

MERCADO DE TRABALHO E O DECLÍNIO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO ENTRE 2012 E 2024

PRINCIPAIS CAUSAS E CONSEQUÊNCIAS

Ana Carollyna Buginga Cavalcanti
cavalcantianacarollyna@gmail.com

Victor Nogueira Peixoto
victorng.peixoto@gmail.com

Rafael Diniz de Aguiar Cruz
RafaelDiniz0209@gmail.com

Vitor do Valle Maciel
Macielvitor660@gmail.com

Yuri Fernando de Souza Lasheras Pereira
yurifernando1313@gmail.com

João Victor Santos de Mello Albuquerque
joao.victorsantos6460@gmail.com

RESUMO

Trabalho e emprego são dois termos normalmente conectados, dentro de um mesmo campo semântico, embora possam adquirir conceitos e pesos distintos em um país em desenvolvimento e com grande desigualdade social. Emprego implica trabalho e proteções de ordem trabalhista e previdenciária, o que não necessariamente ocorre com o trabalho, em seu sentido amplo, ainda que remunerado. Apoiados em uma abordagem qualitativa e em ampla revisão bibliográfica, esta pesquisa buscou analisar o declínio do emprego, suas principais causas e consequências, dentro de um recorte compreendido entre 2012 e 2024. O estudo demonstrou que a redução no número de trabalhadores formais foi acompanhada pela expansão do trabalho informal e do trabalho autônomo, resultando na chamada precarização das relações laborais. Além disso, fatores como o avanço tecnológico, terceirização, privatização, pejetização, falta de qualificação dos trabalhadores e reformas trabalhistas tiveram papel determinante para esse processo ao longo do tempo. Constatou-se ainda que a perda de empregos com a carteira assinada impactou diretamente a seguridade social, por conta da diminuição da remuneração e dos contribuintes, reduziu os direitos dos trabalhadores, criou instabilidade em relação à jornada de trabalho e ampliou o desequilíbrio das relações entre capital e trabalho. Enquanto o número de empregados cresceu 10,1%, no recorte realizado, a força de trabalho cresceu 14,3%, denotando um grande descompasso na geração de empregos.

Palavras-chave: Mercado de trabalho; trabalhador e empregado; gestão de pessoas

ABSTRACT

Work and employment are two terms normally connected within the same semantic field, although they may acquire distinct concepts and weights in a developing country

with significant social inequality. Employment implies work and protections of a labor and social security nature, which do not necessarily occur with work in its broad sense, even when it is remunerated. Supported by a qualitative approach and an extensive literature review, this research sought to analyze the decline of employment, its main causes, and consequences, within a timeframe defined between 2012 and 2024. The study demonstrated that the reduction in the number of formal workers was accompanied by the expansion of informal work and self-employment, resulting in the so-called precariousness of labor relations. Furthermore, factors such as technological advancement, outsourcing, privatization, the phenomenon of 'pejotização', lack of worker qualifications, and labor reforms have played a decisive role in this process over time. It was also determined that the loss of formally registered jobs directly impacted social security due to decreased remuneration and the number of contributors, reduced workers' rights, created instability regarding working hours, and exacerbated the imbalance between capital and labor relations. While the number of employees increased by 10.1% in the analyzed segment, the labor force grew by 14.3%, indicating a significant mismatch in job creation.

Key-words: Labor Market; worker and employees; people management

1. INTRODUÇÃO

A revolução industrial alterou de forma expressiva o modo de trabalho remunerado, impulsionando mudanças no mundo, movimentando milhões de pessoas do campo, da agricultura, do interior, do trabalho como artesão e até mesmo feudal, para os grandes centros, em função das práticas capitalistas (Antunes, 2018).

O trabalho, fruto especificamente da relação de emprego, trouxe – ao longo do tempo - garantias trabalhistas, como férias, horas-extras, descanso semanal remunerado, licenças, vale transporte e multas rescisórias em função do desligamento sem justa causa, frutos da consolidação das leis do trabalho - CLT (Assis, 2011).

A relação de emprego trouxe também garantias previdenciárias, subsidiadas por contribuições dos empregados e de seus empregadores, permitindo aposentadorias por tempo de contribuição e por invalidez, auxílio doença, auxílio acidente, auxílio maternidade e outros benefícios da previdência social (CLT, 2025).

Além das chamadas garantias trabalhistas e previdenciárias, as grandes empresas, que se instalaram no Brasil trouxeram práticas de gestão de pessoas mais modernas, concentrando-se nos treinamentos, na seleção, no desenvolvimento profissional e na compensação dos funcionários (França, 2013).

O emprego em massa, nos grandes centros, estimulou o surgimento de organizações comandadas por trabalhadores empregados, em busca de novas formas de regulamentações de trabalho, os sindicatos laborais promovem greves e acordos

importantes na negociação coletiva, assim chegando a uma melhora significativa no bem-estar dos trabalhadores (Campos, 2014).

Com os sindicatos laborais – os que representam os trabalhadores - e patronais os que representam as empresas e os empresários, surgem as negociações coletivas, os acordos coletivos, as convenções coletivas e, com elas, as oportunidades de novos benefícios, garantias ou vantagens aos integrantes da categoria (Assis, 2011).

Por muitas gerações, o emprego sob o regime da CLT significou não só garantias trabalhistas, mas, sobretudo, previdenciárias refletindo a função da CLT como patrimônio do trabalhador, passaporte à cidadania e garantia aos direitos trabalhistas (Brasil, 2023).

No momento em que este artigo é escrito, em setembro de 2025, são quase 7,7 milhões de trabalhadores sem ocupação (IBGE, 2025), contingente que provavelmente se juntaria aos 102,5 milhões de ocupados nos mais variados tipos ou modalidades de trabalho e níveis de formalização no âmbito público ou privado (IBGE, 2025).

Com uma força de trabalho de aproximadamente 110 milhões de pessoas, com 14 anos de idade ou mais, o Brasil apresenta apenas 39,4 milhões de empregados e assemelhados com proteção trabalhista e previdenciária (IBGE, 2025), situação que traz consequências diversas, conforme esta pesquisa pretende demonstrar.

Estudar as causas e consequências do declínio do emprego, no Brasil, é particularmente importante porque joga luz sobre uma temática de extrema importância para um país com baixos índices de educação formal (INEP, 2023) e níveis de poupança (Giambiagi; Além, 2011) e de proteção social (IBGE, 2022).

Para a sociedade, no longo prazo, pesquisas sobre o declínio do emprego podem servir de alerta para a necessidade de reformulação da educação (Schwartzman, 2001) e preparação das pessoas para um ambiente ainda mais competitivo, complexo e com menor número de emprego (Antunes, 2018).

Os pesquisadores escolheram esse tema central por entender a relevância social e econômica, além da compreensão de que o mercado de trabalho brasileiro passou por muitas transformações, como o aumento da informalidade, a precarização das condições de trabalho, a incorporação acelerada de tecnologias e a redução de oportunidades de emprego formal com garantias legais.

O estudo desse tema é fundamental para uma melhor análise das mudanças no cenário do trabalho e as formas de inserção, mas também propõem uma reflexão da realidade brasileira revelando a precarização dos vínculos formais, enfraquecimento da Consolidação das Leis do Trabalho que afeta, sobretudo os trabalhadores mais vulneráveis.

A questão-problema busca explorar as principais causas e consequências do declínio do emprego, no Brasil, entre 2012 e 2024, buscando apontar as alterações nos vínculos empregatícios, investigando os impactos e causas diante da fragilidade do mercado de trabalho e da ampliação da informalidade.

Para que fosse possível responder à questão problema foi necessário estudar os conceitos de trabalho e de emprego, visto que a distinção é essencial para o entendimento do declínio do emprego formal, o termo trabalho se refere a toda atividade humana produtiva que gera valor, podendo ser remunerada ou não (Albornoz, 1994).

Por outro lado, o emprego se configura como forma de inserção no mercado de trabalho, sendo regido por vínculos contratuais formais, proteção legal e garantias jurídicas previstas na CLT. O emprego representa uma relação entre empregado e empregador, observando-se a subordinação, habitualidade, onerosidade, pessoa física e pessoalidade na prestação dos serviços (CLT, 2025).

Para a pesquisa foi necessário compreender a metodologia e as classificações utilizadas pelo IBGE para a força de trabalho, principalmente a distinção entre população ocupada e desocupada, população economicamente ativa, força de trabalho, trabalho formal e informal.

Foi necessário, ainda, compreender a diferença entre pessoas desocupadas e desempregadas, em que pese o fato de os dois termos – cruciais no contexto desta pesquisa – serem utilizados indistintamente, como se uma pessoa ocupada estivesse, necessariamente, empregada e protegida nos termos da CLT.

A pesquisa envolvendo o declínio do emprego, no Brasil, no período de 2012 a 2024, foi iniciada com a suposição de que pessoas desocupadas sofrem por conta da precarização do trabalho, tendo em vista que o enfraquecimento das leis trabalhistas e o aumento da informalidade e a escassez de oportunidades.

Os pesquisadores consideraram também, como suposição, que a crescente flexibilização das normas trabalhistas, notadamente em função da reforma, de 2017, e o avanço da terceirização contribuem diretamente para o desgaste dos direitos dos trabalhadores, criando assim um ambiente de instabilidade e de pouca proteção social no mercado de trabalho brasileiro.

Após os aspectos introdutórios sobre o declínio das relações de emprego, o artigo científico foi estruturado da seguinte forma: revisão bibliográfica trazendo perspectivas de diversos autores, apresentação das causas e dos efeitos do declínio do emprego, metodologia, pesquisa, onde foram expostos os dados de forma sintetizada e conclusão.

A pesquisa tomou como base uma ampla revisão bibliográfica, caracterizada por uma seleção de obras e estudos acadêmicos que tratam sobre o que é emprego e sua distinção ao trabalho, as transformações no mercado de trabalho, informalidade, precarização e desemprego.

Para a coleta de dados foi utilizada a técnica de pesquisas documentais, com base em dados públicos e oficiais disponibilizados por instituições como o IBGE, IPEA, Ministério do Trabalho e Emprego, Novo Caged, além de relatórios da OIT e estudos acadêmicos relevantes sobre o tema.

2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Segundo Amaral e Souza (2021), a revisão bibliográfica é uma etapa fundamental em todo trabalho científico, uma vez que influencia todas as fases de uma pesquisa, ao fornecer o embasamento teórico, os conceitos, dados e o conhecimento que sustentará pesquisas em qualquer ramo do saber.

Para os autores (2021), a revisão bibliográfica – ou revisão de literatura - deve ser crítica e fundamentada em critérios metodológicos com o objetivo de distinguir os artigos que contribuem de forma mais efetiva com o estudo que se pretende desenvolver nos diferentes ramos da ciência.

De acordo com Marconi e Lakatos (2003) as revisões de bibliografia não devem conter comentários pessoais ou julgamentos de valor, da mesma maneira que não se devem formular críticas. Para eles, a revisão bibliográfica deve ser seletiva e contextualizada e não uma mera repetição sintetizada de todas as ideias do autor.

2.1 – TRABALHO, TRABALHADOR, EMPREGO E EMPREGADO

As palavras trabalho, trabalhador, emprego e empregado se apresentam frequentemente juntas quando relacionadas ao mercado de trabalho e à força de trabalho de um país, embora possam apresentar diferenças importantes, notadamente quando utilizadas sob o manto da legislação que os caracteriza ou define (Albornoz, 1994).

Conforme diz Pereira (2020), trabalho é a troca de energia, tempo e força do ser humano em troca de uma solução de um problema, visando um resultado, na produção de algum bem ou prestação de serviço. São as atividades que o homem exerce para atingir um fim.

De acordo com Figueiredo (2013), a palavra “trabalhador” surge, como quaisquer pessoas que troquem a sua força de trabalho e o seu tempo por uma recompensa, tendo em vista uma relação de troca, na qual a recompensa deve ser a altura da ação ou o serviço prestado.

Sob esse olhar, o ser humano foi reconhecendo a importância do trabalho no meio social moderno, deixando claro que sua prática não só impulsiona mudanças na sociedade, como também contribui para a construção da identidade do indivíduo e da imagem de agente ativo nas dinâmicas sociais (Ribeiro, 2013).

A revolução industrial, ocorrida na Inglaterra, no século XVIII, determinou mudanças, uma nova cultura a ser aprendida e uma antiga a ser desconsiderada, transformando parte expressiva do trabalho em emprego subordinado à figura de um empregador (Martins, 2012).

De maneira geral as pessoas – os trabalhadores - passaram a trabalhar por uma remuneração e através dos novos meios de produção. O trabalho manual, independente ou autônomo passou a ser realizado pelo uso de máquinas e através de equipes de trabalho organizadas em locais determinados pelo empregador (Martins, 2012).

Albornoz (1994) aponta que, no plano semântico, os termos trabalho e emprego são frequentemente usados de forma indistinta na linguagem coloquial, essa equiparação oculta outras formas de trabalho que não se encaixam no modelo do emprego assalariado, como o trabalho informal, autônomo, voluntário ou doméstico.

A autora critica a ideia de que trabalho e emprego são a mesma coisa, e afirma que, na visão moderna, o trabalho passou a ser visto apenas como emprego assalariado, excluindo assim outras formas de trabalho e restringindo o sentido do termo (Albornoz, 1994).

Destaca ainda que os termos emprego e trabalho passaram a ser utilizados como sinônimos, de modo que, ao se pensar em trabalho, geralmente se associa a ideia de um emprego assalariado: a prestação de serviços em troca de remuneração, sem que haja questionamentos quanto à equivalência entre esses conceitos.

Albornoz observa que aqueles que não possuem uma vaga de emprego assalariado, com contrato via CLT, mesmo que realizando um trabalho autônomo, serviços informais, dona de casa, camelô, artesão ou técnico, ainda assim podem se considerar desempregados ou subempregados.

Na prática, esses indivíduos estão apenas sem um emprego assalariado que lhes garanta direitos trabalhistas e aposentadoria junto ao aparelho estatal, conforme destaca a autora. Para ela, desemprego não é uma escolha, mas uma condição imposta por um mercado de trabalho mais restritivo.

Os indivíduos buscam emprego e a proteção dele proveniente, segundo a autora, mas não encontram tais oportunidades na mesma proporção em que procuram. Acabam, então, recorrendo ao trabalho informal ou ao trabalho sem a estrutura de proteção do chamado emprego.

Marx (2013, p. 335) acreditava que o trabalho, em seu sentido mais amplo, é indispensável para satisfazer as necessidades dos seres humanos, destacando que ser uma atividade universal, básica e essencialmente de sobrevivência, inicialmente entre o homem e a natureza. Segundo o pensador

“O processo de trabalho, como expusemos em seus momentos simples e abstratos, é atividade orientada a um fim a produção de valores de uso, apropriação do elemento natural para a satisfação de necessidades humanas, condição universal do metabolismo entre homem e natureza, perpétua condição natural da vida humana e, por conseguinte, independentemente de qualquer forma particular dessa vida, ou melhor, comum a todas as suas formas sociais” (Marx, 2013, p. 335).

Antunes (1999) propõe que não é possível alcançar uma vida pessoal verdadeiramente significativa se a experiência no ambiente de trabalho for desprovida de sentido, sem uma menção específica à natureza do trabalho. Segundo o autor, quando o trabalho perde seu significado, a vida fora dele também se fragiliza.

De acordo com o autor, para que o trabalho contribua para uma existência plena do ser humano, é necessário que ele seja autodeterminado, permitindo ao trabalhador maior autonomia e controle sobre suas atividades; maior contribuição para o desenvolvimento de suas habilidades.

Nesse contexto, Keynes (1973) aprofundou essa análise destacando que os níveis de produção e de trabalho são determinados pelo equilíbrio entre oferta e demanda. No entanto, essa relação não garante que todos os trabalhadores que desejam trabalhar efetivamente encontrem trabalho, emprego e renda.

Antunes (1999) evidencia que bilhões de homens e mulheres dependem exclusivamente do próprio trabalho para sobreviver e encontram cada vez mais situações instáveis, precárias, quando não conseguem trabalho ou emprego, o que cria dificuldades para a obtenção da renda.

A Constituição Brasileira, de 1988, reforçou a dignidade humana como valor central, ressaltando, entre seus princípios, a soberania, cidadania, livre iniciativa, pluralismo político e os valores sociais do trabalho que, juntos, asseguram a organização e o funcionamento do Estado (Haberle, 2009).

De acordo com Merçon (2012), os valores sociais do trabalho, na sociedade pós-industrial, estão em mudança permanente, mesmo que em menor escala para o Brasil e outros países emergentes, com novas formas de trabalho e adaptações do sistema tradicional de emprego, mantendo a subordinação do trabalhador, mas com menos proteção trabalhista.

A adaptação do sistema tradicional de emprego e a condição de subordinação do trabalhador, indicados por Merçon, é o que os pesquisadores buscam explorar neste artigo científico que estuda o declínio do emprego, suas causas e consequências.

2.1.1 – Trabalho

A palavra trabalho tem origem do latim *tripalium*, que pode ter sido originalmente ou se tornado um instrumento de tortura feito de três paus aguçados, algumas vezes ainda munidos de pontas de ferro, no qual os agricultores batiam o trigo, as espigas de milho e o linho para rasgá-lo e esfiapá-los (Albornoz, 1994).

A referida palavra se liga a um verbo, do latim vulgar, *tripaliare*, que significa justamente torturar ou submeter alguém a algum martírio, degradação ou condição que imponha sofrimento a um indivíduo em ações aprisionadas, sem liberdade ou possibilidade de manifestação da vontade (Albornoz, 1994).

Historicamente o trabalho sempre foi visto como um castigo, uma obrigação; como algo obrigatório para a sobrevivência do indivíduo e de sua família, raramente associado ao prazer ou a uma ação desejada e voluntária. Nesse contexto, o ser humano sempre precisou trabalhar para obter alimento e moradia (Silva *et al.*, 2018).

Quando escravo, o trabalhador era visto como uma mercadoria que tinha a obrigação de trabalhar de forma excessiva, em atividades braçais e sem qualquer direito assegurado, recebendo em troca apenas um lugar para dormir e restos de comida de seus patrões (Silva *et al.*, 2018).

Em meio às batalhas por terras surge o feudalismo e a característica de subsistência do feudo e a busca de proteção através de muros guardados por soldados, fase em que surgem classes de trabalhadores, como os servos, que trabalhavam para o senhor feudal com o direito apenas de morar e cultivar a terra (Silva *et al.*, 2018).

Com a revolução industrial, marco inicial a invenção da máquina a vapor e outras tecnologias que mudaram os meios de produção ocorrem o êxodo rural, a migração para as cidades, piora nas condições de trabalho, exploração de mulheres e crianças, acidentes de trabalho e a produção em massa (Silva *et al.*, 2018).

Apesar de a palavra trabalho ser mais comum, também se observa a palavra *labor*, do latim, ambas com a ideia de criação de algo que expresse reconhecimento perdurem além da vida ou esteja preso a um ciclo repetitivo e monótono de atividades sem liberdade, com resultado efêmero e frustração inevitável (Albornoz, 1994).

Borges (2017) define o trabalho como forma específica, pela qual os homens respondem às suas necessidades individuais e coletivas através de uma cadeia de

mediações que cria necessidades com o desenvolvimento de instrumentos, ferramentas, procedimentos e, principalmente, a comunicação e o desenvolvimento da linguagem.

Na visão de Albornoz (1994), o que diferencia o trabalho humano do trabalho animal é que os seres humanos possuem intenção e consciência do que fazem e porquê fazem, enquanto os animais trabalham de modo instintivo, compulsório, não tendo consciência ou intenção em seus atos.

Na perspectiva de Frigotto (2009), destaca-se que, enquanto os animais respondem instintivamente ao meio, os humanos, por meio do trabalho consciente, projetam e modificam sua própria existência, demonstrando um papel ativo na construção da sua realidade, seja por motivos pessoais, de obrigação ou apenas pelo pagamento.

Vasconcellos *et al.* (2024, p. 28) destacam, no quadro 1 - retrospectiva sobre o trabalho, ao longo do tempo - entre o chamado de primitivo, antigo, servil, escravo, capitalista, comunista e socialista, como experimentação teórica ou realização prática efetiva para as transformações dos insumos em bens e serviços.

Quadro 1 – Retrospectivo sobre o trabalho ao longo do tempo

Trabalho	Autor/Ano	Período	Características do trabalho
Primitivo	Rosa; Zingano, 2013.	2,6 milhões a.C. até 3 mil a.C.	Marcado pelas artes rupestres, esculturas e pequenas ferramentas feitas da quebra da pedra.
Antigo	Fontana, 2021.	4 mil a.C. até o Século V	O trabalho era desvalorizado, associando-o apenas à força física e aos cidadãos de classes inferiores.
Servil	Dobb, 2021.	Século V até XV	Os servos não tinham liberdade e eram obrigados a trabalhar nas terras dos senhores feudais em troca de proteção, parte de sua produção era entregue aos senhores como forma de pagamento.
Escravo	Freyre, 1984.	Século XV até XIX	O escravizado é tratado como propriedade, sem direitos ou proteção trabalhista, sem condições de trabalho e qualquer preocupação com elementos básicos da dignidade humana.
Capitalista	Antunes, 2009.	Século XIX até os dias atuais	O proletariado tem o seu labor controlado e tutelado pelo capitalista, de modo a que o trabalho fosse realizado de forma eficiente.
Comunista	Marx; Engels, 2001.	Século XX	Os trabalhadores decidem o processo produtivo, visando autonomia e alinhamento com as demandas da comunidade.

Fonte: Vasconcellos *et al.*, 2024

Em seu sentido mais amplo, o trabalho vem se expandindo em diferentes formatos, com diferentes tipos, características e níveis de formalização, dentro e fora do contexto do emprego e de sua proteção trabalhista e previdenciária, fruto de mudanças expressivas no mercado de trabalho (Iriart *et al.*, 2008).

Nesse contexto o trabalho pode ser formal ou informal, uma vez que o trabalho formal não se resume ou se limita ao emprego e aos ditames da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), conforme Iriart *et al.* (2008). Para os autores

“O trabalho sem a legalização do vínculo empregatício foi descrito como "perda de tempo", "trabalho em vão", "trabalho sem valor", "trabalho inútil", ou "trabalho à toa". Essas expressões remetem tanto à importância atribuída à falta de garantia de direitos, a exemplo da aposentadoria e do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, FGTS, quanto à importância simbólica representada pela valorização do trabalho formal e do emprego contratado” (Iriart *et al.* (2008), s./n.).

A informalidade, caracterizada pela inexistência de contrato formal e de proteção previdenciária, possui normalmente remuneração abaixo do nível mínimo legal, porque o trabalhador se encontra fora do controle do Estado e dos benefícios da seguridade social, aposentadoria ou compensação em casos de doenças e acidentes (Iriart *et al.*, 2008).

Para Queiroz (2023), o trabalho informal produz certa vulnerabilidade ao trabalhador, tanto em relação às questões trabalhistas, quanto em relação às questões previdenciárias, o que pode comprometer determinadas garantias quando envolvendo acidentes ou mesmo demissões (Queiroz, 2023).

Os trabalhadores informais somam 38,9 milhões de pessoas, considerando-se, principalmente, o que atuam no âmbito doméstico, que são cuidadores de idosos ou doentes, que atuam na construção civil, na agricultura, através de aplicativos ou mesmo que desenvolvem atividades para suas próprias casas (IBGE, 2015).

De acordo com o IBGE (2025), o trabalho informal compreende unidades econômicas que produzem bens e serviços “com o principal objetivo de gerar ocupação e rendimento para as pessoas envolvidas”, operando normalmente “com baixo nível de organização” e sem uma divisão clara “entre capital e trabalho”.

Entre os mais de 6 milhões de Trabalhadores domésticos, parcela que se encontra, em sua maioria, na condição informal de trabalho, prestando serviços sem vínculo empregatício, sua renda média é de apenas R\$ 1.146,00, o MTE (Ministério do Trabalho e Emprego) afirma que as diaristas possuem maiores dificuldades de garantir um salário mínimo por mês (Planalto, 2024).

A taxa de trabalhadores autônomos cresceu, revelando as principais razões para a motivação desse tipo de trabalho são elas a flexibilidade, a independência e oportunidade de empreender, por outro lado há aqueles que a escolhem por necessidade para completar a renda ou por conta da impossibilidade de atuar em sua área de formação (FGV IBRE, 2024).

Os chamados profissionais liberais muitas vezes são confundidos com os profissionais autônomos, o que pode ou não ser uma classificação correta. O profissional liberal, normalmente, tem nível universitário ou técnico, necessitando de registro em conselhos para executarem determinada atividade (Stuchi, 2019).

Enquanto um profissional liberal pode constituir-se uma empresa ou mesmo ser empregado de alguma organização, os trabalhadores autônomos, por outro lado, podem contemplar um grupo muito mais amplo, dentro do qual os profissionais podem ou não estar inseridos (Stuchi, 2019).

O conceito de funcionário público ainda não tem uma clara definição, pois muitos autores citam leis que costumam ligar funcionário público à ideia de cargo público, emprego ou função na administração pública, com vínculo formal, legal, e de maneira oficial, prevista em lei (Viana, 1979).

Para Viana (1979), esse grupo pode envolver trabalhadores formais, em cargo efetivo, concursado, ou em regime de comissionamento – aqueles nomeados para funções de confiança - mesmo que atuem apenas temporariamente e/ou sem uma contrapartida remuneratória (Viana, 1979).

Os servidores públicos indica Viana (1979), são aqueles trabalhadores que têm vínculo com Estado por meio de uma relação de trabalho formal e prevista em lei e recebem uma remuneração. Segundo o autor há três subcategorias dependentes do vínculo que a pessoa possui, direta ou indiretamente, com o Poder Público.

A primeira categoria de servidores refere-se aos servidores estatutários. São assim chamados porque seguem os estatutos, leis específicas com todos os seus direitos, deveres e regras, sem observância direta para os ditames da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, mas ligados à administração direta (Viana, 1979).

As duas outras categorias envolvem empregados públicos ou empregados celetistas e consideram os trabalhadores que atuam para empresas ligadas e controladas pelo governo, por vezes de capital aberto, mas observando-se a CLT, todos os aspectos legais, embora com algumas particularidades (Viana, 1979).

O Microempreendedor Individual (MEI) é uma modalidade que permite ao trabalhador autônomo se formalizar, mesmo que já atue por conta própria e de maneira informal. Há um faturamento anual necessário que está em constante aumento com os anos. O registro como MEI oferece vantagens como emissão de nota fiscal, acesso facilitado a crédito e possibilidade de realizar todas as obrigações fiscais de forma simples e gratuita pela internet (Brasil, 2023).

Antunes (2009) conceitua que o trabalho fundamenta o capitalismo, sendo majoritariamente orientado pela lógica do lucro, o que frequentemente prejudica o bem-

estar social, contudo há formas de trabalho que promovem a dignidade humana e têm sentido social, ainda que nem sempre sejam lucrativas dentro da lógica capitalista.

Ribeiro (2013) estabelece uma análise e opinião sobre a proposta de Albornoz, utilizando uma linguagem acessível, mas com densidade filosófica, e propõe uma reflexão sobre o significado do trabalho na sociedade capitalista, como o conceito de trabalho foi sendo construído ao longo das diferentes épocas históricas.

Sob esse olhar, entende-se como o ser humano foi reconhecendo a importância do trabalho no meio social moderno em que está inserido, deixando claro que a prática do trabalho não só impulsiona mudanças na sociedade, como também contribui para a construção da identidade do indivíduo e da imagem do enquanto agente ativo nas Dinâmicas do trabalho (Ribeiro, 2013).

2.1.2 – Emprego e Empregado

Os termos emprego e empregado são mais recentes, tendo surgido na língua latina por volta do século XVIII, a partir do verbo *implicare*, que significa unir, juntar ou enlaçar. Com o tempo, os termos evoluíram para *enpregar*, *enplegar* e, finalmente, para *empregar* e *emprego*, no português moderno (Houaiss, 2009).

Segundo a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), considera-se empregado, na especificação do tipo de trabalhador sobre o qual se comenta, “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (Brasil, 1943, Art. 3º).

No contexto jurídico, as condições de subordinação, habitualidade, onerosidade, pessoalidade e exigência de que fosse pessoa física eram as condições básicas para a caracterização do trabalhador empregado, segundo a compreensão dos termos da CLT (Almeida, 2013), até a reforma observada promulgada pelo executivo.

Com a reforma trabalhista de 2017, sob a lei nº 13.467, observou-se considerável mudança, por exemplo, ao se estabelecer que a prestação continuada de serviços, a uma mesma empresa ou empregador, não gerava vínculo empregatício caso ocorresse sem subordinação direta (Belizário, 2025).

A não eventualidade, critério essencial para o vínculo empregatício (Almeida, 2013), passou a ser relativizada com o surgimento do contrato intermitente, na reforma trabalhista de 2017, situação em que um trabalhador desenvolve suas atividades quando demandado pelo empregador (Brasil, 2017).

No contexto da lei, o trabalho empregado intermitente pode se caracterizar quando o trabalho não é contínuo, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador (Brasil, 2017).

A subordinação, característica distintiva do vínculo empregatício e observância dos ditames da CLT (Merçon, 2012), foi também relativizada com a reforma trabalhista de 2017 e, posteriormente, com a chamada lei da terceirização, considerada um marco regulatório, no Brasil, sobre o tema (Assis, 2018).

Os dois instrumentos legais combinados, permitiram – sob determinado ângulo – que uma pessoa jurídica fosse contratada para prestação de serviço a outra pessoa jurídica, de forma subordinada e habitual, como se empregado fosse, mas sem a aplicação da legislação trabalhista correspondente (Receita Federal do Brasil, 2016).

De acordo com Krein *et al.*, (2021, p. 19), cabe destacar que os efeitos da reforma trabalhista não se alinham às expectativas que justificaram sua promulgação, notadamente à questão do aumento da demanda por vagas. Esta observação traz questionamentos sobre a eficácia da reforma. Nas palavras dos autores

“Os resultados, em todas as dimensões analisadas, mostram que a reforma não concretizou suas promessas e aprofundou ainda mais a precarização do trabalho, sem produzir efeitos sobre a economia, que seguiu estagnada” (Krein *et al.*, 2021, p. 19).

O Programa Jovem Aprendiz é um tipo especial de contrato de trabalho visando o aprendizado, feito por escrito e com um prazo definido é voltado para jovens entre 14 e 24 anos que participam de algum um programa de aprendizagem, recebendo formação técnica e profissional adequada ao desenvolvimento (Brasil, 2000).

A reforma trabalhista ainda trouxe o fim da contribuição sindical, de um dia de salário em prol das instituições representativas de determinadas categorias, tornando os sindicatos mais fracos e impactando a relação entre os sindicatos e os trabalhadores, já que diminuiu a oportunidade de recorrer aos seus direitos e benefícios (Krein, 2021).

2.2 – MERCADO DE TRABALHO

Os debates envolvendo trabalho, trabalhador, empregado e empregador normalmente ocorrem dentro do contexto do mercado de trabalho, caracterizados pela relação de poder, conflitos de interesse, por interações que são influenciadas por fatores tanto econômicos quanto sociais e legais. (Chiavenato, 2020).

De acordo com Oliveira e Piccinini (2011) a expressão mercado de trabalho é discutida na sociologia e na economia, embora, para Chiavenato (2008) seja também objeto de estudo permanente no campo da administração, notadamente no campo da gestão dos recursos humanos de uma empresa.

A compreensão predominante sobre o mercado de trabalho está inevitavelmente impregnada dos pressupostos presentes no vocabulário mais usual, em que prevalece a visão de um “lugar” (eventualmente abstrato) onde os conjuntos de ofertas e de

demandas de emprego se confrontam e as quantidades oferecidas e demandadas se ajustam em função do preço, isto é, dos salários no mercado de trabalho (Oliveira e Piccinini, 2011).

Oliveira e Piccinini (2011) explicam que o ponto de vista predominante sobre o mercado de trabalho é influenciado por premissas que o definem como um espaço onde ofertas e demandas – envolvendo o exercício de determinados papéis - se equilibram em função do salário, entendido como o preço do trabalho.

Muitos desempregados, especialmente os jovens, idosos e pessoas com baixa qualificação, acabam se afastando do mercado de trabalho devido a longos períodos de inatividade, notadamente formais. Esse distanciamento pode fazer com que se sintam excluídos pela sociedade (Crepon, 2016).

Mesmo estando desempregados ou subempregados, esses indivíduos ainda participam de alguma forma do mercado de trabalho, embora de maneira marginal, com empregos precários ou informais. Ou seja, a participação no mercado de trabalho não significa necessariamente estar em um emprego de qualidade ou estável (Crepon, 2016).

Não sendo uma entidade material e nem um mecanismo que possa ser racionalmente controlável, o capital constitui uma poderosíssima estrutura totalizante de organização e controle do metabolismo societal, à qual todos devem se adaptar (Mészáros, 2002).

Esse sistema de domínio do capital sobre o trabalho mantém domínio e primazia sobre a totalidade dos seres sociais, sendo que suas mais profundas determinações estão orientados para a expansão de sua influência, gerando mais acumulação e retroalimentando seu poder (Mészáros, 2002).

Para Mészáros (2002), capital e capitalismo são fenômenos distintos, e a identificação conceitual entre ambos fez com que todas as experiências revolucionárias vivenciadas neste século, desde a Revolução Russa até as tentativas mais recentes de constituição societal socialista, se mostrassem incapacitadas para superar o sistema de metabolismo social, complexo caracterizado pela divisão hierárquica do trabalho, que subordina suas funções vitais ao capital.

Segundo Mészáros (2002), o capital não trata o valor de uso que está diretamente ligado à satisfação das necessidades humanas, e o valor de troca como categorias separadas, mas sim subordina completamente o primeiro ao segundo, priorizando a lógica do mercado.

A Reforma Trabalhista, de 2017, é um fator crucial no processo de flexibilização das relações de trabalho no Brasil, alterando mais de 200 dispositivos legais. Essa

reforma faz parte de um movimento iniciado nos anos 1990, visando modificar as relações laborais dentro do capitalismo contemporâneo (Belluzzo, 2017).

O objetivo foi o de diminuir a regulação pública do trabalho e permitir que o mercado, supostamente autorregulado, determinasse as condições de trabalho, restringindo a intervenção do Estado, enfraquecendo a proteção social garantida pela legislação trabalhista, promovendo a precarização nas relações de emprego (Belluzzo, 2017).

Pochmann (2010) alude que o nível de emprego resulta da quantidade de indivíduos que desejam e conseguem trabalhar, bem como do número de vagas disponíveis, ou seja, da necessidade do mercado de trabalho por mão de obra. Quando há um desequilíbrio entre esses fatores, ocorre o desemprego.

2.2.1 – Formal e Informal

Bastos (2004) pontua que a economia globalizada gerou novas formas de trabalho, assim acabando com muitos dos empregos tradicionais, aqueles com carteira assinada e os direitos garantidos, por conseguinte, para muitos indivíduos sua renda não vem de um vínculo empregatício formal, assim ampliando o desemprego estrutural.

A maior dificuldade de encontrar um emprego formal para muitos brasileiros é que grande parte acabam abandonando os estudos, pois precisam trabalhar e isso acaba desencadeando a dificuldade de conseguir um emprego formal, já que não possuem formação ou escolaridade (Queiroz, 2023).

Com tudo, Queiroz (2023) corrobora que no trabalho formal, a flexibilidade é limitada, com o empregado sendo obrigado a cumprir a jornada de trabalho estabelecida; caso isso não ocorra, a empresa pode descontar as horas não trabalhadas do salário do empregado.

Afirma que o trabalho informal deixa os trabalhadores desprotegidos mediante a qualquer tipo de adversidade, diferente do regime CLT que impõe ao contratante oferecer diversas estabilidades ao contratado, na informalidade isso não existe, obrigando o cidadão ter consigo uma responsabilidade maior, pois precisa pensar a frente para não ficar desamparado em um momento de dificuldade (Queiroz, 2023).

Segundo Queiroz (2023, p. 06), “dizer que uma pessoa trabalha com carteira assinada significa que ela é contratada por uma empresa sob o regime CLT, que é a Consolidação das Leis do Trabalho” dessa forma garantindo que a empresa assuma as responsabilidades com o empregado, porém coloca limitações ao próprio funcionário.

A maior vantagem do regime formal – via CLT, segundo o autor, é a segurança para o trabalhador, vai ser assinado um contrato de trabalho que é regido com base na

lei CLT que garante os direitos ao empregado e empregador, benefício como jornada de trabalho, férias, 13º salário, aviso prévio e seguro-desemprego.

2.2.2 – Estrutura do Mercado de Trabalho do Brasil

Segundo os dados da *Trading Economics* (2025) o número de pessoas ocupadas no Brasil atingiu seu maior índice desde 2012, alcançando 102,32 milhões em junho de 2025, superando, inclusive, os níveis pré-pandemia, porém a partir de postos informais e de baixa qualidade, ainda que aparente um sinal de crescimento econômico.

De acordo com a Agência Brasil (2025), atualmente 32,5 milhões de brasileiros trabalham como autônomos informais, número que não inclui empregados domésticos sem carteira ou servidores públicos, sendo importante notar que nem todos os trabalhadores autônomos são informais, pois muitos possuem CNPJ.

Feijó *et al.*, (2021) afirmam que, mesmo com o aumento no número de vagas, a qualidade dos empregos gerados é precária e caracterizados por baixa exigência de escolaridade, baixa remuneração, instabilidade e informalidade, o que não contribui para o aumento da produtividade econômica, dificultando a mobilidade social.

Em um recorte realizado por Feijó *et al.*, (2021) entre os anos de 2012 e 2016 as ocupações que tiveram o maior crescimento entre os anos foram aquelas ligadas a serviços informais, com remuneração precária e baixa qualificação profissional, representando mais de um terço do crescimento da população ocupada, o que reforça uma desigualdade estrutural no mercado de trabalho.

Entretanto, mesmo com o predomínio das relações informais, houve crescimento em profissões mais qualificadas, como as da área da tecnologia, ocupações que exigem habilidades técnicas e cognitivas mais complexas, acompanhando a transição digital da economia (Feijó *et al.*, 2021).

De acordo com a ONU News (2025), com base na análise dos relatórios OIT sobre a tendência da juventude no mercado de trabalho, os jovens da América Latina e Caribe estão enfrentando altas taxas de desemprego e mais da metade desses jovens estão na informalidade.

Segundo a Agência Gov (2024), a taxa média anual de desemprego no Brasil ficou em 6,6%, o menor índice já registrado na história, indicando uma melhora significativa no mercado de trabalho em comparação com anos anteriores, como 2020, quando a taxa atingiu 13,5% (IBGE, 2021).

Em decorrência o nível da ocupação, por conseguinte, a taxa de pessoas empregadas foi registrada uma queda acentuada, passando de 54,6% em 2019 para

49,4% em 2020, uma redução equivalente à perda de aproximadamente 7,3 milhões empregos formais em apenas um ano (IBGE, 2021).

Nesse mesmo sentido, de acordo com Beringuy, os dados de 2024 reforçam uma retomada econômica do crescimento do número de trabalhadores, processo que começou em 2022 como resposta à crise provocada pela pandemia, porém nos anos de 2023 e 2024 houve avanços expressivos (apud IBGE, 2024).

Contudo para o IBGE (2023) a população ocupada inclui não apenas aqueles que trabalharam ao menos uma hora na semana de referência, como também pessoas temporariamente afastadas de seu trabalho por motivos como férias, licenças, greves ou afastamentos de até quatro meses desde que seja mantido algum vínculo remuneratório.

Nesse mesmo sentido, de acordo com a metodologia que o IBGE utiliza, nem todas as pessoas sem emprego são classificadas como desempregadas, sendo assim apenas aquelas com idade para trabalhar (14 anos ou mais), que estejam sem trabalho, porém estão disponíveis e em busca ativa por ocupação, são consideradas desocupadas (IBGE, 2023).

2.3 – GESTÃO DE PESSOAS

Na medida em que a gestão de pessoas está intimamente ligada à aplicação do capital humano no contexto organizacional, sendo responsável pela condução dos processos de recrutamento, seleção, admissão, remuneração e mesmo desligamento da força de trabalho (Chiavenato, 2008), importante se faz exposição sobre o tema.

Alves e Galvão (2019) estabelecem que a gestão de pessoas tem como objetivo principal gerenciar colaboradores para que alcancem a melhor maneira de conciliar o comportamento organizacional e os resultados esperados pela organização. Dessa forma, é indispensável, que nas empresas haja funcionários qualificados suprirem as perspectivas dos clientes, porém enfrentando as mudanças e desafios do ambiente.

Segundo Chiavenato (2008), o sucesso das organizações está diretamente ligado à forma como elas gerenciam seus colaboradores, destacando a importância da valorização do capital intelectual e do fator humano, especialmente na Era do conhecimento.

Chiavenato (2008) assevera que a Gestão de Pessoas adapta-se às particularidades de cada organização, sendo sua aplicação influenciada pela estrutura da empresa, pelas características do mercado em que atua e pelas tecnologias utilizadas. Dessa forma, a gestão pode variar conforme as necessidades e desafios específicos de cada empresa.

Segundo Chiavenato (2010), o processo inicia-se com a definição da missão e da visão organizacional, bem como dos objetivos a serem atingidos, demandando a gestão das competências já existentes e daquelas necessárias ao êxito da organização. Além disso, envolve o desenvolvimento de um clima e de uma cultura organizacional propícia à realização das metas.

Ressalta-se também a criação de uma estrutura organizacional adequada, a definição de um estilo de gestão, a modelagem do trabalho, a oferta de incentivos para o alcance dos resultados e a implementação de uma plataforma que possibilite aos executivos, enquanto gestores de pessoas, conduzir suas equipes de maneira eficaz (Chiavenato, 2010).

Assis (2024) destaca que a gestão de pessoas ou a gestão dos Recursos Humanos de uma organização possui diversas responsabilidades no contexto organizacional, sendo uma delas a de prover ou apoiar a contratação de pessoas capacitadas ao exercício das mais variadas funções necessárias ao alcance dos resultados empresariais.

Segundo Teixeira (2005), os principais objetivos da gestão de pessoas são compreender como essa área contribui para o sucesso da empresa por meio de uma boa liderança e do uso de ferramentas para atrair pessoas, reter e desenvolver os colaboradores.

2.3.1 – Funções da Gestão de Pessoas

De acordo com Chiavenato (2014), a área de Recursos Humanos, uma das principais áreas de gestão, tem como uma de suas funções fundamentais a integração de pessoas à organização, por meio do processo de Recrutamento e Seleção. Para uma compreensão completa desse processo, é necessário também entender os demais procedimentos que compõem a área.

O recrutamento e seleção de pessoas são por procedimentos que buscam mobilizar os funcionários não só para que trabalhem dentro das empresas, para conseguir uma dimensão pessoal e específica do que desejam construir (Araújo, 2017).

O recrutamento é a atividade desenvolvida pelo órgão de pessoal, nas áreas próprias, visando a atrair os elementos mais qualificados para o processo da seleção, com o objetivo de prover cargos vagos na empresa, é uma etapa essencial para garantir que os candidatos corretos sejam encaminhados ao processo seletivo (Andrade, 1973).

Andrade (1973) sustenta que, o recrutamento vai além de um simples aliciamento, mero convite, mas uma convocação determinada seja com referência ao elemento humano pessoal melhor qualificado quanto com relação ao local sobre o qual vai atuar a atividade área própria seja como técnica para outro momento o processo da seleção.

O objetivo do processo de seleção de pessoal é identificar candidatos que melhor se enquadram no perfil de determinado cargo. A prática comum de classificar candidatos por características pessoais consideradas necessárias para um bom desempenho no cargo, usualmente valoriza causas internas, mais do que ambientais, como determinantes do comportamento (Santos 2002).

O segundo grande processo é o de aplicar pessoas, ou seja, de incorporá-las à empresa, tanto no aspecto da socialização do funcionário quanto em relação ao desempenho de sua função. Nesse processo, os profissionais da área de RH são os responsáveis pelo desenho dos cargos, definição dos perfis e competências adequadas a cada função. (Chiavenato, 2014).

Chiavenato (2014) enfatiza que a criação de uma atmosfera de confiança, onde os funcionários trabalhem em um ambiente seguro e respeitoso, removendo as barreiras que impedem isso, promove maior eficácia na organização, cumprindo todas as políticas organizacionais.

Dessa forma, Ávila e Stecca (2015) evidenciam o papel estratégico a ser desempenhado, repensando as atribuições da área de RH em termos estratégicos, assim integrando as metas de longo prazo da organização, as variáveis relevantes do ambiente e as necessidades decorrentes em termos de pessoas.

2.4 – O DECLÍNIO DO EMPREGO

As mudanças globais vivenciadas atualmente fomentam um novo paradigma nas relações trabalhistas, o exemplo de formas precarizadas de trabalho e emprego, que por sua vez têm sido percebidas, a partir da proliferação das novas modalidades de contrato e do declínio da oferta de empregos típicos/permanentes, como uma das consequências mais visíveis da flexibilização do mercado de trabalho (Araújo, 2017).

Santos (2000) salienta que as transformações estão ocorrendo com a ascensão da sociedade pós-salarial. Nesse novo cenário, os contratos de trabalho estão mudando seu foco, deixando de considerar apenas a disponibilidade para trabalhar e passando a se concentrar na realização de tarefas.

Além disso, o autor menciona que o exercício do trabalho emprego está se deslocando de ambientes tradicionais, como fábricas e escritórios, para contextos não locais, onde surgem novas formas de trabalho atípicas, como o trabalho à distância e o home Office (Santos, 2000).

De acordo com Antunes (2011) as transformações ocorridas nos países capitalistas e destaca que estamos enfrentando um processo intenso de informalização e precarização da classe trabalhadora. Ele argumenta que, em contraposição à ideia do fim do trabalho, é possível observar uma crescente precarização e informalidade nas

relações de trabalho, manifestando se em formas como o trabalho parcial, subcontratado e precarizado.

Pereira (2019) propõe uma reflexão sobre as transformações no mundo do trabalho e os impactos dessas mudanças na vida de milhares de trabalhadores que, diante da informalidade, encontram um abrigo, embora em condições precárias, instáveis e desprotegidas, conclui-se que a informalidade no Brasil se manifesta de maneira heterogênea e estão subordinadas aos interesses do capital, o que contribui para aprofundar a precarização e as desigualdades sociais.

A literatura econômica sobre a informalidade no mercado de trabalho no Brasil começou a se desenvolver a partir do final dos anos 80 e início dos 90. Anteriormente, os estudos estavam majoritariamente focados em discutir o que caracteriza o setor informal e qual seria a melhor definição para ele (Ulysses, 2006).

No entanto, ainda não há um consenso sobre essa definição, o que resulta em uma diversidade significativa de definições do setor informal. Essa dificuldade em estabelecer um objeto de análise claro torna a literatura sobre informalidade dispersa e com pouca organicidade. (Ulysses, 2006).

De acordo com o IBGE (2025), são considerados desocupados os indivíduos com 14 anos ou mais que não estejam ocupando um lugar no mercado de trabalho, embora dispostas e interessadas por desenvolver uma atividade laboral, o que exclui os que não buscam uma ocupação.

Para que uma pessoa seja considerada desocupada, como aponta o IBGE, é necessário mais do que apenas não possuir um emprego ou trabalho, tendo em vista que o desocupação corresponde à condição de desocupação que representa a porcentagem de indivíduos na força de trabalho que estão sem trabalho (IBGE, 2025).

Cacciamali (2017) constata que o desemprego atinge mais fortemente as famílias marginalizadas, levando à entrada precoce dos jovens no mercado de trabalho. Muitos deles abandonam os estudos e comprometem sua qualificação, reforçando, assim, o ciclo da desigualdade, com empregos de baixa remuneração e pouca estabilidade.

2.4.1 – Principais Causas do Declínio do Emprego

De acordo com Kilimnik (1998), é importante destacar que a automação tem substituído às tarefas repetitivas que anteriormente eram realizadas por trabalhadores humanos, e está, progressivamente, tornando-se mais personalizada à medida que é ajustada para atender a necessidades específicas.

Embora existam benefícios na automação, como a redução da carga horária e o corte de custos, essas mudanças não são suficientes para melhorar a qualidade de vida do trabalhador, ao contrário disso, acabam gerando o desemprego estrutural, ou seja, os postos de trabalho desaparecem, e os novos setores emergentes não têm capacidade para absorver o grande número de pessoas desempregadas (Pero, 1996).

Paralelamente, a privatização de serviços públicos e o enfraquecimento das burocracias governamentais, que antes asseguravam estabilidade no emprego, agora contribuem para o aumento da instabilidade nas relações de trabalho, desse modo refletindo a tendência apontada por Kilimnik (2018).

Planalto (2017) averigua que a pessoa jurídica está vocacionada a prestar serviços para contratantes, sendo a empresa a responsável por dirigir e remunerar os seus contratados, ou subcontratados, sem que isso se configure em vínculo empregatício com os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços.

Marinho (2018) argumenta que, apesar do avanço da tecnologia e da revolução industrial, o desemprego continuará a ser um problema crescente. Isso ocorre porque os novos setores não são capazes de absorver o volume de desempregados gerados, e, além disso, esses setores também serão impactados pela evolução constante das tecnologias.

A visão de Kon (2013) sobre o pleno emprego se baseia na existência de vagas de trabalho disponíveis, mas sem trabalhadores qualificados para preenchê-las, o que gera a importação de trabalhadores especializados e, conseqüentemente, o aumento da imigração.

Porto (2019) estabelece que a pejotização consista em contratar um trabalhador, visando esconder um vínculo empregatício verdadeiro, porém o indivíduo é tratado como prestador de serviços por meio de uma pessoa jurídica, ou seja, implica em uma transformação forçada do trabalhador em empresa.

Essa informalidade resulta na precarização das condições de trabalho e perda de direitos trabalhistas. Segundo Krein (2018), a pejotização e o trabalho intermitente devem avançar, sobretudo, sobre o emprego formal, evidenciando a tendência de substituição de empregos com carteira assinada por formas mais flexíveis e menos protegidas de contratação.

2.4.2 – Automação do Emprego

Segundo Ribeiro (1999) a automação é quando substituem o trabalho humano ou animal por máquina ou sistema automático ou por controle remoto, com a mínima interferência de um operador humano, define-se que automação é ter um mecanismo de atuação própria, que realize uma ação pedida em determinado tempo ou que resposta a certas condições.

A automação pode ser utilizada para melhorar a produtividade e reduzir custos. Emergiram-se algoritmos para conseguir prever quais cargos são mais propensos a serem automatizados no setor público, a fim de entender melhor os impactos da automação sem que cause prejuízos desnecessários (Adamczyk 2020).

Lima (2019) reconhece que a automação afetará gravemente o futuro do emprego no Brasil nas próximas décadas, já que dados mostram que 60% dos empregados se encontram em ocupações que devem sofrer um grande impacto, ou seja, a maior probabilidade de automação taxa essa mais elevada que 70% (Lima, 2019).

É indiscutível o impacto dos processos tecnológicos no trabalho é grande o suficiente para causar uma interrupção na forma como o trabalho se organiza, mesmo com as diferentes opiniões sobre as possíveis soluções para a automação é notável que o atual nível de ação do Brasil para essa questão não é suficiente para satisfazer a necessidade de proteção dos trabalhadores e a constante evolução do mercado de trabalho (Cardoso, 2021).

Corroborar-se que o setor privado possui se ajustar melhor às mudanças tecnológicas mediante a realocação dos funcionários da empresa, contratações e até demissões. Entretanto com a falta de um mecanismo de mercado, a alocação dos trabalhadores ocorre por meio de decisões planejadas (Adamczyk, 2020).

Caso haja falhas ou erros na incorporação das tecnologias de automação, isso pode causar um atraso na produtividade em comparação ao setor privado nos próximos anos, tornando o setor público menos eficiente devido à falta de planejamento no uso dessas tecnologias (Adamczyk, 2020).

2.5 – EFEITOS POTENCIAIS DO DECLÍNIO DO EMPREGO

Segundo dados da Pnad Contínua, apurada pelo IBGE, o Brasil registrou uma taxa de informalidade de 38,8% no mercado de trabalho no trimestre até setembro de 2024. Havia um recorde de 40 milhões de trabalhadores atuando na informalidade no período.

Para o Tibúrcio (2024) a precarização do trabalho engloba uma série de mudanças nas condições laborais que resultam na insegurança, instabilidade e redução dos direitos dos trabalhadores, ela está diretamente ligada ao aumento do trabalho informal citado, que tem crescido significativamente nas últimas décadas.

O enfraquecimento das relações de emprego também compromete o acesso a direitos trabalhistas que incluem itens como o salário mínimo, horas de trabalho regulares, benefícios como férias remuneradas e licença médica, segurança no local de trabalho, proteção contra discriminação e assédio, entre outros (Planalto, 2024).

Cacciamali (2017, p. 6) destaca que o desemprego prolongado provoca, além da renda proveniente do trabalho, a perda de habilidades e conhecimentos do indivíduo, além do enfraquecimento das redes de contato, o que dificulta ainda mais a reinserção no mercado de trabalho formal.

A autora observa que “a depreciação do capital humano e o desgaste do capital social provocados pelo desemprego de longa duração ampliam a possibilidade não apenas de reproduzir o quadro de desigualdade, como também de aprofundá-lo”.

Além disso, a expansão da informalidade dificulta a mobilidade social e tende a ampliar as desigualdades estruturais. Pochmann (2012) destaca que o emprego formal sempre foi uma via importante para a inclusão social no Brasil, permitindo acesso a melhores condições de vida. Sem essa estrutura, observa-se um aumento da fragmentação social e da vulnerabilidade.

Outra consequência importante é a fragilização do sistema previdenciário, devido à queda na arrecadação das contribuições sociais. Antunes (2018) explica que a expansão do trabalho informal prejudica a capacidade de financiamento da previdência pública, ameaçando a concessão futura de aposentadorias e benefícios. Tal situação pode agravar as desigualdades já existentes na sociedade.

2.5.1– Informalidade

Para muitos a informalidade não é uma escolha, porém sim a melhor oportunidade para aqueles que abandonaram os estudos e por conta da necessidade de trabalhar, o trabalho informal é mais brando e deixa o indivíduo mais independente, visto que oferece autonomia, logo, liberdade para fazer seus próprios horários, folga, férias, entre outros (Queiroz, 2023).

Ao abordar o aumento da informalidade de forma negativa, traz a ideia de que o número de trabalhadores com carteira de trabalho assinada caiu ou cresceu de forma inferior comparado as outras formas de trabalho. O trabalho regido pela CLT é utilizado como principal referência para medir o emprego formal no Brasil, esse tipo de vínculo serve de base para que o governo crie leis e políticas relacionadas ao trabalho (Furtado, 2018).

Acredita-se que a flexibilidade financeira e de horários é o que faz com que os trabalhadores escolham o trabalho informal. Outros fatores como a ausência daquele que tem a liderança direta como no regime CLT, a possibilidade de ditar seus horário e ações no serviço, dessa forma sendo seu próprio patrão (Queiroz, 2023).

Suas desvantagens são muitas alguns exemplos são variação da renda não há salário o que o trabalhador ganha é indeterminado, ausência de carteira assinada, de férias remuneradas, direitos trabalhistas, como licença maternidade, paternidade,

auxílio-gás, ausência de direito à aposentadoria, também do décimo terceiro salário e vale-transporte (Queiroz, 2023).

Furtado (2018) estabelece duas soluções em longo prazo para a questão da informalidade. Aponta-se que é indispensável garantir um crescimento econômico de forma sustentável, aumentando a produtividade, com a finalidade de absorver parte dos trabalhadores excluídos do setor formal.

Para sua segunda solução, ele propõe que é necessário melhorar a qualificação desses trabalhadores por meio de políticas para que tenham oportunidades no setor formal, assim aumentando a empregabilidade (Furtado, 2018).

3. METODOLOGIA

Metodologia é a parte central da pesquisa científica, pois auxilia na definição de sua estrutura, da abordagem a ser usada, bem como da técnica de coleta dos dados. Reúne teoria e prática por meio de um conjunto de métodos e instrumentos, tornando o processo de pesquisa coerente, claro e bem elaborado (Minayo, 2007).

Lakatos (2003) afirma que a metodologia consiste em um conjunto de ações organizadas que permitem alcançar objetivos e obter conhecimento consistente e confiável, também auxiliando na tomada de decisão e na identificação de possíveis erros ou mesmo de limitações.

3.1– ABORDAGEM QUALITATIVA

Segundo Minayo (2007), a abordagem qualitativa tem como papel a compreensão de um determinado fenômeno sob diferentes ângulos e perspectivas, apontando ou sugerindo o entendimento sobre razões, motivos, causas e as principais consequências daquilo que o pesquisador pretende estudar.

Assim, optou-se por uma abordagem que permitiu aos pesquisadores uma compreensão ampla e crítica sobre os aspectos históricos, sociais e econômicos que envolvem o declínio das relações de emprego, bem como suas principais consequências para o trabalhador e para a estrutura organizacional.

3.2 – PESQUISA BIBLIOGRÁFICA

De acordo com Gil (2008), a pesquisa bibliográfica pode ser uma técnica de coleta de dados, normalmente com base em livros e artigos científicos, sendo possível, dessa forma, abranger uma ampla variedade de fenômenos sem a necessidade de presença física, como seria exigido em uma pesquisa de campo, além de ser especialmente útil quando os dados estão dispersos.

Diante disso, este artigo científico adota como procedimento metodológico uma ampla revisão de literatura, com o objetivo de reunir, analisar e pontuar artigos

acadêmicos e científicos relacionados ao tema em questão, permitindo uma compreensão do mercado de trabalho e do declínio da relação de emprego.

4 – PESQUISA

A pesquisa buscou identificar as principais causas e consequências da redução dos níveis de emprego, em relação ao conjunto da força de trabalho, considerando-se os impactos diretos e indiretos da redução da proteção, de certa maneira, fixada pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

4.1 – TRABALHO

O conceito de trabalho está associado à atividade humana voltada à produção de bens ou à prestação de serviços. Envolve esforço físico ou intelectual, sendo reconhecido como um dos principais meios de integração social e construção da identidade individual.

O quadro 1 – Conceitos e definições sobre trabalho oferece uma síntese das interpretações de diferentes autores. No contexto organizacional, o trabalho é a base sobre a qual se estruturam as relações econômicas e sociais. A partir dos conceitos, notamos que grandes partes dos autores apresentam uma visão de certa forma capitalista sobre o trabalho, com exceção de Frigotto que afirma o trabalho como um papel necessário para a construção da sociedade.

Quadro 1 - Conceitos e definições sobre trabalho

Autores/Ano	Conceitos/Definições
Borges, 2017	Conceitua trabalho como uma forma específica, utilizada pelo homem para responder a suas necessidades tanto individuais quanto coletivas.
Frigotto, 2009	O trabalho é uma projeção e modificação da própria existência e tem um papel essencial na construção da realidade.
Vasconcellos <i>et al</i> , 2024	O trabalho é uma transformação de insumos em bens e serviços, em diversos contextos históricos como os períodos primitivo, antigo, servil, escravo, capitalista, comunista e socialista.
Antunes, 2009	Afirma que o trabalho fundamenta o capitalismo, visando predominantemente o lucro, contudo há também formas de trabalho que promovem a dignidade humana e possui sentido social, mesmo sem ser lucrativo.
Ribeiro, 2013	Ressalta que o trabalho na sociedade capitalista, que impulsiona mudanças, contribui para a construção da identidade e da imagem do indivíduo.

Fonte: Elaborado pelos pesquisadores (2025)

4.2 – PRINCIPAIS CAUSAS

O declínio do emprego pode ser atribuído a múltiplos fatores, como a automação dos processos produtivos, avanços tecnológicos, terceirização, privatização, pejetização, fragilização da CLT e a falta de qualificação de trabalhadores. Essas causas afetam diretamente o número de postos de trabalho formais.

O quadro 2 – Principais causas do declínio do emprego – sintetiza quais são os fatores apontados por diferentes estudiosos da área, variáveis que vão da automação ou do avanço tecnológico, passando pela terceirização, privatização, pejetização e baixa qualificação dos trabalhadores.

Quadro 2 – Principais causas do declínio do emprego

Autores	Causas
Kilimnik, 1998	A automação substitui as tarefas humanas e se torna cada vez mais especializada.
Kilimnik, 1998	As grandes empresas estão terceirizando suas atividades, dessa forma modificando a estrutura tradicional e reduzindo a oferta de empregos estáveis
Kilimnik, 1998	A privatização e o enfraquecimento das burocracias governamentais, que não garantem mais empregos estáveis e aumentam a insegurança das relações de trabalho.
Porto, 2019	A pejetização que consiste na contratação de um trabalhador como pessoa jurídica para ocultar um vínculo empregatício verdadeiro.
Kon, 2013	Faltam trabalhadores qualificados, gerando a importação de mão de obra especializada e o aumento da imigração.
Marinho, 2018	O avanço tecnológico, pois os setores não absorvem todos os desempregados e sofrem impactos da evolução constante da tecnologia.

Fonte: Elaborado pelos pesquisadores (2025)

4.2 – EFEITOS POTENCIAIS

Os efeitos do declínio do emprego se manifestam tanto na esfera individual quanto na coletiva. Entre os principais impactos destacam-se o aumento da informalidade, a precarização das condições de trabalho, o enfraquecimento de direitos trabalhistas e o crescimento das desigualdades sociais, com consequências psicológicas.

O quadro 3 – Efeitos potenciais do declínio do emprego - oferece uma visão abrangente das interpretações e percepções de especialistas sobre os desdobramentos dessa tendência, cujo efeito vai além da questão relacionada ao trabalho, à renda do trabalhador e subsistência de sua família.

Quadro 3 - Efeitos potenciais do declínio do emprego

Autores/Ano	Efeitos Potenciais
Pochmann, 2012	A ausência do emprego formal, da inclusão social, irá gerar uma expansão de fragmentação social e vulnerabilidade.
Antunes, 2018	A expansão do trabalho informal prejudica a capacidade de financiamento da previdência pública, ameaçando a concessão futura de aposentadorias e benefícios.
Cacciamali, 2017	A perda do capital humano e o desgaste do capital social, o desemprego prolongado, a perda de habilidades e de conhecimento.
Tibúrcio, 2024	O trabalho informal gera a insegurança, instabilidade e a redução dos direitos dos trabalhadores.

Fonte: Elaborado pelos pesquisadores (2025)

4.3 – EVOLUÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL

A tabela 1 – Evolução do mercado de trabalho - evidencia uma mudança significativa na composição do mercado de trabalho brasileiro entre 2012 e 2024, revelando uma tendência preocupante de informalização do mercado de trabalho, em que cresce a quantidade de pessoas trabalhando, mas os vínculos formais diminuem, devido a mudanças nas dinâmicas econômicas, na legislação trabalhista e nas transformações tecnológicas que impactam as formas de contratação no país.

A referida tabela apresenta uma análise comparativa, que destaca o número total de pessoas ocupadas e a quantidade de empregos formais com carteira assinada. É possível observar, na referida tabela, que o crescimento de trabalhadores, com carteira assinada, no setor privado da economia, cresceu 10,1% no período de recorte da pesquisa, enquanto a força de trabalho cresceu 14,3%, denotando um grande descompasso na geração de empregos.

A questão fica ainda mais crítica, nessa questão, quando se considera um contingente de, aproximadamente, 7 milhões de trabalhadores sem ocupação definida, sequer na condição de trabalhadores informais, sem as garantias debatidas no contexto desta pesquisa científica.

Tabela 1 – Evolução do mercado de trabalho

Dados	2012	2024	Variação	
			Absoluta	Relativa (%)
População brasileira	197.712.000	216.996.000	19.284.000	9,8%
Pessoas em idade de Trabalhar (14 anos ou mais)	154.477.000	176.261.000	21.784.000	11,5%
Pessoas na força de trabalho	96.840.000	110.701.000	7.865.000	14,3%
Pessoas fora da força de trabalho	57.695.000	65.560.000	7.865.000	13,6%
População Ocupada	89.695.000	103.349.000	13.654.000	15,2%
População Desocupada	7.145.000	7.351.000	206.000	2,9%
Empregados do Setor Privado com carteira assinada	35.128.000	38.689.000	3.561.000	10,1%

Fonte: Elaborado pelos pesquisadores (2025)

Os dados apresentados na tabela foram coletados do IBGE, por meio da PNAD Contínua (2012–2024). Considerando essas diferenças entre essas bases de dados como períodos de coleta, abrangência amostral, além dos critérios de definição de ocupação e formalidade os resultados devem ser interpretados como aproximações, dessa forma permitindo uma análise comparativa entre os anos de 2012 e 2025.

Optou-se por excluir os empregados domésticos da tabela, uma vez que esta categoria não é regido integralmente pela CLT, mas sim pela Lei Complementar nº 150/2015, o que dificulta uma comparação direta com os trabalhadores contratados sob a CLT, além de que poderia distorcer análise.

5 – CONCLUSÃO

O presente artigo científico buscou identificar, analisar e descrever as principais causas e efeitos do declínio do emprego formal, aqui caracterizado pela relação empregado-empregador objeto da consolidação das leis do trabalho e pelas garantias trabalhistas e previdenciárias.

O artigo também destaca as transformações ocorridas no mercado de trabalho brasileiro entre 2012 e 2024, com ênfase no declínio do emprego formal e no avanço da informalidade. Enquanto o número de empregados cresceu 10,1%, a força de trabalho cresceu 14,3%, denotando um grande descompasso na geração de empregos.

Os pesquisadores tinham como suposição de que a informalidade, no longo prazo, comprometeria a sustentabilidade do sistema previdenciário e ampliaria a

exclusão social, o que pode – de forma qualitativa – ser observada no conjunto dos autores pesquisados.

O estudo permitiu identificar que o declínio das relações formais de emprego representa um dos processos mais marcantes de transformação estrutural do mercado de trabalho nacional, pela crescente substituição de vínculos estáveis por formas precárias e informais, indo além da insegurança econômica.

O declínio amplia o desgaste dos direitos sociais historicamente conquistados pelos trabalhadores, impulsionado por mudanças tecnológicas, político-institucionais e macroeconômicas, comprometendo a proteção social e o acesso à seguridade social de milhões de pessoas, em todas as regiões do país.

A informalidade em expansão fragiliza ainda mais o sistema previdenciário, ampliando desequilíbrios na arrecadação e ameaçando sua sustentabilidade ao reduzir a base contributiva com a ampliação do desemprego, aumento da rotatividade e desproteção social dos grupos mais vulneráveis, como jovens, mulheres e trabalhadores de baixa escolaridade.

A terceirização e a pejetização intensificaram a precarização do trabalho, ao transferirem responsabilidades trabalhistas para os indivíduos, reduzindo garantias históricas como férias, décimo terceiro salário e previdência social. Mesmo a CLT, com o trabalho intermitente, sob demanda, também se viu mais fraca nesse processo.

A flexibilização contratual e o enfraquecimento da negociação coletiva deterioraram as condições de trabalho e limitaram o alcance das políticas de proteção ao emprego. A retração do emprego formal também expôs os trabalhadores a jornadas instáveis, a ocupações com baixa remuneração, baixa perspectiva de mobilidade social e esgarçamento das redes de relacionamento.

Para trabalhos futuros, os pesquisadores recomendam o aprofundamento no estudo de um possível aumento ou declínio no valor do salário dos trabalhadores, abrangendo não somente a dimensão quantitativa, mas também a possibilidade de uma queda salarial, bem como os impactos decorrentes dessa potencial desvalorização da remuneração.

REFERÊNCIAS

ADAMCZYK, Willian Boschetti. **Impacto da Automação no Executivo Federal no Brasil**. Repositório Institucional da ENEAL, 2020. Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/handle/1/6313>. Acesso em: 04 abr. 2025.

AGÊNCIA BRASIL. **Mais de 32 milhões são autônomos informais ou trabalham sem carteira**. Brasília, 2025. Disponível em:

<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2025-04/mais-de-32-milhoes-sao-autonomos-informais-ou-trabalham-sem-carteira>. Acesso em: 31 jul. 2025.

AGÊNCIA GOV. **Taxa de desemprego** fica em 6,2% em dezembro e média do ano é de 6,6%, menor índice da história. Brasília, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/noticias/2025/janeiro/emprego-media-de-desemprego-em-2024-e-a-menor-ja-registrada-6-6>. Acesso em: 31 jul. 2025.

ALBORNOS, Suzana. **O que é trabalho**. 1. Ed. São Paulo: Brasiliense, 1994.

ALMEIDA, Almiro Eduardo de. **Relação de emprego**: da estrutura à função. Jus.com.br, 2013. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/26259/relacao-de-emprego-da-estrutura-a-funcao#ixzz2qSKNTRGR>. Acesso em: 20 mar. 2025.

ALVES, Priscila Bastos; GALVÃO, Henrique Martins . A Influência Da Gestão De Pessoas Para O Desempenho Organizacional A Partir De Diferentes Funções Organizacionais. 2. Ed. Local: **Revista H-Tec Humanidades e Tecnologia**, 2019. 6-191 p. v. 3.

AMARAL, João Joaquim Freitas do; SOUZA, Maria Naires Alves de. **Pesquisa bibliográfica para a área da saúde**. Fortaleza: [s. n.], 2021. E-book (50 p.). ISBN: 978 65-902236-2-3. Disponível em: <http://www.repositorio.ufc.br/handle/riufc/58544>. Acesso em: 21 mai. 2025.

ANDRADE, Adalmo De Araújo. **Considerações sobre o recrutamento de pessoal**. Belo Horizonte: R. Esc. Bibliotecon, 1973.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. 1. Ed. São Paulo: Boitempo, 2018. Recurso eletrônico.

ANTUNES, Ricardo. **Os modos de ser da informalidade**: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho? Serviço Social & Sociedade, São Paulo, n. 107, p. 405-419, 2011.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. [S. l.]: Boitempo, 1999. 280 p.

ARAÚJO, Marley Rosana Melo de; MORAIS, Kátia Regina Santos de. **Precarização do trabalho e o processo de derrocada do trabalhador**. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, São Paulo, v. 20, n. 1, p. 1-13, 2017.

ASSIS, Marcelino Tadeu de. **Gestão de Programas de Remuneração**: Conceitos, Aplicações e Reflexões – Visão Generalista dos Programas de Remuneração. Rio de Janeiro : Ed. Qualitymark, 2011.

ASSIS, Marcelino Tadeu de. **O desenvolvimento humano na gestão de pessoas**. LinkedIn, 19 mar. 2024. Disponível em: <https://pt.linkedin.com/pulse/o-desenvolvimento-humano-na-gest%C3%A3o-de-pessoas-tadeu-de-assis-ubcfff>. Acesso em: 29 abr. 2025.

ÁVILA, Lucas Veiga; STECCA, Jaime Peixoto. **Gestão de Pessoas**. Santa Maria – RS: E-Tec Brasil, 2015. ISBN 978-85-63573-74-2.

BASTOS, Maurício de Campos. Trabalho formal e informal. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 40, n. 70 (supl. Esp.), p. 171-183, jul./dez. 2004. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_70_II/Mauricio_Bastos.pdf. Acesso em: 12 mar. 2025.

BELIZARIO, Luciana da Silva; RESENDE, Adriano de Oliveira. Trabalho autônomo e direitos trabalhistas. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 10, n. 10, p. 5833–5846, 2024. DOI: 10.51891/rease.v10i10.16442. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/16442>. Acesso em: 23 mar. 2025.

BELLUZZO, L. G.; GALIPOLO, G. **Manda quem pode, obedece quem tem prejuízo**. São Paulo: Contracorrente, 2017.

BORGES, Liliam Faria Porto. Educação, escola e humanização em Marx, Engels e Lukács. **Revista Educação em Questão**, v. 55, n. 45, p. 101-126, 2017. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/educacaoemquestao/article/view/12747>.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 2025.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços. Secretaria de Desenvolvimento da Indústria, Comércio e Serviços. **Departamento de Ambiente de Negócios**. Microempreendedor Individual (MEI). Brasília: MDIC, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/servicos/realizar-registro-como-microempreendedor-individual-mei>. Acesso em: 06 abr. 2025.

BRASIL. Senado Federal. **CLT chega aos 80 anos com direitos do trabalhador sob disputa**. Brasília: Senado Notícias, 2023. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2023/04/clt-chega-aos-80-anos-com-direitos-do-trabalhador-sob-disputa>. Acesso em: 19 ago. 2025.

BRASIL. Senado Federal. **Servidores públicos: princípios constitucionais**. Brasília, DF: Senado Federal Subsecretaria de Edições Técnicas, 2017. (Série “O que é?”).

BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. **Dispõe sobre o estágio de estudantes**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 26 set. 2008. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/11788.htm. Acesso em: 14 abr. 2025.

BRASIL. Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000. **Alteram dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho CLT**, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 20 dez. 2000. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110097.htm. Acesso em: 14 abr. 2025.

BRESSAN, Gustavo Saddi; HERMETO, Ana Maria. Polarização Do Mercado De Trabalho Sob Viés Tecnológico E Impactos Sobre Diferenciais Salariais Por Gênero. **Revista da UFP**, 2000.

CACCIAMALI, Maria Cristina; TATEI, Fabio. **Impacto do desemprego e da informalidade sobre a empregabilidade e a renda futura do jovem**. Brasília: Instituto de Pesquisa

Econômica Aplicada (IPEA), 2017. Boletim Regional, Urbano e Ambiental, n. 16. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7939/1/BRU_n16_Impacto.pdf. Acesso em: 30 abr. 2025.

CALDEIRA, Marco Antônio Rodrigues. Gestão de pessoas: diferencial competitivo nas organizações. 2022. 28 f. **Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração)** – Anhanguera, Governador Valadares, 2022.

CAMPOS, André Gambier. Dilemas do trabalho: sindicatos no Brasil hoje [Texto para Discussão, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada]. Brasília; Rio de Janeiro: Ipea, abril 2014. Disponível em: [URL do repositório]. Acesso em: 30 abr. 2025. ISSN 1415-4765.

CARDOSO, André Apolinário. **Impactos da automação dos empregos nas relações de trabalho**: as formulações de agentes sociais selecionados. Portal Unicamp, 2021. Disponível em: <https://prp.unicamp.br/inscricao-congresso/resumos/2021P18343A36003O480.pdf>. Acesso em: 03 abr. 2025.

CARVALHO, Agenor Manoel de. **O impacto da tecnologia no mercado de trabalho e as mudanças no ambiente de produção**. Evidência: Olhares e Pesquisa em Saberes Educacionais, Araxá, n. 6, p. 153-172, maio 2010. Disponível em: <https://edubase.sbu.unicamp.br/items/202b46a5-6e5a-4489-b81a-a472f8b01f93/full>. Acesso em: 6 abr. 2025.

CAXITO, Fabiano De Andrade. **Recrutamento e Seleção de Pessoas**. Curitiba: IESDE Brasil S.A., 2008. ISBN 978-85-7638-778-7.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. Ed. Barueri, SP: Manole, 2014. ISBN 978-85-204-4549-5.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. 9. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

CORSEUIL, Carlos Henrique; RUSSO, Felipe. **A redução no número de entrevistas na PNAD Contínua durante a pandemia e sua influência para a evolução do emprego formal**. Carta de Conjuntura, n. 50, 2021. Disponível em: <https://bit.ly/3L6K7pl>. Acesso em: 18 ago. 2025.

CREPON, Bruno; VAN DEN BERG, Gerard J. **Active Labor Market Policies**. Working Paper, 2016.

FEIJÓ, Janaína; RACHTER DE SOUSA DIAS, Laísa; BARBOSA FILHO, Fernando de Holanda; VELOSO, Fernando. **Ocupações em ascensão e em declínio no Brasil**. Blog do IBRE, Fundação Getúlio Vargas, 22 nov. 2021. Disponível em: <https://blogdoibre.fgv.br/posts/ocupacoes-em-ascensao-e-em-declinio-no-brasil>. Acesso em: 30 jul. 2025.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi *et al.* As pessoas na organização. **In:**Organização Maria Tereza Leme Fleury. Barueri, SP: Manole, 2013.

FURTADO, Adolfo Costa Araújo. **Mercado de trabalho, informalidade e desemprego.** Portal da Câmara dos Deputados, 2018. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/estudos-e-notas-tecnicas/fiquePorDentro/temas/trabalho-informal-set-2018/TrabalhoInformalTextoBase.pdf>. Acesso em: 04 abr. 2025.

GIAMBIAGI, Fábio; ALÉM, Ana Cláudia. **Finanças públicas:** teoria e prática no Brasil. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** São Paulo: Atlas, 2008.
HABERLE, Peter. **A dignidade humana como fundamento da comunidade estatal,** 2009.

HOUAISS, A. **Dicionário Houaiss da língua portuguesa.** Rio de Janeiro: Objetiva, 2009.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Desemprego.** Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 28 abr. 2025.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Glossário: **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua** – PNAD Contínua – Mensal. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: <https://share.google/q8m9bKCyhNlnPKqNB>. Acesso em: 31 jul. 2025.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Síntese de Indicadores Sociais:** uma análise das condições de vida da população brasileira. Rio de Janeiro: IBGE, 2022.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **O que é desemprego?** Entenda como o IBGE calcula. 2023. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.html>. Acesso em: 31 jul. 2025.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **PNAD Contínua:** retrospectiva 2012–2024. Rio de Janeiro: IBGE, 2025. Disponível em: https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilio_s_continua/Principais_destaque_PNAD_continua/2012_2024/PNAD_continua_retrospectiva_2012_2024.pdf. Acesso em: 31 jul. 2025.

INEP – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Sinopse Estatística da Educação Básica 2023.** Brasília: Inep, 2023.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO GRANDE DO SUL. Edital nº 01/2023 – **Processo Seletivo de Estagiários.** Porto Alegre: IFRS, 2023. Disponível em: <https://ifrs.edu.br/>. Acesso em: 6 abr. 2025.

IRIART, Jorge Alberto Bernstein *et al.* **Representações do trabalho informal e dos riscos à saúde entre trabalhadoras domésticas e trabalhadores da construção civil.** Ciência & Saúde Coletiva, 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/cqRpb4JPjKkxLqFHCPfpxtC/>. Acesso em: 22 mar. 2025.

FERNANDES, Jacoby. Servidor, agente público, agente político ou empregado público – Diferenças. **Vídeo** Youtube, 27 jul. 2020. 5 min 37 s. Disponível em:

<https://youtu.be/zFIBXnpu-D8>. Acesso em: 7 jun. 2025. KEYNES, John Maynard. **A teoria geral do emprego, do juro e da moeda**. São Paulo: Nova Cultura, 1973.

KILIMNIK, Zélia Miranda. **Trabalhar em tempos de “Fim dos Empregos”**: mudanças na trajetória de carreira de profissionais de Recursos Humanos. *Psicologia: Ciência e Profissão*, v. 18, n. 2, p. 34-45, 1998. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s1414-98931998000200006>. Acesso em: 22 abr. 2025.

KON, Anita. **Desemprego ou desocupação?** A interpretação dos indicadores. In: XI Ciclo de Debates do Grupo de Pesquisas em Economia Industrial, Trabalho e Tecnologia – EITT. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2013. Disponível em: <https://www.pucsp.br/sites/default/files/download/eitt/xi-ciclo-anita-kon-.pdf>. Acesso em: 28 abr. 2025.

KREIN, José Dari. **A reforma trabalhista no Brasil**: promessas e realidade. São Paulo: Boitempo, 2018.

KREIN, José Dari; MANZANO, Marcelo Prado Ferrari; TEIXEIRA, Marilane Oliveira; LEMOS, Patrícia Rocha. **Pós-reforma trabalhista**. Campinas, SP: UNICAMP/IE/CESIT, 2021.

LIMA, Y.; STRAUCH, J. M.; ESTEVES, M. G. P.; SOUZA, J. M. de; CHAVES, M. B.; GOMES, D. T. **O futuro do emprego no Brasil**: estimando o impacto da automação. Laboratório do Futuro – UFRJ, Rio de Janeiro, 2019.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARINHO, Paulo; FREITAS, Marinaide.: Culpabilizar para Flexibilizar (o sujeito). **Revista Brasileira de Educação de Jovens e Adultos**, 2018. V. 6.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. Ed. São Paulo: Atlas, 2012. ISBN 978-85-224-6893-5.

MARX, Karl. **O capital**. São Paulo: Boitempo, 2013.

MERÇON, Paulo Guilherme de Azevedo. Relação de emprego: o mesmo e novo conceito. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 141, n. 10, p. 162, 2012.

MÉSZÁROS, István. **Para além do capital**: rumo a uma teoria da transição. Tradução da edição: Beyond Capital. São Paulo: Boitempo, 2002.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **Pesquisa social**: teoria, método e criatividade. 26. Ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2007.

OLIVEIRA, S. R. DE; PICCININI, V. C. Mercado De Trabalho: múltiplos (des)entendimentos. **Revista de administração pública**, v. 45, n. 5, p. 1517–1538, 2011.

ONU NEWS. **OIT: Desemprego e informalidade em alta entre jovens da América Latina e Caribe.** ONU News, 26 fev. 2025. Disponível em: <https://news.un.org/pt/story/2025/02/1815362>. Acesso em: 31 jul. 2025.

PEREIRA, Sandra de Oliveira Gomes; CABRAL, José Pedro Cabrera. Informalidade e crise do emprego no Brasil. **Revista Humanidades e Inovação**, v. 6, 2019.

PERO, Valéria. Resenha, O Fim dos Empregos, de Jeremy Rifkin. Pesquisa e Planejamento Econômico (Rio de Janeiro), v. 26, n.3, p. 549-558, 1996.

POCHMANN, Marcio. **Nova classe média?** O trabalho na base da pirâmide social brasileira. São Paulo: Boitempo, 2012.

POCHMANN, Marcio. Emprego. **In:** OLIVEIRA, Dalila Andrade; DUARTE, Ana Maria Costa; VIEIRA, Lisete Mônica Fagundes (org.). Dicionário: trabalho, profissão e condição docente. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. CD-ROM.

PORTO, Lorena Vasconcelos; VIEIRA, Paulo Joarês. A "pejotização" na reforma trabalhista e a violação às normas internacionais de proteção ao trabalho. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, n. 80, p. 52-77, jul. 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/162073>. Acesso em: 12 maio 2025

PRODANOV, Cleber Cristiano e Ernani César de Freitas. **Metodologia Do Trabalho Científico: Métodos E Técnicas Da Pesquisa E Do Trabalho Acadêmico** – 2 a Edição. Editora Feevale, 20 de junho de 2013.

QUEIROZ, Murilo Solominy de; TAGUCHI, Renato Leandro. Trabalho formal e informal no Brasil: vantagens e desvantagens sob percepção do trabalhador. In: Workshop de Tecnologia da Fatec Ribeirão Preto, 7., 2023, Ribeirão Preto. **Anais [...]**. Ribeirão Preto: FATEC, 2023. v. 1, n. 7.

RECEITA FEDERAL DO BRASIL. **O fenômeno da pejotização e a motivação tributária.** Brasília: Ministério da Fazenda, 2016.

RIBEIRO, Jakson dos Santos. Resenha: ALBORNOZ, Suzana. O que é trabalho. 9. Ed. São Paulo: Brasiliense, 2012. **Revista Tempo Histórico**, v. 5, n. 1, 2013. ISSN 2178-1850.

RIBEIRO, Marco Antônio. **Automação industrial.** 4. Ed. Salvador: Tek Treinamento & Consultoria Ltda, 1999.

SABOIA, Vivian Aranha. A emergência de uma “nova” sociedade salarial e o lugar do emprego feminino no pós-fordismo: uma comparação entre a França e o Brasil nos anos 90. **Revista de Ciências Sociais**, Fortaleza, v. 36, n. 1, p. 121–151, 2005.

SANTOS, José Guilherme Wady *et al.* **Seleção de pessoal**: considerações preliminares sobre a perspectiva behaviorista radical. Psicologia: Reflexão e Crítica, 2002.

SCHWARTZMAN, Simon. **Um espaço para a ciência**: a formação da comunidade científica no Brasil. Brasília: MCT, 2001.

SENADO FEDERAL. **Consolidação das leis do trabalho – CLT e normas correlatas**. Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2017. 189 p. (Atualizada até dezembro de 2017). ISBN 978-85-7018-891-5. Edição do Senado Federal, Biênio 2017–2018.

SILVA, Alexandre da *et al.* **Origem e evolução das relações de trabalho no Brasil**. UNIESP S.A., 2018. Disponível em: https://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20180813144154.pdf. Acesso em: 20 mar. 2025.

STUCHI, Ruslan. **Profissional liberal**: o que é e onde atuam? Jusbrasil, 2019. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/profissional-liberal-o-que-e-e-onde-atuam/713948562>. Acesso em: 6 abr. 2025.

TEIXEIRA, Joana D’Arc. Gestão de pessoas: diferencial competitivo para as organizações. 2021. **Trabalho de Conclusão de Curso em Administração** – Anhanguera, São Paulo, 2021.

TIBÚRCIO, Marina. **A precarização do trabalho e o crescimento do trabalho informal no Brasil**. JusBrasil, 31 jul. 2024. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-precizacao-do-trabalho-e-o-crescimento-do-trabalho-informal-no-brasil/2611681295>. Acesso em: 30 abr. 2025.

VIANA, Raimundo. **Funcionários públicos**. Senado Federal do Brasil, 1979. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/181111/000364651.pdf?sequence=3&isAllowed=y>. Acesso em: 06 abr. 2025