexicana de 2012 e a colombiana de 2002 não conseguiram, de forma sustentada, gerar aumentos no emprego formal, mas ampliaram o uso de contratos atípicos e reduziram os salários reais ((Mendoza-Cota, 2017); (Cuesta; Olivera, 2014)).

A literatura empírica sobre o Brasil reforça esse diagnóstico. Kohli (2024) encontra evidências de que os salários reais diminuíram 0.9% com a alteração da lei que tornou opcional o pagamento do imposto sindical e junto a isso o emprego se reduziu em 2.5%. Trovão e Araújo (2020) destacam que a reforma teve efeito nulo sobre o desemprego, mas ampliou a subutilização da força de trabalho e promoveu substituições de empregos de maior rendimento por contratos de menor remuneração.

3.5.6 Considerações finais

Os dados empíricos analisados nesta dissertação oferecem um quadro interpretativo sólido: a Reforma Trabalhista de 2017 contribuiu para a reestruturação regressiva do mercado de trabalho formal no Brasil. Seus efeitos não apenas falharam em gerar os empregos prometidos, como resultaram em salários mais baixos, maior instabilidade e fragilização dos mecanismos coletivos de proteção trabalhista.

Essa trajetória revela os limites das reformas laborais baseadas exclusivamente em princípios de eficiência microeconômica e flexibilização contratual, e suscitam uma revisão da literatura econômica visando abarcar a institucionalidade e a distribuição na análise do mercado de trabalho.

Além disso, os resultados obtidos vão de encontro às proposições teóricas neoclássicas e não refutam os construtos de teorias de demanda efetiva e de teorias ligadas ao institucionalismo e ao monopsonio. Nesse sentido, observaram-se quedas salariais a partir da Reforma Trabalhista, lado a lado com quedas na probabilidade de emprego.

CONCLUSÃO

A presente dissertação teve como objetivo central analisar os impactos da Reforma Trabalhista de 2017 sobre o mercado de trabalho formal do estado de São Paulo, com ênfase em duas dimensões principais: os salários reais e a probabilidade de estar empregado entre trabalhadores formais urbanos do setor privado.

A análise empírica utilizou dados longitudinais da RAIS entre 2013 e 2021, explorando uma estratégia de identificação baseada em modelos de diferenças em diferenças, modelos de efeitos fixos com controle por indivíduo e tempo (*TWFE*), regressões logísticas e modelos event study. A comparação entre grupos tratados e de controle permitiu isolar os efeitos da reforma sobre os indivíduos que perderam o emprego antes de 2017 e reingressaram no mercado formal após a vigência da nova legislação, frente àqueles que se mantiveram empregados ao longo de todo o período.

Os resultados encontrados apontam para efeitos consistentes, estatisticamente significativos e economicamente relevantes da reforma sobre os salários reais. Em todos os grupos ocupacionais analisados, os trabalhadores tratados apresentaram redução em sua remuneração média, com magnitudes variando entre -4% e -21%, a depender da especificação e do grupo. Os efeitos foram mais pronunciados entre os grupos de maior qualificação, como dirigentes e profissionais das ciências, o que indica que a reforma não afetou apenas os trabalhadores de baixa escolaridade.

Além disso, a regressão logística apontou indícios de que a probabilidade de estar empregado após a reforma também caiu para os trabalhadores tratados, ainda que esse efeito tenha sido

mais heterogêneo e, em alguns casos, não estatisticamente significativo. A análise dinâmica com event study revelou que os efeitos da reforma sobre os salários não apenas foram imediatos, mas se intensificaram nos anos posteriores à sua implementação.

Esses resultados empíricos dialogam com abordagens teóricas críticas ao paradigma neoclássico, que embasou os principais argumentos em favor da reforma. Sob a lógica neoclássica, a flexibilização de leis trabalhistas deveria reduzir o custo do trabalho e, com isso, aumentar a demanda por mão de obra, promovendo crescimento do emprego e maior eficiência alocativa. No entanto, a evidência reunida nesta dissertação indica que tal proposição não encontra respaldo na análise dinâmica do mercado de trabalho em economias como a brasileira, fortemente marcadas pela segmentação e pela assimetria de poder entre capital e trabalho.

As teorias da demanda efetiva ((Keynes, 1936); (Kalecki, 1971b)), da segmentação e da barganha coletiva ((Piore, 1975); (Freeman; Medoff, 1984)), e do institucionalismo original ((Commons, 1919)) e o modelo de monopsonio oferecem interpretações mais adequadas para os resultados observados. Nessas perspectivas, o emprego e os salários são determinados não apenas por mecanismos de mercado, mas por arranjos institucionais, normas legais e disputas políticas. A RT representa, nesse sentido, uma inflexão institucional que alterou o equilíbrio distributivo em favor do capital e em detrimento dos trabalhadores — especialmente dos mais vulneráveis.

Esta dissertação contribui para o debate ao oferecer uma análise empírica original baseada em dados longitudinais da RAIS com recorte estadual e desagregação por grupos ocupacionais, aliando métodos econométricos que permitem lidar com as correlações empíricas encontradas. Ao comparar os resultados empíricos com abordagens diversas - neoclássica, keynesiana, kaleckiana, institucionalista, modelos de segmentação, de search and matching e de monopsonio - o trabalho também contribui para o debate sobre os fundamentos teóricos das reformas laborais e seus reais efeitos.

Diante das limitações deste trabalho, futuras pesquisas podem explorar ao menos quatro caminhos. O primeiro é a análise dos efeitos heterogêneos da reforma, considerando gênero, raça, setor econômico e tipo de contrato (CLT, intermitente, parcial). O segundo é o aprofundamento da comparação contrafactual entre estados que apresentam diferentes dinâmicas setoriais e institucionais. O terceiro é a combinação de dados quantitativos com métodos qualitativos, como entrevistas com trabalhadores, sindicalistas e empregadores, a fim de captar os efeitos não mensuráveis apenas com microdados. O quarto seria juntar a análise ao mercado de trabalho informal e aos empregados por conta-própria.

Por fim, políticas públicas futuras devem considerar que reformas estruturais no mercado de trabalho, para além da retórica da modernização, geram efeitos distributivos concretos. O caso

da Reforma Trabalhista de 2017 mostra que a “flexibilização” e a redução do poder de barganha coletivo, no sentido em que foram aplicadas pela política, tendem a reduzir os salários reais, podendo também - como os resultados obtidos aqui e o de Kohli (2024) apontam - não virem acompanhadas de expansão no emprego formal, conforme os formuladores de política e diversas teorias previam.

REFERÊNCIAS

ABADIE, Alberto; GARDEAZABAL, Javier. The economic costs of conflict: A case study of the Basque Country. **American economic review**, American Economic Association, v. 93, n. 1, p. 113–132, 2003.

AGUIRREGABIRIA, Victor; ALONSO-BORREGO, CESAR. Labor contracts and flexibility: evidence from a labor market reform in Spain. **Economic Inquiry**, Wiley Online Library, v. 52, n. 2, p. 930–957, 2014.

ALMEIDA, Rita; CARNEIRO, Pedro. Enforcement of labor regulation and informality. **American Economic Journal: Applied Economics**, American Economic Association, v. 4, n. 3, p. 64–89, 2012.

AMADEO, Edward; ESTEVÃO, Marcelo. **A Teoria Econômica do Desemprego**. São Paulo: Editora Hucitec, 1994. (Coleção Economia e Planejamento).

ANGRIST, Joshua D; PISCHKE, Jörn-Steffen. **Mostly harmless econometrics: An empiricist's companion**. [S. l.]: Princeton university press, 2009.

AZEVEDO, Marcelo Rubio. **A reforma trabalhista de 2017 e a rotatividade do emprego no Brasil**. 2021. Tese (Doutorado) – FGV.

BAKER, Andrew *et al.* Difference-in-Differences Designs: A Practitioner's Guide. **arXiv preprint arXiv:2503.13323**, 2025.

BARBOSA, Rosangela Nair De Carvalho. As reformas trabalhistas neoliberais na América Latina: o caso do México. **Anais do XVI Encontro Nacional de Pesquisadores em Serviço Social**, v. 1, n. 1, 2018.

BARROS, Ricardo Paes de; CORSEUIL, Carlos Henrique Leite; GONZAGA, Gustavo. Labor market regulations and the demand for labor in Brazil. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), 2015.

BENTOLILA, Samuel; DOLADO, Juan J; JIMENO, Juan F. Reforming an insider-outsider labor market: the Spanish experience. **IZA Journal of European Labor Studies**, Springer, v. 1, p. 1–29, 2012.

BHUTA, Aishwarya. Imbalancing Act: India's Industrial Relations Code, 2020. **The Indian Journal of Labour Economics**, Springer, v. 65, n. 3, p. 821–830, 2022.

BITTENCOURT, Glauco Ferreira. **The Brazilian Labor Reforms of 2017: how does the flexibilization of employment protection legislation affect wages?** 2019. Tese (Doutorado) – Central European University.

CAHUC, Pierre; CARCILLO, Stéphane; ZYLBERBERG, André. **Labor Economics**. 2nd. Cambridge, MA: MIT Press, 2014. ISBN 9780262027701.

CAMPOS, André Gambier. **A atual reforma trabalhista: possibilidades, problemas e contradições**. [S. l.], 2017.

CEBRAP. **São Paulo 1975: crescimento e pobreza**. [S. l.]: Edições Loyola, 1976.

CHIGATER, Shraddha. Labour Law Reforms and Women’s Work in India: Assessing the New Labour Codes From a Gender Lens. **Available at SSRN 4629287**, 2021.

COMMONS, John Rogers. **Industrial goodwill**. [S. l.]: McGraw-Hill, 1919.

CONDE-RUIZ, J Ignacio *et al.* Reforming Dual Labor Markets: “Empirical” or “Contractual” Temporary Rates? **Estudios sobre la Economía Española**, v. 36, 2023.

CORBI, Raphael B *et al.* Labor courts, job search and employment: Evidence from a labor reform in brazil. **Job Search and Employment: Evidence from a Labor Reform in Brazil (May 27, 2022)**, 2022.

CUESTA, Jose; OLIVERA, Mauricio. The impact of social security reform on the labor market: The case of Colombia. **Journal of Policy Modeling**, Elsevier, v. 36, n. 6, p. 1118–1134, 2014.

CUNNINGHAM, Scott. **Causal inference: The mixtape**. [S. l.]: Yale university press, 2021.

DOERINGER, Peter B.; PIORE, Michael J. **Internal Labor Markets and Manpower Analysis**. Lexington, MA: Lexington Books, 1971.

DOLADO, Juan Jose *et al.* The pros and cons of the latest labour market reform in Spain. **Spanish Labour Law and Employment Relations Journal**, v. 1, n. 1-2, p. 22–30, 2012.

DUNLOP, John T. **Wage Determination under Trade Unions**. New York: Macmillan, 1944.

FERNANDES, Florestan. **Mudanças sociais no Brasil**. [S. l.]: Global Editora e Distribuidora Ltda, 2015.

FMI. Assessment of the Effects of Spain's 2021 Labor Market Reform. **IMF Staff Country Reports**, International Monetary Fund, USA, v. 2024, n. 153, a003, 2024. DOI: 10.5089/9798400277870.002.A003. Disponível em: <https://www.elibrary.imf.org/view/journals/002/2024/153/article-A003-en.xml>.

FREEMAN, Richard B.; MEDOFF, James L. **What Do Unions Do?** New York: Basic Books, 1984.

GARCIA, Lucia; GONZAGA, Leila Luiza. Pesquisa de Emprego e Desemprego: trinta anos de acompanhamento do mercado de trabalho na Região Metropolitana de São Paulo. **estudos avançados**, SciELO Brasil, v. 28, p. 127–140, 2014.

GAREGNANI, Pierangelo. Heterogeneous capital, the production function and the theory of distribution. **The Review of Economic Studies**, Wiley-Blackwell, v. 37, n. 3, p. 407–436, 1970.

HERRERO, Daniel; REY, Luis Cárdenas del; LÓPEZ-GALLEGO, Julián. Does deregulation decrease unemployment? An empirical analysis of the Spanish labour market. **International Labour Review**, Wiley-Blackwell, v. 159, n. 3, p. 367–396, 2020. DOI: 10.1111/ilr.12179.

HICKS, John R. **The Theory of Wages**. London: Macmillan, 1932.

KALECKI, Michal. Class struggle and the distribution of national income. **Kyklos**, Wiley Online Library, v. 24, n. 1, p. 1–9, 1971.

KALECKI, Michal. Money and Real Wages. *In*: ESSAYS in the Theory of Economic Fluctuations. New York: Monthly Review Press, 1971. Original work published 1939. p. 43–52.

KALECKI, Michal. Political Aspects of Full Employment. **Political Quarterly**, v. 14, n. 4, p. 322–331, 1943.

KEYNES, John Maynard. **The General Theory of Employment, Interest and Money**. London: Macmillan, 1936. Reprinted in numerous editions.

KOHLI, Nikita. The Role of Unions in Labour Markets with Informality: Evidence from Brazil. Job market paper, Stanford School of Public Policy / World Bank Development Impact Blog. [S. l.], 2024. Disponível em: <https://www.nikitakohli.com/research>.

KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. **Tempo social**, SciELO Brasil, v. 30, p. 77–104, 2018.

KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. [S. l.]: Editora Curt Nimuendajú Campinas, 2019.

LAYARD, Richard; JACKMAN, R; NICKELL, Stephen. **Combating Unemployment: Is Flexibility Enough?**(1996). [S. l.]: Springer, 1999.

LAYARD, Richard; NICKELL, Stephen J; JACKMAN, Richard. **Unemployment: macroeconomic performance and the labour market**. [S. l.]: Oxford University Press, USA, 2005.

LINDBECK, Assar; SNOWER, Dennis J. **The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment**. Cambridge, MA: MIT Press, 1988.

MENDOZA-COTA, Eduardo. Labor flexibility and regional unemployment in Mexico: a panel cointegration analysis. **Economía, sociedad y territorio**, El Colegio Mexiquense AC, v. 17, n. 53, p. 35–62, 2017.

MILGATE, Murray. **Capital and Employment: A Study of Keynes's Economics**. London: Academic Press, 1982. (Studies in Political Economy).

MORTENSEN, Dale T; PISSARIDES, Christopher A. Job creation and job destruction in the theory of unemployment. **The review of economic studies**, Wiley-Blackwell, v. 61, n. 3, p. 397–415, 1994.

NETO, Miguel Huertas. Evolução recente da economia e do mercado de trabalho no estado de São Paulo. **RBEST Revista Brasileira de Economia Social e do Trabalho**, v. 5, e023021–e023021, 2023.

NÚÑEZ, Jairo. Successes and failures of the labor market reform in Colombia. **Universidad de Los Andes, Bogotá**, 2005.

OSWALD, Andrew J. The economic theory of trade unions: An introductory survey. *In*: TRADE unions, wage formation and macroeconomic stability. [S. l.]: Springer, 1986. p. 18–51.

PARCERO, Pedro Valenzuela. **2012 labor reform in Mexico and its impact in the formal and informal labor markets**. [S. l.]: Georgetown University, 2015.

PIORE, Michael J. Notes for a Theory of Labor Market Stratification. *In*: EDWARDS, Richard C.; REICH, Michael; GORDON, David M. (ed.). **Labor Market Segmentation**. Lexington, MA: Lexington Books, 1975. p. 125–150.

PISSARIDES, Christopher A. **Equilibrium Unemployment Theory**. 2. ed. Cambridge: MIT Press, 2000.

PMDB. **Uma ponte para o Futuro**. [S. l.: s. n.], 2015. Brasília.

POCHMANN, Marcio. **A metrópole do trabalho**. [S. l.]: Editora Brasiliense, 2001.

PONCZEK, Vladimir; ULYSSEA, Gabriel. Enforcement of labour regulation and the labour market effects of trade: Evidence from Brazil. **The Economic Journal**, Oxford University Press, v. 132, n. 641, p. 361–390, 2022.

REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. [S. l.: s. n.], 2017. Publicada no Diário Oficial da União, 14 de julho. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar legislação às novas relações de trabalho.

ROMER, David. **Advanced Macroeconomics**. 4. ed. New York: McGraw-Hill Education, 2011.

SANTOS, Pedro Luan Ferreira dos; PEREIRA, Ricardo Mendes. O impacto da Reforma Trabalhista Brasileira de 2017: políticas neoliberais, precarização e alienação do trabalhador. **Tópicos – Ciências Sociais Aplicadas**, 2024. DOI: 10.5281/zenodo.14053713. Disponível em: <https://revistatopicos.com.br/artigos/o-impacto-da-reforma-trabalhista-brasileira-de-2017-politicas-neoliberais-precarizacao-e-alienacao-do-trabalhador>.

SERRA, Gustavo Pereira; BOTTEGA, Ana; SANCHES, Marina Da Silva. A reforma trabalhista de 2017 teve efeito sobre a taxa de desemprego no Brasil? Uma análise dos primeiros anos de vigência da Lei 13.467/2017. **Nota de Política Econômica**, v. 21, 2022.

SOOD, Atul. The silent takeover of labour rights. *In*: THE India Forum. [S. l.: s. n.], 2020. v. 12.

STEPANYAN, Ara; SALAS, Jorge. **Distributional Implications of Labor Market Reforms: Learning from Spain's Experience**. [S. l.], fev. 2020. (IMF Working Paper, 20/29). DOI: 10.5089/9781513526874.001.

TROVÃO, Cassiano José Bezerra Marques; ARAÚJO, Juliana Bacelar de. Reformas trabalhistas, flexibilização e novas formas de contratação: impactos sobre o mercado de trabalho no Brasil de 2012 a 2019. **RBEST Revista Brasileira de Economia Social e do Trabalho**, v. 2, 2020.

VAZ, Bruno Ottoni Elloy; BARREIRA, Tiago Cabral. Em Foco IBRE: os impactos da reforma trabalhista brasileira. **Boletim Macro - FGV IBRE - Agosto de 2018**, 2018.