Os custos da autonomia: uma análise comparativa do emprego formal e do autoemprego no Brasil (2015-2024)

Elohá Cabreira Brito[1]

André Rego Viana[2]

Resumo: Este artigo tem como objetivo analisar as vantagens e desvantagens do emprego com carteira assinada (CLT) em comparação ao trabalho por conta própria, à luz da legislação trabalhista e previdenciária brasileira. Busca-se verificar se os rendimentos dos trabalhadores autônomos são, de fato, superiores aos dos trabalhadores formais no Brasil, com base em dados da PNADC para os anos de 2015 e 2024, além de problematizar a narrativa difundida nas redes sociais que associa emprego formal ao fracasso e empreendedorismo ao sucesso. A metodologia consiste na construção de uma base de dados a partir da PNADC e na elaboração de um indicador de rendimento mensal efetivo dos trabalhadores CLT, incorporando benefícios como o 13º salário, as férias remuneradas e o FGTS, frequentemente desconsiderados em análises convencionais. Os resultados indicam que a suposta superioridade dos rendimentos dos autônomos não se confirma quando considerados todos os componentes da remuneração formal. O emprego CLT apresenta maior estabilidade, proteção social e previsibilidade de renda, enquanto o trabalho autônomo oferece maior flexibilidade, mas a um custo de oportunidade elevado, caracterizado por expressiva perda de direitos, implicando maior instabilidade econômica e menor proteção social. Esses resultados evidenciam que a narrativa neoliberal de superioridade do empreendedorismo contribui para a ampliação do contingente de trabalhadores desprovidos de consciência de classe, especialmente entre assalariados disfarçados, autônomos com ativos, precários e agrícolas, configurando um processo de "empresarização" do trabalhador.

Palavras-chaves: Emprego formal; Empreendedorismo; Rendimento do trabalho; Legislação trabalhista e previdenciária brasileira; Empresarização do trabalhador.

Abstract: This article aims to analyze the advantages and disadvantages of formal employment under Brazil's Consolidation of Labor Laws (CLT) in comparison to self-employment, in light of Brazilian labor and social security legislation. It seeks to assess whether the earnings of self-employed workers are, in fact, higher than those of formally employed workers in Brazil, based on PNADC data for the years 2015 and 2024, as well as to problematize the narrative disseminated on social media that associates formal employment with failure and entrepreneurship with success. The methodology consists of constructing a database from PNADC data and developing an indicator of the effective monthly earnings of CLT workers, incorporating benefits such as the 13th salary, paid vacations, and the FGTS, which are often disregarded in conventional analyses. The results indicate that the alleged superiority of self-employed workers' earnings is not confirmed when all components of formal compensation are taken into account. Formal employment provides greater stability, social protection, and income predictability, whereas self-employment offers greater flexibility but at a high opportunity cost, characterized by a significant loss of rights, leading to greater economic instability and lower social protection. These findings show that the neoliberal narrative of the superiority of entrepreneurship contributes to the expansion of a contingent of workers lacking class consciousness, especially among disguised wage earners, asset-owning self-employed, precarious and agricultural workers, configuring a process of workers' "enterprisation."

Keywords: Formal employment; Entrepreneurship; Labor income; Brazilian labor e social security legislation; Workers' "enterprisation".

JEL: J21; J24; J31; K31.

1 Introdução

A evolução das relações de emprego no Brasil e no mundo está diretamente associada às mudanças tecnológicas e institucionais. As revoluções industriais, ao promoverem alterações significativas na organização e na forma operacional do trabalho, impactam as relações de produção sociais, especialmente no que se refere à complexidade e ao montante de trabalho humano demandado pelo sistema produtivo. Todavia, tais impactos nem sempre se mostram favoráveis à classe trabalhadora, uma vez que, conforme destacam Brynjolfsson e McAfee (2014), embora o desenvolvimento tecnológico possibilite a criação de riqueza, não existe nenhuma lei econômica que garanta o acesso a essa riqueza pela classe trabalhadora.[3]

[1] Pesquisadora bolsista no Subprograma de Pesquisa para o Desenvolvimento Nacional do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (PNPD/IPEA). Doutora em economia pela UFRGS. E-mail: eloha.cabreira@gmail.com

[2] Técnico de Planejamento e Pesquisa da DIEST/IPEA.

[3] Essa perspectiva já aparecia na obra de Mill (1996 [1848]).

Nesse contexto, a difusão da automação e das plataformas digitais reforçam as previsões pessimistas acerca dos efeitos negativos do desenvolvimento tecnológico sobre os trabalhadores. Tais processos, junto com o fortalecimento do neoliberalismo, estão associados à ampliação da flexibilização das relações de trabalho, à expansão do autoemprego e, especialmente no contexto da economia brasileira, ao crescente desprezo pela formalização acompanhado pela idolatria ao empreendedorismo (entendido aqui, na realidade, como um processo de "empresarização" do trabalhador), o que permite sua exploração escamoteada como "capitalista independente" nos termos tratados por Viana (2005).

Esse desprezo pelo emprego formal (no qual a condição de trabalhador celetista, isto é, com acesso aos direitos garantido pela Consolidação das Leis Trabalhista – CLT, passa a ser socialmente desvalorizada, se tornando, até mesmo, um insulto), principalmente entre os jovens, relaciona-se à maior rigidez de horários, à subordinação e à percepção de menor rendimento (percepção essa ilusória, como se demonstrará adiante). Em contrapartida, a valorização exacerbada do trabalho por conta própria, notadamente o empreendedorismo (em especial o empreendedorismo digital, a exemplo de *influencers* e *coaches* que comercializam cursos voltados a aspirantes a empreendedores) associa-se à flexibilidade de horário, à ausência de subordinação e à percepção (igualmente ilusória) de rendimentos mais elevados, que supostamente possibilitariam ascensão social e financeira mais rápida (PAIVA, 2025; NUNES, 2025).

Nota-se que essa análise oculta as demais vantagens trabalhistas e previdenciárias do emprego formal no Brasil, ao concentrar-se exclusivamente em seus aspectos mais frágeis e em ocupações de menor rendimento. Ademais, considerando a diversidade das verbas trabalhistas garantidas aos trabalhadores com carteira assinada (tais como férias remuneradas acrescidas de 1/3 constitucional e 13º salário), a simples comparação entre o salário mensal desses trabalhadores e a remuneração dos trabalhadores por conta própria mostra-se inadequada, uma vez que não expressa corretamente os rendimentos anuais dos trabalhadores sob a CLT.

Assim, neste contexto de fortalecimento de um discurso enviesado em favor do autoemprego e de ataque à legislação e aos direitos trabalhistas, o objetivo central dessa pesquisa consiste em evidenciar as reais vantagens e desvantagens do emprego com carteira assinada e do trabalho por conta própria, à luz da legislação trabalhista e previdenciária brasileira. Destacadamente, busca-se investigar se, de fato, os rendimentos dos trabalhadores por conta própria (autônomos) são superiores ao dos trabalhadores com carteira assinada (trabalhadores CLT) no Brasil, nos anos 2015 e 2024, com base nos dados da PNADC (IBGE, 2025).

Isto posto, o estudo está estruturado em cinco seções, incluindo essa introdução e considerações finais. A segunda seção realiza uma análise crítica da tendência contemporânea, especialmente difundida nas redes sociais, de associar o emprego com carteira assinada ao fracasso e

o empreendedorismo ao sucesso, a partir de uma análise das reais vantagens e desvantagens dessas duas formas de inserção no mercado de trabalho, à luz da legislação brasileira. A terceira seção apresenta a metodologia de construção de base de dados e os indicadores analisados, destacadamente apresenta-se o cálculo do verdadeiro rendimento mensal dos trabalhadores com carteira assinada (trabalhadores CLT), o qual é superior ao salário mensal, normalmente (e de forma incorreta) utilizado na comparação com o rendimento dos trabalhadores por conta própria. A quarta seção ocupa-se da análise comparativa da real situação dos trabalhadores com carteira assinada (trabalhadores CLT) e dos trabalhadores autônomos no Brasil, a partir dos dados da PNADC referente aos anos 2015 e 2024.

2 Duas faces da mesma moeda: a ilusão do sucesso rápido e o desprezo pelo emprego formal

Conforme dados do IBGE (2025), apresentado na tabela A1 do Apêndice, entre 2015 e 2024, a economia brasileira registrou uma expressiva expansão do trabalho por conta própria (19,13%), enquanto o emprego com carteira assinada apresentou um crescimento mais modesto (5,82%), abaixo, inclusive, da expansão do total de ocupados (exceto temporários) que correspondeu a 10,98%.

Essa expansão está associada a diversas transformações tecnológicas e institucionais, bem como a problemas estruturais da economia brasileira. Carvalho e Nogueira (2024) apontam a criação da figura jurídica do Microempreendedor individual (MEI), a reforma trabalhista de 2017 e a expansão das plataformas digitais como principais fatores explicativos do crescimento do trabalho por conta própria[4]. Entre esses fatores, a reforma trabalhista de 2017, que possibilitou a terceirização das atividades fins das empresas e o trabalho intermitente[5], apresenta um impacto não negligenciável sobre esse processo.

A explicação estrutural, está associada tanto ao processo de mudança estrutural negativa da economia brasileira (desindustrialização, que reduz as vagas de emprego com carteira assinada, uma vez que tal setor apresenta maior formalização da mão de obra) quanto aos processos de mudança institucional (fortalecimento do neoliberalismo e reforma trabalhista de 2017[6]) e tecnológica (difusão

[4] Brito, Viana e Araújo (2026a) apontam também o papel da evolução do capitalismo (para além das inovações tecnológicas) no processo de deterioração das conquistas trabalhistas e de expansão da precarização das relações de trabalho. Nessa perspectiva analítica, as crises de rentabilidade do capital ameaçam constantemente as conquistas obtidas pelos trabalhadores (direitos trabalhistas, previdenciários e sociais), por meio da ação coletiva, em períodos de maior dinamismo econômico e prosperidade.

[5] Conforme o § 3º do art. 443 da Lei nº 13.467/2017: "Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, 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, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria." (BRASIL, 2017). Essa modalidade, institucionalizou na economia brasileira o processo de transformação de todo o tempo de trabalho em trabalho abstrato (isto é, na eliminação da diferença entre tempo de trabalho total e tempo de trabalho na produção) apontado por Oliveira (2015), ou seja, legalizou o trabalhador *just-in-time* (que na produção toyotista consistia em um modelo de gestão de estoque zero e reduzido custo, já que a produção era realizada com base na demanda) – "emprestamos" esse termo de Abílio (2020), que o emprega para se referir ao trabalho por meio de plataformas digitais.

[6] Conforme a Tabela A1 do Apêndice, nos anos posteriores à reforma trabalhista (a exemplo de 2017, 2018 e 2019), observou-se expressiva expansão do trabalho por conta própria, especialmente entre especialistas autônomos e autônomos

das plataformas digitais, normalmente assentadas em trabalho por conta própria).

Neste contexto, a expansão do autoemprego ocorre não somente por opção, mas também, muitas vezes, por necessidade, como uma estratégia de sobrevivência. Como destacam Banarjee e Duflo (2011), a ausência de oportunidade no mercado de trabalho formal é um dos principais determinantes do empreendedorismo entre pessoas de baixa renda (pobres ou quase pobres). Esses empreendedores não escolhem empreender devido a uma maior aptidão ou "espírito" empreendedor; ao contrário, são impelidos ao empreendedorismo por problemas estruturais (como elevado desemprego e crescente precarização das relações de trabalho) e fatores conjunturais (como baixo dinamismo ou estagnação) da economia, que os impede de obter um emprego por outra via que não seja a sua "compra" por meio da própria precarização disfarçada em empreendedorismo.

Há empreendedores movidos por outras razões, como a busca por autonomia, flexibilidade de horários e, caso seu empreendimento seja bem-sucedido, elevados rendimentos (retornos) no longo prazo. Contudo, recentemente, um processo de supervalorização do empreendedorismo e de desvalorização do emprego com carteira assinada transformou essa forma de inserção em um xingamento, tamanha a repulsa dos jovens à CLT.

Esses processos estão associados, de um lado, à precarização do trabalho no Brasil, que se ampliou no mercado de trabalho formal com a reforma trabalhistas de 2017. Essa reforma legalizou a terceirização das atividades fins das empresas (possibilitando a substituição de trabalho assalariado por autônomos, bem como a ampliação do fenômeno de assalariamento disfarçado[7]) e o emprego intermitente (possibilitando a contratação de trabalhadores de forma não contínua, conforme necessidade da empresa, com recebimento por dia ou hora trabalhados) (CARVALHO; NOGUEIRA, 2024; BRITO; VIANA, 2026a e 2026b).

De outro lado, associam-se à valorização da autonomia e flexibilidade normalmente destacadas como vantagem do trabalho por conta própria (pela propaganda neoliberal), uma vez que nessa forma de inserção no mercado de trabalho, o indivíduo é o próprio patrão e, com isso, como ressalta a ideologia meritocrática, seu sucesso dependeria apenas do próprio esforço, assim como somente dele dependeria a obtenção de rendimentos superiores ao do trabalho com carteira assinada (DARDOT; LAVAL, 2016).

---

precários. A expansão dos autônomos com ativos, por sua vez, intensificou-se a partir de 2022. Embora o número total de trabalhadores por conta própria tenha crescido ao longo de quase todo o período analisado (com exceção de 2020, em razão da pandemia de Covid-19, e de 2023), destaca-se que, a partir de 2022, o crescimento do emprego com carteira assinada (sobretudo entre especialistas e supervisores) superou o do trabalho por conta própria, contribuindo para a redução do empreendedorismo por necessidade, com queda dos autônomos agrícolas e, em 2023, dos autônomos precários.

[7] Caso em que as relações de trabalho formal (jurídicas) são de autonomia (contratação de prestador de serviço autônomo, para o qual são repassadas todas as responsabilidades sobre os próprios encargos trabalhistas, previdenciários e fiscais desse contrato), mas essencialmente mantém-se as demais características de vínculo empregatícios (como cumprimento de horário, prestação de serviço para um único tomador, subordinação etc.).

Essa imagem (ilusória) de autonomia, é reforçada pela constante divulgação de poucos casos de sucesso, com omissão das reais condições materiais para o bom resultado do empreendimento (como o auxílio financeiro recebido da família, a posse de capital político e social etc.) e da elevada taxa de fracasso entre os que não possuem essas condições materiais.

Como observa Nunes (2025, n.p.) diversos influenciadores digitais têm estimulado os jovens a "rasgar a CLT para ficar rico no digital", difundindo a ideia de que a atuação nas plataformas digitais constitui um caminho promissor e acessível para o enriquecimento. Todavia, essa narrativa, frequentemente construída a partir de casos isolados de êxito, desconsidera a expressiva taxa de insucesso associada à monetização de conteúdos digitais como principal fonte de renda, contribuindo para a formação de expectativas potencialmente distorcidas quanto às reais possibilidades de ascensão econômica nesse segmento.

Nunes (2025, n.p.) chama a atenção para o problema ao citar uma pesquisa conduzida pela University College Dublin (UCD), a qual acompanhou 40 mil perfis de usuários que buscavam ativamente ampliar sua base de seguidores no Instagram. No período de quatro meses, apenas 1,4% dessas contas analisadas lograram ultrapassar a marca de 5 mil seguidores, indicando a baixa probabilidade de crescimento expressivo em curto prazo, mesmo entre aqueles que empreendem esforços sistemáticos para tal finalidade.

Em perspectiva complementar, Pio (2025) aponta que somente 22% dos 200 maiores influenciadores brasileiros conseguem efetivamente monetizar seus conteúdos em 2025. O dado decorre de estudo realizado pela Favikon em parceria com a People2Biz, que contemplou criadores de conteúdo atuantes no Instagram, YouTube, X, TikTok e LinkedIn. Ainda segundo essa pesquisa, mesmo entre aqueles que já obtêm faturamento, evidencia-se a necessidade de diversificação das fontes de receita, mediante estratégias como a comercialização de produtos próprios, a oferta de cursos e a participação em programas de afiliados, o que reforça a instabilidade e a complexidade do modelo de negócios baseado exclusivamente na produção de conteúdo digital.

A supervalorização do empreendedorismo em relação ao emprego formal também está associada a erros na comparação dos rendimentos das diferentes formas de inserção no mercado de trabalho. Essas comparações, normalmente, além de omitirem os direitos e benefícios dos trabalhadores com carteira assinada, não consideram os custos de prestação de serviço por conta própria, especialmente os encargos previdenciários e fiscais que garantiriam benefícios mais próximos ao do emprego formal.[8]

[8] Enquanto a base da contribuição previdenciária do trabalhador com carteira assinada (e, portanto, os benefícios a que tem direito) consiste na sua remuneração mensal, os trabalhadores por conta própria que optam pela figura jurídica do Microempreendedor individual (MEI) fazem sua contribuição com base no salário mínimo. Para auferir benefícios previdenciários superiores ao salário mínimo, além de não poderem optar pelo MEI, precisam efetuar a contribuição previdenciária sobre uma valor de rendimentos superior a esse, arcando, inclusive com a contribuição patronal, não descontada dos trabalhadores com carteira assinada.

O Quadro 1, elaborado com base na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (BRASIL, 1943) e no art. 7º da Constituição Federal - CF (BRASIL, 1988), apresenta as reais vantagens do emprego formal e do trabalho por conta própria.[9] A observação do Quadro 1 evidencia que, o custo da ausência de subordinação[10] e da flexibilidade de horário do trabalho por conta própria consiste em significativa perda de direitos.

Quadro 1 – Vantagens dos empregados CLT e dos trabalhadores autônomos

Empregados CLT	Autônomos
Maior estabilidade de emprego[1] e renda[2]	Ausência de subordinação e Flexibilidade de horário
Jornada de trabalho regulamentada – regra geral: no máximo, 8 horas por dia e 44 horas semanais. Além de descanso mínimo de 11 horas entre jornadas e de intervalo de 1 a 2 horas para refeições	
Horas extraordinárias remuneradas, acrescidas de adicional não inferior a 50% e, em casos de domingos e feriados, de 100%, com projeção sobre o descanso semanal remunerado, férias e 1/3 constitucional, 13º salário, FGTS etc.) ou banco de horas para compensação	
Descanso semanal, feriados (nacionais, estaduais e municipais) e licenças (maternidade /paternidade, por exemplo) e faltas justificadas (como consultas médicas, falecimento de familiar, nascimento de filho, casamento) remunerados	
13º Salário	
30 dias de Férias remuneradas, por ano trabalhado, acrescidas de adicional de 1/3	
FGTS – Depósito mensal de 8% da remuneração bruta em conta na CEF, vinculada ao contrato de trabalho, em nome do trabalhador, além de uma multa de 40% do valor depositado em caso de demissão sem justa causa do trabalhador	
Contribuição previdenciária e acesso a direitos previdenciários (aposentadoria, auxílio-doença, salário-família, auxílio-acidente, auxílio-maternidade, auxílio reclusão e pensão por morte)[3]	
Aviso prévio em caso de demissão sem justa causa – pode ser trabalhado ou indenizado – de 30 dias a 90 dias a depender do tempo de trabalho na empresa	
Demais direitos trabalhistas, inclusive os estabelecidos por convenção coletiva, como: vale transporte (com desconto máximo de 6% do salário), estabilidade de emprego à gestante e ao trabalhador que sofreu acidente de trabalho, adicional noturno (de 20% sobre o valor da hora diurna para trabalhos executados entre 22:00 e 5:00), de insalubridade (de 10% a 40% sobre o salário mínimo) e de periculosidade (de 30% sobre o salário-base), vale alimentação/refeição, plano de saúde, participação nos lucros da empresa, seguro-desemprego etc.	
Ausência de responsabilidades burocráticas e tributárias	

Fonte: Elaboração própria

Notas: (1) Em caso de demissão sem justa causa, os trabalhadores têm direito, além das verbas trabalhistas (saldo de salário, 13º salário proporcional, férias vencidas e proporcionais acrescidas de 1/3 constitucional), ao aviso prévio, trabalhado ou indenizado, de 30 a 90 dias – ver Lei nº 12.506/2021 (BRASIL, 2011) – a depender do tempo de trabalho na mesma empresa. Também têm direito à multa do FGTS, equivalente a 40% do saldo total depositado na conta do FGTS referente àquele contrato, ao saque do saldo do FGTS (caso não tenha optado pela modalidade do saque-aniversário) e ao seguro-desemprego, desde que cumprido os requisitos legais. (2) Mesmos os comissionados puros, quando contratados com carteira assinada, possuem maior estabilidade de renda do que os autônomos, pois, conforme o art. 76 da CLT e o art. 7º, IV e VII, da CF, a todo o trabalhador é garantido o direito ao salário mínimo (nacional, regional ou ao piso da categoria), não podendo, portanto, auferir remuneração inferior a esse valor. Ademais, o pagamento dos salários deve ser realizado até o quinto dia útil do mês (conforme o art. 459, § 1º, da CLT) e é garantida aos trabalhadores a irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo (art. 7º, VI, da CF);

Ademais, caso seja necessária a abertura de um CNPJ por outra figura jurídica além do MEI, será preciso arcar com os custos do processo de abertura e registro da pessoa jurídica nos órgãos públicos, com os custos e despesas operacionais da atividade, com impostos (municipais, estaduais e federais, a depender do porte, do regime de tributação e da atividade), com honorários contábeis etc.

[9] Para detalhes sobre a origem e a evolução da CLT ver Fonseca (1999), Campos (2015) e Campos e Silva (2023).

[10] Mesmo se tratando de autônomos autênticos, e não assalariados disfarçados, essa ausência de subordinação é relativa, uma vez que normalmente os contratos de prestação de serviços possuem diversas cláusulas que limitam formalmente a autonomia dos prestadores, impondo prazos e penalidades de descumprimento. Note que essas imposições contratuais buscam tornar interesse do prestador a finalização do serviço para receber seu pagamento, o que pode levá-lo a trabalhar mais horas por dia do que a jornada legal, mas esse não recebe horas extras, configurando um alto custo de oportunidade da flexibilidade de horário do trabalho autônomo.

(3) Os autônomos podem ter acesso aos direitos previdenciários, desde que façam a devida contribuição à Previdência Social, mas não aos direitos ou benefícios trabalhistas, a exemplo do seguro-desemprego e do abono salarial (PIS ou PASEP).

Incontestavelmente, as principais vantagens do trabalho com carteira assinada em relação ao trabalho por conta própria são a maior estabilidade de emprego e de renda, bem como o acesso a outras verbas trabalhistas além do salário mensal (como FGTS, 13º salário, férias remuneradas acrescidas de 1/3 constitucional etc.), o direito ao descanso semanal, feriados e licenças remunerados. Contudo, as modalidades precarizadas pela reforma trabalhista de 2017, como o emprego intermitente[11] e o assalariamento disfarçado[12], não asseguram todos os direitos descritos no Quadro 1.

A propagação dessas novas modalidades pode ser um dos fatores explicativos da atual aversão dos jovens ao emprego com carteira assinada (CLT), uma vez que relações de trabalho flexibilizadas tendem a intensificar a imobilidade social, agravar as condições de trabalho desgastantes (física e mentalmente), reduzir a remuneração e ampliar a pobreza entre os trabalhadores (*working poor* ou *in-work poverty*)[13] (CRETTAZ, 2013; BRADY; BAKER; FINNIGAN, 2013; LOHMANN; MARX, 2018).

A relação entre reformas institucionais que "flexibilizam" as relações de trabalho e pobreza no trabalho pode ser notada pelo rápido crescimento de pesquisas centradas na análise desse tipo de pobreza, especialmente nos períodos (entre 2000 e 2010 e entre 2010 e 2016) marcados pela expansão do número de países que passaram a considerar medidas de flexibilização das leis trabalhistas e redução do gasto social do governo como soluções para o elevado desemprego e a crise econômica enfrentada por suas economias (CRETTAZ, 2013; LOHMANN; MARX, 2018).

Além da flexibilização, a dessindicalização também está associada a menores salários e maior incidência de pobreza entre os trabalhadores, como indicam os resultados da análise empírica da economia dos Estados Unidos de 1991 a 2010 realizada por Brady, Baker e Finnigan (2013). Esse estudo mostra que a sindicalização, em nível estadual, dos trabalhadores apresentou efeitos positivos robustos e estatisticamente significativos sobre a redução da pobreza no trabalho, tanto em domicílios sindicalizados quanto em domicílios não sindicalizados. Tais efeitos foram superiores aos efeitos do

[11] Essa modalidade de trabalho não dá direito ao seguro-desemprego, nem assegura a mesma estabilidade de renda e de emprego verificada no trabalho com carteira assinada. Todavia, são asseguradas ao trabalhador, ao final de cada convocação, as verbas trabalhistas (salário, 13º salário, férias remuneradas acrescidas de 1/3, FGTS, contribuição previdenciária, descanso semanal remunerado, horas extras e adicionais noturno, insalubridade e periculosidade, se for o caso) proporcionais ao tempo de trabalho, bem como as verbas rescisórias e multa do FGTS em caso de demissão sem justa causa.

[12]Nesse caso, como não há vínculo empregatício formal, os encargos previdenciários são transferidos ao trabalhador autônomo. Assim, sua contribuição lhe assegura os direitos previdenciários, mas não lhe confere os direitos trabalhistas decorrentes de uma relação de emprego.

[13] Esse tipo de pobreza normalmente é associado ao elevado grau de flexibilização do mercado de trabalho (CRETTAZ, 2013; BRADY; BAKER; FINNIGAN, 2013; LOHMANN; MARX, 2018). Mais detalhes sobre o tema, ver também, Brito e Dathein (2024) e Poy e Dischiera (2025).

desempenho econômico e das políticas sociais dos estados na redução desse tipo de pobreza. Além disso, os autores apontam que a sindicalização não apresentou efeitos negativos estatisticamente significativos sobre o nível de emprego – não encontrando, portanto, evidências de que a sindicalização aumentaria a pobreza entre os trabalhadores ao ampliar o desemprego.

Apesar das evidências que apontam para os efeitos positivos da sindicalização na mitigação da pobreza no trabalho, no Brasil, a reforma trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467) contribuiu para o distanciamento entre trabalhadores e entidades sindicais. Ao extinguir a obrigatoriedade da contribuição sindical, a reforma reduziu drasticamente a principal fonte de custeio dos sindicatos dos trabalhadores, comprometendo sua estrutura e sua capacidade de atuação, especialmente no que se refere à mobilização dos trabalhadores na luta por melhores condições de trabalho e de remuneração. Como resultado, observou-se uma expressiva diminuição das taxas de sindicalização e do poder de barganha dos sindicatos dos trabalhadores e, consequentemente, dos próprios trabalhadores, inclusive o dos não sindicalizados (CARVALHO, 2017; CAMPOS; SILVA, 2023).

É importante destacar, contudo, que esse impacto negativo não se verificou de forma equivalente no âmbito dos sindicatos patronais e de associações de "classe", como apontam Campos e Silva (2023, p. 14):

> Por sua vez, outras formas de organização coletiva, como os sindicatos empresariais e as associações de "classe" (de engenheiros, médicos, advogados e assim por diante), foram relativamente preservadas. [...]. Por si só, talvez isso diga algo a respeito dos interesses corporativos que estiveram associados à aprovação dessa reforma, da forma como foi concebida.

Assim, diferentemente das entidades representativas dos trabalhadores, as organizações empresariais não sofreram perda estrutural comparável em sua capacidade de financiamento e de articulação, preservando, em grande medida, seus recursos institucionais e seu poder de influência nas negociações coletivas.

Ademais, ao possibilitar o estabelecimento de contrato de trabalho de forma tácita ou verbal, ao consolidar o princípio da prevalência do negociado sobre o legislado e ao contribuir para a ampliação do trabalho por conta própria, a reforma alterou o equilíbrio das relações laborais e restringiu a atuação da Justiça do Trabalho no controle e na mediação das negociações entre empregados e empregadores (CARVALHO, 2017; CAMPOS; SILVA, 2023; BRITO; VIANA, ARAÚJO, 2026b).

No caso dos trabalhadores por conta própria, há menor (ou ausência de) proteção social, reduzido poder de barganha e limitada capacidade de negociação (se existente) com contratantes, fornecedores ou plataformas digitais. Isso porque esses trabalhadores, além de assumirem integralmente o risco da atividade, normalmente não possuem entidade de representação coletiva que atue na defesa de seus interesses (como conquista de direitos e proteção social, melhores condições de trabalho e remuneração) e, mesmo quando contribuem para a previdência social, não têm acesso

aos direitos trabalhistas listados no Quadro 1 (na coluna Empregados CLT).

A insegurança de renda e reduzida proteção social dos trabalhadores autônomos aparece nas pesquisas de levantamento que entrevistam os trabalhadores autônomos, como a realizada pelo Centro de Análise da Sociedade Brasileira (CASB, 2023) e a Sondagem de Mercado de Trabalho do FGV IBRE (CAMPELO JR. et al., 2024).

O CASB (2023) realizou, em novembro e dezembro de 2023, 4.017 entrevistas buscando compreender as alterações em curso do mercado de trabalho e seus impactos sobre as classes trabalhadoras. A unidade de análise foram pessoas de 18 a 55 anos que vivem do trabalho e que compõem a população economicamente ativa.

O estudo evidenciou que grande parcela dos respondentes declarou preocupação com a renda proveniente do trabalho (60%), indicou como principal desvantagem do trabalho por conta própria ausência de rendimentos em situações de incapacidade laboral (64%) e manifestou interesse em ter acesso a direitos trabalhistas, como o FGTS (79%) e o seguro-desemprego (69%). Apesar da falta de acesso a esses direitos, 67% dos respondentes autodeclararam-se trabalhadores, enquanto apenas 4% se identificaram como empreendedores. Além disso, 30% afirmaram desempenhar mais de uma atividade com o objetivo de complementar seus ganhos (CASB, 2023).

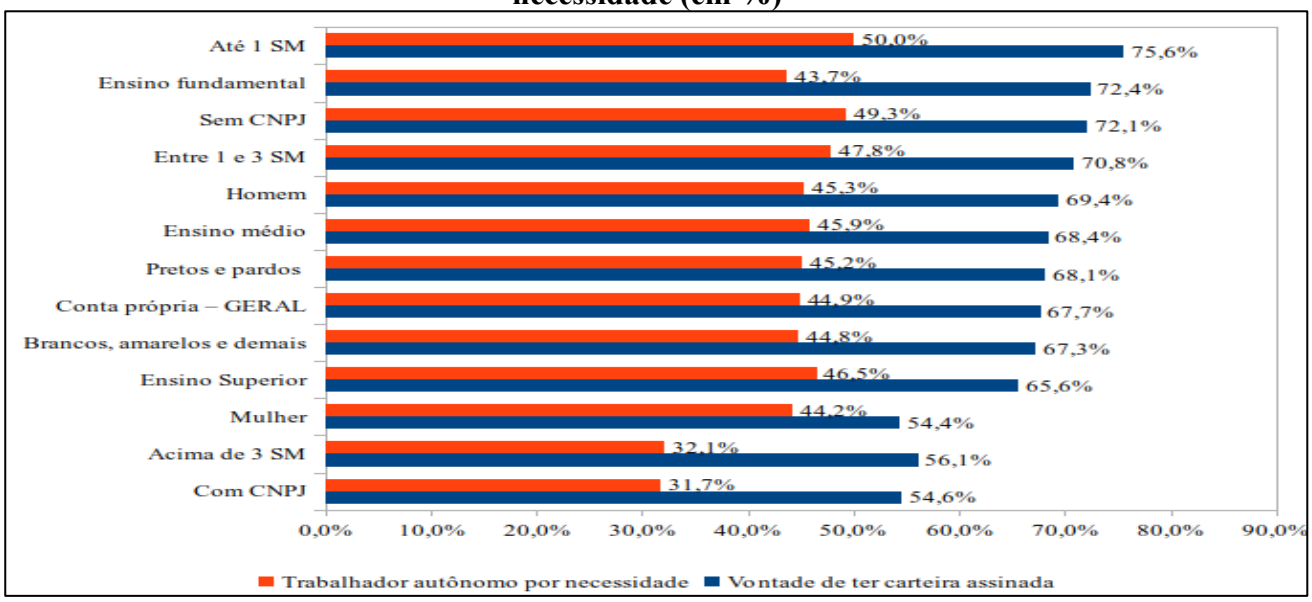
A elevada parcela de entrevistados que se consideram trabalhadores e anseiam por direitos trabalhistas sugere que a maioria dos entrevistados estavam empreendendo por necessidade e percebiam claramente as vantagens do emprego formal em comparação com o trabalho por conta própria.

Esses resultados corroboram os encontrados na Sondagem de Mercado de Trabalho do FGV IBRE (CAMPELO JR. et al., 2024) realizada no primeiro trimestre de 2024 e que entrevistou 5.321 pessoas (das quais 1.108 eram trabalhadores autônomos), em todo o país. De acordo com essa pesquisa, 67,7% dos trabalhadores por conta própria desejavam trabalhar com carteira assinada, 44,9% relataram não saber qual seria seu rendimento no próximo mês. Esses dados corroboram os resultados da pesquisa da CASB (2023) que apontavam a elevada incerteza quanto a renda e maior insegurança desses trabalhadores, bem como o desejo de encontrarem um emprego formal.

Ainda segundo os dados da Sondagem de Mercado de Trabalho do FGV IBRE apresentados por Campelo JR. et al. (2024) o empreendedorismo por opção é maior entre os autônomos que auferem mais de três salário mínimos (68,2%) e entre os que possuem CNPJ (67,9%) em comparação com as demais categorias e com os conta própria em geral (55,1%). Uma inconsistência dessa pesquisa é o fato de que embora 67,7% relataram desejarem trabalhar com carteira assinada, indicativo de que são empreendedores por faltas de oportunidades no mercado formal, somente 44,9% dos trabalhadores por conta própria em geral foram classificados como empreendedores por necessidade. Essa discrepância – que está presente em todas as categorias analisadas na pesquisa,

conforme Gráfico 1 – pode estar associada a definição utilizada na pesquisa para classificar os empreendedores por opção e os empreendedores por necessidade.

Gráfico 1 – Trabalhadores autônomos que almejam emprego formal e empreendedorismo por necessidade (em %)



Fonte: Elaboração própria com base nos dados de Campelo JR. et al. (2024).

Isso porque, foram classificados como empreendedores por vontade própria os trabalhadores autônomos que relataram como motivações para essa forma de inserção no mercado de trabalho, as seguintes opções: *"*desejo de independência; flexibilidade de horário; e oportunidade de começar um negócio próprio." (CAMPELO JR. et al., 2024, n.p.).

Por outro lado, foram classificados como empreendedores por necessidade os entrevistados que assinalaram como motivações para o emprego por conta própria: *"*necessidade de uma fonte de renda extra; estava desempregado e precisava de um rendimento; dificuldade em conseguir emprego com salário bom; não conseguir emprego na área de atuação; e outros fatores". (CAMPELO JR. et al., 2024, n.p.).

Apesar dessa discrepância, como mostram os dados do Gráfico 1, grande parcela dos autônomos, independentemente da categoria de análise, gostaria de trabalhar com carteira assinada, demonstrando que, apesar do discurso dominante da mídia, grande parte dos trabalhadores segue conscientes das vantagens dos vínculos formais, podendo indicar uma tendência geracional anti-CLT. Por outro lado, estes dados indicam a necessidade de políticas públicas que gerem oportunidades decentes no mercado de trabalho formal na economia brasileira. Essas políticas são fundamentais, uma vez que as oportunidades formais precarizadas podem estar associadas a crítica contemporânea (principalmente após a reforma de 2017) às leis trabalhistas brasileiras, que nas redes sociais, tem buscado associar o emprego formal ao fracasso (criando uma aversão à CLT) e o empreendedorismo ao sucesso. Mas que como apontamos nessa seção trata-se de uma visão ilusória, pois o emprego com carteira assinada, excetuado o da modalidade intermitente, apresenta maior proteção social aos

trabalhadores e possuem vantagens muito superiores às prometidas pelo empreendedorismo, como a maior estabilidade e previsibilidade de renda, especialmente diante de condições que impedem o trabalhador de exercer suas atividades, bem como a longa lista de demais vantagens do emprego formal apresentadas no Quadro 1 que contrastam com as duas vantagens do trabalho por conta própria – flexibilidade de horário e maior autonomia (ausência de subordinação).

Cabe ainda destacar que o empreendedorismo, sem as bases materiais que o sustentem (em razão da lucratividade de pequenos negócios não ocorrer no curto prazo), não proporcionará a ascensão social prometida à juventude, gerando mais frustração. Investigaremos nas próximas seções se o rendimento dos autônomos apresenta alguma vantagem que compense a renúncia dos direitos e benefícios assegurados aos trabalhadores com carteira assinada.

3 Metodologia

Nesse estudo utilizou-se os microdados da PNADC dos anos 2015 e 2024 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2025) para construção da base de dados e o *software* Stata.[14] Foram aplicados os fatores de expansão de cada unidade amostral e a atualização das variáveis monetárias foi realizada pelo deflator da PNADC a preço médio do último trimestre 2024.

A unidade de análise desta investigação é a população com 14 anos ou mais com emprego com carteira assinada no setor privado e os que trabalham por conta própria.[15]

O tratamento utilizado no banco foi a exclusão dos trabalhadores temporários, em razão dos diferentes direitos trabalhistas e previdenciários que esse tipo de vínculo empregatício pode apresentar. Contudo essa exclusão, não altera significativamente o banco de dados, uma vez que, em 2015, a participação relativa desse tipo de vínculo na unidade de análise desse estudo correspondeu a 1,35% do total trabalhadores CLT e, em 2024, a 1,32%.[16]

A análise utilizou a tipologia sócio-ocupacional conforme metodologia da Pesquisa DEMSNPPP IPEA (POMPEU *et al.* 2020, 2023) apresentada no Quadro 2, bem como o setor de ocupação, jornada habitual no trabalho principal e rendimento médio mensal habitual do trabalho principal (RMTP)[17] entre outras variáveis de interesse.

---

[14] A definição do período está associada à disponibilidade de dados (para o ano final) e a consolidação da base de dados da PNADC (ano inicial), embora, em termos de desempenho econômico, sejam períodos opostos – a variação do PIB da economia brasileira correspondeu a –3,55% em 2015 e a 3,40% em 2024, conforme dados IPEADATA (2025).

[15] Portanto, não fazem parte do escopo dessa pesquisa os empregados no setor público com carteira assinada, os empregados (nos setores público e privado) sem carteira assinada, os domésticos com ou sem carteira assinada, os militares, os servidores estatutários, os empregadores e os trabalhadores familiares auxiliares.

[16] Em 2015 a participação relativa dos temporários no total dos ocupados da economia brasileira correspondeu a 7,28% e em 2024 a 8,00%. Contudo, em ambos os períodos, a maioria dos temporários (mais de 76%) possuíam emprego sem carteira assinada no setor público ou privado.

[17] Foram estimados diversos dados sobre os demais vínculos da unidade de análise. A proporção de trabalhadores CLT e autônomos com mais de um emprego foi pouco expressiva (apenas 3,03% e 3,36%, respectivamente, em 2024), o que pode indicar uma possível subnotificação da PNADC. A jornada semanal habitual média de todos os trabalhos e o rendimento médio mensal de todos os trabalhos também apresentaram pouca diferença em relação aos dados do trabalho principal. Por tais razões, optamos por apresentar somente os dados referente ao trabalho principal.

Quadro 2 - Tipologia sócio-ocupacional da Pesquisa DEMSNPPP IPEA

Categoria de Classe	Critérios teóricos metodológicos	Posição na ocupação na PNADC (VD4008)
Trab. assalariados	Não tem propriedade ou posse de ativos. Renda do trabalho. Nível de salário, subordinação e qualificação variável.	Empregado no setor privado (VD4008=1) qualificado por:
Gerentes	Controle geral do processo de trabalho. Limitado controle sobre as decisões de investimento e de alocação de recursos. Nível de salário e qualificação educacional superiores.	35 códigos de ocupação[1]
Supervisores	Controle e supervisão direta sobre o processo de trabalho. Níveis de salário e qualificação intermediários.	5 códigos de ocupação
Empregados especialistas	Maior nível de qualificação, inclusive educação credencial. Maior nível salarial e maior autonomia no processo de trabalho.	70 códigos de ocupação
Empregados qualificados	Nível de educação e salários intermediários. Presença de subordinação.	99 códigos de ocupação
Trabalhadores típicos	Menor nível de educação e de salário. Presença de subordinação e controle.	192 códigos de ocupação[2]
Trabalhadores elementares	Menor nível de salário e de qualificação. Exercem tarefas auxiliares no processo de trabalho. Presença de controle e subordinação.	35 códigos de ocupação[2]
Trab. autônomos	Não apresentam relação formal de assalariamento e subordinação. Variáveis níveis de renda, educação. Renda sujeita a maior variabilidade. Podem ser proprietários de ativos de baixo valor.	Conta própria (VD4008=5) que atual em um dos:
Autônomos Agrícolas	Conta própria no setor agrícola, não precário. Nível de qualificação elevada ou média. Menor variabilidade de renda. Maior autonomia.	18 códigos de ocupação associados a essa categoria
Especialista autônomo sem empregados	Alto nível de qualificação, sendo usual a presença de educação credencial. Renda elevada com relativa variabilidade. Ausência de subordinação e controle. Pode ser proprietário de ativos necessários para o exercício de sua qualificação.	70 códigos de ocupação associados a essa categoria
Autônomos com ativos	Variabilidade média de renda. Propriedade de ativos de baixo valor. Educação média e baixa. Sem subordinação.	97 códigos de ocupação e pelo local de trabalho (V4020=1 ou V4022=6).
Autônomos precários	Agrícolas, são caracterizados por ausência de qualificação, alta variabilidade da renda e desocupação sazonal. Não agrícolas, são caracterizados por alta variabilidade de renda, ausência de propriedade de ativos, baixa educação e sem subordinação.	Não classificado nas categorias anteriores (por exclusão).

Fonte: Brito, Viana e Araújo (2026b) adaptado de Pompeu et al. (2020, p. 30-31) e Fernandes et al. (2024).
Nota: (1) Os códigos de ocupação são da Classificação de Ocupações para Pesquisas Domiciliares (COD). Para detalhes dos códigos de ocupação associados a cada posição de classes ver Fernandes et al. (2024). (2) As categorias "Trabalhadores típicos" e "Trabalhadores elementares" compartilham 9 códigos de ocupação com os Autônomos Agrícolas.

Foram utilizados os rendimentos habituais para excluir possíveis variabilidades (como recebimento de férias e outros pagamentos extras no mês de referência) que poderiam influenciar nos valores de rendimento a serem estimados.

Para realizar uma comparação real entre o rendimento dos trabalhadores com carteira assinada (trabalhadores CLT ou trabalhadores formais[18]) e os autônomos é preciso incluir no rendimento mensal as demais verbas trabalhistas que os trabalhadores com carteira assinada auferem ao longo do ano, que não aparecem no valor declarado como remuneração mensal habitual (que corresponde ao salário bruto mensal) e que os autônomos não auferem. Portanto, a RMTP estimada (RMTP_e) inclui

[18] Embora os autônomos com contribuição à previdência social também possam ser considerados trabalhadores formalizados, neste estudo o termo "emprego formal" (ou "trabalho formal") foi utilizado como sinônimo de trabalho com carteira assinada.

um doze avos de 13º salário, um doze avos de férias remuneradas acrescidas de um terço constitucional, 8% de FGTS incidente sobre o rendimento mensal e as demais verbas trabalhistas estimadas (13º salário, férias e 1/3 constitucional).

Para não criar viés de sobrestimação da remuneração do trabalhador com carteira assinada, não foi inserido nas verbas estimadas o descanso semanal remunerado e os feriados nacionais, estaduais ou municipais que são, por lei, períodos de descanso também remunerados. Ademais, como já visto na seção anterior, os trabalhadores com carteira assinada têm direito ao recebimento das horas extras com adicional de 50 ou 100%, a depender do caso, aviso prévio (trabalhado ou indenizado) em caso de demissão, multa sobre o saldo do FGTS, entre outros direitos, que também não foram considerados na RMTP_e.

4 CLT versus Autônomos: o que os dados sobre emprego, renda e escolaridade nos diz sobre essa disputa?

A Tabela 1 apresenta os dados da participação dos empregados com carteira assinada no setor privado (CLT) e dos trabalhadores por conta própria (autônomos) no total de ocupados, segundo categorias sócio-ocupacionais, com base na Pesquisa DEMSNPPP do IPEA (POMPEU *et al.* 2020, 2023), no período em análise. Observa-se maior participação relativa do emprego formal no total de ocupados em ambos os anos considerados. Todavia, entre 2015 e 2024, verificou-se redução relativa[19] desse tipo de vínculo – à exceção dos empregados especialistas, supervisores e trabalhadores elementares – concomitantemente à expansão do trabalho por conta própria.

Tabela 1 - Participação relativa no total de ocupados por categoria sócio-ocupacional –em %, Brasil 2015-2024[1,2]

Categorias sócio-ocupacionais	2015		2024		Δ2015-2024 (em p.p.)	
	CLT	Autônomos	CLT	Autônomos	CLT	Autônomos
Especialistas autônomos		1,38		2,57		1,19
Autônomos com ativos		9,98		10,49		0,51
Autônomos agrícolas		4,98		3,50		-1,48
Autônomos precário		9,20		10,85		1,65
Gerentes	2,47		1,80		-0,67	
Empregados especialistas	2,56		3,49		0,93	
Empregados qualificados	4,72		3,99		-0,74	
Supervisores	0,57		0,70		0,13	
Trabalhadores típicos	25,61		23,93		-1,68	
Trabalhadores elementares	5,25		5,35		0,11	
Total	**41,17**	**25,54**	**39,26**	**27,41**	**-1,92**	**1,87**

Fonte: Elaboração própria com base nos microdados da PNADC (IBGE, 2025).

Notas: (1) CLT – refere-se ao empregado com carteira assinada no setor privado; Autônomos – refere-se ao trabalhador por conta própria. (2) A Tabela A2 do Apêndice apresenta os dados do total de ocupados por categoria sócio-

[19] Como mostram os dados da Tabela A2 do Apêndice, no período analisado houve expansão tanto do total de empregados com carteira assinada (CLT) quanto do contingente de trabalhadores por conta própria. Todavia, o crescimento relativo deste último grupo foi superior ao do emprego formal, impulsionado sobretudo pela ampliação do número de especialistas autônomos e de autônomos precários.

ocupacional.

Destaca-se que tais transformações ocorreram apesar dos distintos contextos macroeconômicos. Em períodos de recessão, como em 2015 – quando a economia brasileira registrou retração de –3,55% do Produto Interno Bruto (PIB) –, é comum a ampliação do trabalho por conta própria, em resposta à redução do emprego formal, fenômeno frequentemente associado ao chamado empreendedorismo por necessidade. Por outro lado, em 2024, o desempenho econômico foi positivo, registrando um crescimento do PIB de 3,40%. Ainda assim, tal dinamismo mostrou-se insuficiente para impedir a redução do emprego formal entre gerentes, empregados qualificados e trabalhadores típicos, bem como a expansão dos especialistas autônomos, autônomos com ativos e autônomos precários.

As categorias sócio-ocupacionais analisadas na Tabela 1 oferecem evidências relevantes acerca da configuração da estrutura produtiva brasileira. Os dados indicam menor demanda por especialistas autônomos, empregados especialistas e empregados qualificados – embora, no período considerado, tenha havido expansão das duas primeiras categorias e retração da última –, simultaneamente a uma participação elevada e crescente de autônomos com ativos e autônomos precários.

Essa estrutura ocupacional sugere uma estrutura produtiva caracterizada por baixo dinamismo e reduzido grau de sofisticação, limitada capacidade de geração (ou apropriação) de valor agregado e menor complexidade econômica. Observa-se, ainda, maior participação relativa dos trabalhadores típicos e elementares (que, em 2024, representaram 29,28% do total de ocupados e 74,59% do total de empregados com carteira assinada), além da expressiva presença de autônomos com ativos e precários (que corresponderam, no mesmo ano, a 21,34% dos ocupados e a 77,86% do total de trabalhadores por conta própria).

Tais ocupações, em geral, demandam menor qualificação formal (por definição, como mostrou o Quadro 2) e apresentam menor nível de remuneração, conforme evidenciado na Tabela 2, reforçando a hipótese de que a economia brasileira apresenta dificuldades estruturais para absorver mão de obra altamente qualificada em segmentos de maior produtividade e rendimento.

Os dados da Tabela 2 evidenciam que, de modo geral, os trabalhadores com carteira assinada auferem rendimentos médios superiores (mensais, por hora trabalhada e por hora ajustada aos anos de estudo) em comparação aos trabalhadores por conta própria. Considerando essas três métricas, nos dois anos analisados, as categorias de gerentes e empregados especialistas apresentaram remunerações superiores às dos especialistas autônomos. Assim como, os empregados qualificados e supervisores auferiram remunerações inferiores às dos especialistas autônomos, mas superiores às das demais categorias de trabalhadores autônomos.

Tabela 2 - Rendimento médio do trabalho principal (RMTP) por categoria sócio-ocupacional – em R$, Brasil 2015-2024

Categorias sócio-ocupacionais	2015		2024		Δ2015-2024 (em %)	
	CLT	Autônomos	CLT	Autônomos	CLT	Autônomos
RMTP (em R$ por mês)[1]						
Especialistas autônomos		6.482		5.893		-9,09
Autônomos com ativos		2.672		2.919		9,22
Autônomos agrícolas		1.385		1.810		30,74
Autônomos precário		1.750		1.827		4,42
Gerentes	8.864		9.603		8,33	
Empregados especialistas	9.183		7.980		-13,10	
Empregados qualificados	4.329		4.529		4,63	
Supervisores	4.699		4.942		5,19	
Trabalhadores típicos	2.889		3.028		4,81	
Trabalhadores elementares	2.132		2.306		8,18	
Total	**3.732**	**2.304**	**3.858**	**2.624**	**3,37**	**13,86**
Total ocupados da economia	**3.393**		**3.591**		**5,83**	
RMTP (em R$ por hora trabalhada)[2]						
Especialistas autônomos		46,81		41,59		-11,15
Autônomos com ativos		16,72		18,06		8,06
Autônomos agrícolas		8,84		11,85		34,01
Autônomos precário		13,00		13,58		4,46
Gerentes	47,48		50,58		6,52	
Empregados especialistas	54,86		48,55		-11,51	
Empregados qualificados	25,84		26,44		2,30	
Supervisores	24,99		26,04		4,22	
Trabalhadores típicos	15,81		16,47		4,15	
Trabalhadores elementares	11,70		12,71		8,62	
Total	**20,89**	**15,54**	**21,55**	**17,70**	**3,17**	**13,91**
Total ocupados da economia	**20,40**		**21,64**		**6,07**	
RMTP (em R$ por hora e anos de estudo)[3,4]						
Especialistas autônomos		3,12		2,69		-13,67
Autônomos com ativos		1,98		1,83		-7,60
Autônomos agrícolas		1,96		2,03		3,38
Autônomos precário		1,97		1,70		-13,59
Gerentes	3,34		3,48		4,17	
Empregados especialistas	3,49		3,08		-11,67	
Empregados qualificados	2,01		1,92		-4,41	
Supervisores	2,58		2,21		-14,65	
Trabalhadores típicos	1,78		1,64		-7,65	
Trabalhadores elementares	1,77		1,64		-7,15	
Total	**2,02**	**2,04**	**1,90**	**1,89**	**-6,06**	**-7,48**
Total ocupados da economia	**2,09**		**1,98**		**-5,27**	

Fonte: Elaboração própria com base nos microdados da PNADC (IBGE, 2025).

Notas: (1) Como destacado na seção metodológica, o rendimento médio mensal dos trabalhadores com carteira assinada (CLT), foi estimado incluindo, além do salário mensal, um doze avos de 13º salário, um doze avos de férias remuneradas acrescidas de um terço constitucional, 8% de FGTS incidente sobre o salário mensal e as demais verbas trabalhistas estimadas (13º salário, férias e 1/3 constitucional). (2) O rendimento por hora trabalhada, foi calculado dividindo o rendimento anual (=rendimento mensal multiplicado por doze) pelo produto entre o número de horas normalmente trabalhadas por semana e o fator de conversão de semanas para dias (=número de dias do ano dividido por

sete). (3) O rendimento por hora trabalhada e anos de estudo foi calculado dividindo o rendimento por hora trabalhada pelo número de anos de estudo. (4) A Tabela A3 do Apêndice apresenta os dados da jornada e escolaridade média por categoria sócio-ocupacional.

Por sua vez, os trabalhadores típicos, embora tenham apresentado rendimento mensal superior ao dos autônomos com ativos, autônomos agrícolas e autônomos precários – e rendimento por hora superior ao das duas últimas categorias –, auferiram rendimento por hora inferior ao dos autônomos com ativos (-R$ 0,90 em 2015 e -R$ 1,59 em 2024, valores pouco expressivos para compensar a renúncia aos direitos e benefícios associados ao emprego formal) e rendimento por hora ajustado à escolaridade ligeiramente inferior ao dos autônomos com ativos, autônomos agrícolas e autônomos precários.

No caso dos trabalhadores elementares, observa-se remuneração mensal superior ao dos autônomos agrícolas e precários; contudo, sua remuneração por hora e por hora ajustada aos anos de estudo é inferior à dessas categorias de trabalhadores por conta própria. Tal resultado pode ser compreendido pela análise da jornada semanal média do trabalho principal e da média de anos de estudo das categorias de interesse (conforme Tabela A3 do Apêndice). Esses indicadores (jornada semanal e escolaridade média) são mais baixos entre os trabalhadores por conta própria, especialmente entre os autônomos agrícolas e precários, em comparação aos trabalhadores com carteira assinada. A menor escolaridade média dos autônomos pode estar associada tanto a dificuldades de acesso ao sistema educacional (impostas pela distância entre a residência e a rede de ensino e pela ausência de meio de transporte adequado) quanto pelo desinteresse, uma vez que essas ocupações não exigem elevado nível educacional. Por outro lado, os trabalhadores CLT são incentivados pela própria concorrência do mercado de trabalho formal a ampliarem suas vantagens competitivas por meio do investimento em "capital humano" (ampliação do nível de escolaridade e qualificação) para ter acesso a melhores oportunidades em um ambiente altamente competitivo (atender ao perfil de determinadas vagas de emprego ou mesmo para poder subir a escada corporativa).

Ademais, embora o rendimento real mensal e o rendimento real por hora tenham se expandido no período – exceto nas categorias com elevado crescimento na participação relativa (especialistas autônomos e empregados especialistas) –, o rendimento real por hora ajustado aos anos de estudo apresentou redução, salvo nas categorias autônomos agrícolas e gerentes. Esses resultados podem estar associados aos distintos desempenhos econômicos (recessão em 2015 e crescimento em 2024), à política de valorização do salário mínimo, ao aumento da escolaridade média (apresentado na Tabela A3 do Apêndice), superior à expansão do rendimento por hora (como mostra a Tabela 2), e à própria estrutura produtiva da economia brasileira, com limitada capacidade de absorver a mão de obra qualificada em ocupações de maior remuneração.

Quanto ao perfil dos trabalhadores formais e autônomos, os dados da Tabela 3 indicam a

predominância de trabalhadores do sexo masculino (aproximadamente 60% dos trabalhadores CLT e mais de 65% dos autônomos), bem como de trabalhadores negros – exceto entre os trabalhadores CLT em 2015.

Não obstante, políticas de inclusão social parecem estar produzindo avanços graduais na inserção de grupos historicamente discriminados, uma vez que, entre 2015 e 2024, houve crescimento da inserção feminina tanto no emprego formal quanto no trabalho por conta própria.[20] No primeiro caso, a expansão foi menor (0,98 p.p. abaixo da expansão do trabalho autônomo) – aspecto desfavorável, considerando que o vínculo formal proporciona maior estabilidade de renda e acesso a direitos trabalhistas –, embora sua participação relativa permaneça superior à do trabalho por conta própria.

Esse avanço foi impulsionado sobretudo pela ampliação da participação de mulheres negras no emprego formal e no trabalho autônomo. Em ambas as modalidades, passaram a apresentar participação superior à das mulheres brancas, cuja expansão ocorreu apenas no trabalho por conta própria.

Tabela 3 – Participação relativa no total de ocupados CLT e Autônomos por sexo e cor ou raça – em %, Brasil 2015-2024

Categorias	2015		2024		Δ2015-2024 (em p.p.)	
	CLT	Autônomos	CLT	Autônomos	CLT	Autônomos
Total de Ocupados [1]	**35.274.596**	**21.879.277**	**37.326.973**	**26.063.730**	**2.052.377**	**4.184.453**
Mulheres	38,75	31,87	40,57	34,66	1,82	2,80
Homens	61,25	68,13	59,43	65,34	-1,82	-2,80
Brancos	**50,45**	**43,47**	**44,88**	**43,13**	**-5,57**	**-0,34**
Mulheres Brancas	21,44	14,63	19,29	15,83	-2,15	1,20
Homens Brancos	29,01	28,84	25,59	27,30	-3,42	-1,54
Negros[2,3]	**48,89**	**55,73**	**54,15**	**55,48**	**5,25**	**-0,24**
Mulheres Negras	17,05	16,99	20,80	18,29	3,76	1,30
Homens Negros	31,84	38,74	33,34	37,20	1,50	-1,54

Fonte: Elaboração própria com base nos microdados da PNADC (IBGE, 2025).
Notas: (1) Somente os dados da categoria total de ocupados que não estão em %, mas em total de pessoas. (2) A categoria Negros é composta por pretos e pardos. (3) Estão fora do escopo dessa análise as categorias de cor ou raça amarela, indígena e ignorada.

Outra possível explicação para a expansão da participação de mulheres negras nas modalidades de inserção ocupacional analisadas – superior à observada nas demais categorias, conforme a Tabela 3 –, e que indica os limites das políticas de combate à discriminação de gênero e cor ou raça no mercado de trabalho, bem como a distância que o país ainda mantém em relação a um padrão mais igualitário, encontra-se nos dados apresentados na Tabela 4.

Apesar do expressivo crescimento de suas remunerações mensal e por hora – também verificado, ainda que em menor magnitude, entre as mulheres brancas –, as mulheres negras

[20] Essa constitui a hipótese mais otimista para explicar tal expansão, como veremos adiante.

continuam como o segmento de menor remuneração, independentemente do indicador considerado (rendimento mensal, rendimento por hora e rendimento por hora ajustado aos anos de estudo). Tal evidência sugere que a ampliação de sua participação ocupacional não tem sido acompanhada por uma convergência proporcional nos níveis de rendimento, reforçando a persistência de desigualdades estruturais.

Tabela 4 - Rendimento médio do trabalho principal (RMTP) por sexo e cor – em R$, Brasil 2015-2024

Categorias	2015		2024		Δ2015-2024 (em %)	
	CLT	Autônomos	CLT	Autônomos	CLT	Autônomos
RMTP (em R$ por mês)						
Total de Ocupados	**3.732**	**2.304**	**3.858**	**2.624**	**3,37**	**13,86**
Mulheres	3.210	1.768	3.432	2.256	6,90	27,57
Homens	4.062	2.556	4.149	2.819	2,12	10,28
Brancos	**4.446**	**3.056**	**4.649**	**3.372**	**4,58**	**10,34**
Mulheres Brancas	3.704	2.353	4.028	2.981	8,75	26,68
Homens Brancos	4.994	3.413	5.117	3.599	2,48	5,43
Negros	**2.955**	**1.697**	**3.180**	**2.045**	**7,63**	**20,48**
Mulheres Negras	2.535	1.247	2.850	1.632	12,45	30,79
Homens Negros	3.180	1.896	3.386	2.248	6,49	18,60
Total ocupados da economia	**3.393**		**3.591**		**5,83**	
RMTP (em R$ por hora)						
Total de Ocupados	**20,89**	**15,54**	**21,55**	**17,70**	**3,17**	**13,91**
Mulheres	18,67	15,08	19,35	17,63	3,63	16,92
Homens	22,29	15,76	23,06	17,74	3,43	12,59
Brancos	**24,97**	**20,39**	**26,32**	**22,41**	**5,42**	**9,88**
Mulheres Brancas	21,66	19,37	22,72	22,82	4,88	17,83
Homens Brancos	27,41	20,91	29,04	22,17	5,93	6,00
Negros	**16,44**	**11,65**	**17,48**	**14,04**	**6,37**	**20,52**
Mulheres Negras	14,59	11,32	16,07	13,14	10,15	16,01
Homens Negros	17,42	11,79	18,36	14,48	5,39	22,81
Total ocupados da economia	**20,40**		**21,64**		**6,07**	
RMTP (em R$ por hora ajustado aos anos de estudo)						
Total de Ocupados	**2,02**	**2,04**	**1,90**	**1,89**	**-6,06**	**-7,48**
Mulheres	1,59	1,67	1,56	1,59	-2,05	-5,10
Homens	2,29	2,22	2,13	2,05	-7,11	-7,60
Brancos	**2,20**	**2,29**	**2,13**	**2,10**	**-3,17**	**-8,19**
Mulheres Brancas	1,75	1,85	1,72	1,88	-1,58	1,85
Homens Brancos	2,53	2,52	2,43	2,23	-3,77	-11,39
Negros	**1,82**	**1,83**	**1,70**	**1,72**	**-6,87**	**-6,10**
Mulheres Negras	1,37	1,52	1,39	1,33	1,51	-12,33
Homens Negros	2,07	1,98	1,89	1,92	-8,61	-3,05
Total ocupados da economia	**2,09**		**1,98**		**-5,27**	

Fonte: Elaboração própria com base nos microdados da PNADC (IBGE, 2025).

Embora parte dos diferenciais de rendimento mensal segundo gênero, cor ou raça possam estar relacionada a distintas jornadas semanais (conforme Tabela A4 do Apêndice), níveis de escolaridade ou experiência profissional, a análise do rendimento por hora eliminaria o efeito da carga horária e a

análise do rendimento por hora ajustado aos anos de estudo eliminaria o impacto da escolaridade. Assim, a persistência de diferenciais nessa última métrica sugere a permanência de discriminação por gênero, cor ou raça.

Os dados da Tabela 4 indicam maior expansão relativa do rendimento (mensal e por hora) entre trabalhadores CLT e autônomos negros; ainda assim, estes continuam a auferir remuneração inferior à dos trabalhadores brancos. De forma similar, a discriminação de gênero persiste: as mulheres, apesar de apresentarem maior escolaridade média, auferem remuneração inferior à dos homens. Considerando o rendimento por hora ajustado aos anos de estudo, constata-se que as mulheres (sejam elas bancas ou negras) enfrentam desvantagem remuneratória inclusive em relação aos homens negros, grupo igualmente sujeito à discriminação, o que evidencia a sobreposição de desigualdades no mercado de trabalho brasileiro.

A análise do rendimento por hora ajustado aos anos de estudo, no período 2014-2024, revela duas interessantes disparidades em relação as demais métricas de remuneração. Em primeiro lugar, observa-se uma redução praticamente generalizada desse tipo de rendimento, com exceção das mulheres brancas autônomas e das mulheres negras com emprego formal. Em segundo lugar, verifica-se que as mulheres autônomas (especialmente as brancas), auferiram remuneração superior àquelas com vínculo formal. Essa vantagem relativa do trabalho por conta própria frente ao emprego com carteira assinada, contudo, não se reproduziu, em 2024, entre as mulheres negras.

No caso dos homens (tanto brancos quanto negros), o emprego formal apresentou remuneração por hora ajustada aos anos de estudo superior ao do trabalho autônomo, à exceção dos homens negros em 2024, para os quais se observou resultado distinto.

Destaca-se que, de forma análoga ao observado na análise das categorias sócio-ocupacionais apresentada na Tabela 2, a Tabela 4 evidencia que a remuneração média mensal e o rendimento médio por hora no emprego formal são superiores aos verificados entre os trabalhadores por conta própria, à exceção do rendimento por hora das mulheres brancas em 2024.

A Tabela 5 apresenta os dados do setor de ocupação por sexo e cor ou raça na economia brasileira no período 2015-2024. Observa-se que a indústria de transformação é o setor com maior nível de formalização. Nesse segmento os homens (tanto brancos quanto negros) apresentaram maior participação de emprego com carteira assinada, ao passo que as mulheres (brancas e negras) registraram maior inserção no emprego por conta própria.

Por outro lado, o setor agropecuário destaca-se pela elevada participação do trabalho autônomo, além da predominância de trabalhadores do sexo masculino e de trabalhadores negros. O setor outras indústrias também emprega majoritariamente homens, especialmente negros, distinguindo-se da indústria de transformação pela maior incidência de vínculos autônomos.

Tabela 5 - Setor de ocupação do trabalho por sexo e cor – em %, Brasil 2015-2024

Setor	2015		2024		Δ2015-2024 (em p.p.)		2015		2024		Δ2015-2024 (em p.p.)		2015		2024		Δ2015-2024 (em p.p.)	
	CLT	Aut	CLT	Aut	CLT	Aut	CLT	Aut	CLT	Aut	CLT	Aut	CLT	Aut	CLT	Aut	CLT	Aut
	Total						Mulheres						Homens					
Agrop.	3.8	19.6	3.9	12.5	0,07	-7,09	1.2	9.1	1.4	6.0	0,24	-3,13	5.5	24.5	5.6	16.0	0,09	-8,53
Transf.	21.7	8.7	20.4	8.1	-1,28	-0,61	16.5	16.0	14.7	12.2	-1,79	-3,82	25.0	5.3	24.4	6.0	-0,67	0,63
Out. ind.	8.3	18.0	7.1	14.7	-1,15	-3,31	1.9	1.1	2.3	0.9	0,38	-0,20	12.3	25.9	10.4	22.0	-1,87	-3,90
Serv.	66.1	53.6	68.5	64.6	2,35	11,01	80.4	73.7	81.6	80.9	1,16	7,15	57.1	44.2	59.6	56.0	2,45	11,79
	Brancos						Mulheres Brancas						Homens Brancos					
Agrop.	2.7	16.8	2.7	12.3	-0,01	-4,49	0.9	6.7	1.1	6.0	0,19	-0,72	4.1	21.9	3.9	16.0	-0,13	-5,94
Transf.	23.9	9.1	21.7	7.8	-2,20	-1,32	17.8	16.3	15.9	11.4	-1,89	-4,90	28.3	5.5	26.0	5.7	-2,34	0,24
Out. ind.	6.3	14.9	5.7	11.6	-0,62	-3,24	1.9	1.1	2.3	1.0	0,40	-0,10	9.5	21.9	8.2	17.8	-1,34	-4,06
Serv.	67.1	59.2	70.0	68.2	2,83	9,05	79.4	75.9	80.7	81.7	1,29	5,72	58.0	50.7	61.8	60.5	3,80	9,76
	Negros						Mulheres Negras						Homens Negros					
Agrop.	5.0	21.9	4.9	12.8	-0,08	-9,08	1.6	11.3	1.8	6.0	0,17	-5,29	6.9	26.5	6.9	16.1	0,06	-10,38
Transf.	19.5	8.4	19.5	8.3	0,03	-0,09	14.7	15.8	13.6	12.8	-1,14	-2,92	22.0	5.1	23.2	6.0	1,18	0,91
Out. ind.	10.4	20.6	8.3	17.2	-2,04	-3,40	1.9	1.2	2.2	0.9	0,29	-0,27	14.9	29.1	12.2	25.2	-2,75	-3,90
Serv.	65.1	49.2	67.2	61.7	2,10	12,56	81.7	71.8	82.4	80.2	0,68	8,48	56.2	39.3	57.7	52.6	1,51	13,36

Fonte: Elaboração própria com base nos microdados da PNADC (IBGE, 2025).

Por fim, verifica-se expressiva concentração no setor de serviços em todos os grupos demográficos e formas de inserção analisadas. Tal predominância é ainda mais acentuada entre as mulheres (tanto brancas quanto negras), cuja participação, em 2024, superou 80%.

Esses resultados evidenciam a relevância de políticas voltadas à ampliação da participação relativa da indústria de transformação e ao fortalecimento de segmentos de serviços de maior valor agregado, com vistas à geração de melhores oportunidades de emprego e renda e ao aumento da produtividade e da complexidade econômica.

Considerações finais

Esse estudo buscou apresentar as reais vantagens e desvantagens do emprego com carteira assinada (com acesso aos direitos garantidos pela CLT) e do emprego por conta própria no Brasil e, com isso, despertar o senso crítico do leitor a respeito de discursos que buscam conquistar o apoio da classe trabalhadora a propostas contrárias aos seus interesses, na medida em que reduzem ou mesmo suprimem seus direitos trabalhistas e sociais. Tais direitos não são permanentes nem inatos; sua conquista e manutenção dependem de participação política ativa da classe trabalhadora e da consciência de que sua retirada não será benéfica, nem mesmo para os trabalhadores por conta própria.

Conforme demonstrado pelos dados, comparações que apontam suposta superioridade dos rendimentos dos trabalhadores autônomos possivelmente não incorporam, ao salário mensal dos trabalhadores com carteira assinada, as demais verbas trabalhistas que compõem sua remuneração anual total (como o 13º salário, as férias anuais acrescidas de 1/3 constitucional e o FGTS, que

consiste em uma poupança compulsória com depósitos mensais de 8% sobre os rendimentos auferidos e pode ser utilizado em financiamentos ou por meio das modalidades de saque-rescisão, saque-aniversário ou saque por calamidade). Ao considerar essas verbas como parte do rendimento mensal dos trabalhadores celetistas (na proporção de 1/12) observamos que esses trabalhadores formalizados auferem rendimento mensal superior ao dos autônomos.

Adicionalmente, o emprego formal apresenta vantagens associadas à maior proteção social dos trabalhadores, especialmente em momentos de vulnerabilidade, como doença ou desemprego. Tais garantias, asseguradas pela CLT, proporcionam maior estabilidade no emprego e na renda, pois, além de assegurar descanso semanal remunerado, feriados, licenças e faltas justificadas remuneradas (entre as quais se destacam as faltas por motivo de doença, mediante apresentação de atestado médico), estabelecem jornada semanal máxima, pagamento de horas extras, remuneração não inferior ao salário mínimo ou ao piso da categoria (a ser quitada até o quinto dia útil de cada mês), irredutibilidade de salário, proteção contra discriminação por gênero ou por cor/raça, entre outros direitos. Ademais, em caso de demissão, impõem aviso prévio (trabalhado ou indenizado) de 30 a 90 dias, a depender do tempo de vínculo com a empresa, bem como o pagamento de multa de 40% sobre o saldo para fins rescisórios do FGTS, a possibilidade de saque do saldo da conta vinculada (caso o trabalhador não tenha optado pela modalidade saque-aniversário) e acesso ao seguro-desemprego, desde que cumpridos os requisitos legais.

Nesse contexto, o discurso neoliberal que sobrevaloriza o empreendedorismo como o caminho mais rápido (quando não o único) para a ascensão social, associando o emprego formal ao fracasso ou à estagnação, revela-se, no mínimo, ilusório. Tal narrativa contribui para a ampliação do contingente de trabalhadores desprovidos de consciência de classe, especialmente entre assalariados disfarçados, autônomos com ativos, precários e agrícolas, que, em sua maioria, configuram-se como "empreendedores" sem capital (processo que pode ser compreendido como "empresarização" do trabalhador). Esses indivíduos passam a defender o interesse do capital, apoiando, direta ou indiretamente, projetos de desmonte de direitos trabalhistas, sem perceber que a redução desses direitos tende também a diminuir seus próprios rendimentos, uma vez que provoca uma mudança estrutural negativa no mercado de trabalho.

Tal mudança caracteriza-se pelo rebaixamento geral do nível salarial (tanto dos trabalhadores formais quanto dos trabalhadores por conta própria), pelo aumento da concorrência precarizada (empreendedorismo por necessidade), pela perda do poder de barganha da classe trabalhadora (inclusive dos autônomos), pela redução da renda e poder de consumo do mercado interno (especialmente entre os clientes dos pequenos empreendedores), pelo enfraquecimento da proteção social e pela diminuição da estabilidade econômica.

Apesar da difusão desse discurso, muitos trabalhadores autônomos almejam obter um

emprego formal. Entretanto, a formalização de modalidades precarizadas parece estar associada ao descontentamento da juventude em relação à CLT. A ideia é que os jovens rejeitam a CLT em razão de só encontrarem vagas precarizadas e associaram a precarização ao trabalho sob o regime CLT. Nesse cenário, tornam-se fundamentais políticas públicas voltadas à reversão da institucionalização da precarização, bem como à promoção de uma mudança estrutural positiva na economia, tendo em vista que os dados setoriais e das categorias sócio-ocupacionais revelaram entraves nas estruturas produtiva e ocupacional que dificultam a mobilidade social no Brasil.

Essas políticas devem ser direcionadas à ampliação de segmentos dinâmicos, complexos e de alto valor agregado, capazes de expandir as oportunidades formais no mercado de trabalho, com elevada produtividade e, consequentemente, maior nível salarial, possibilitando meios efetivos de ascensão social.

Por fim, a análise dos dados por gênero e cor ou raça também tornou evidente a necessidade do aprimoramento das políticas voltadas ao combate à discriminação no mercado de trabalho, uma vez que, apesar dos avanços observados, esses problemas estruturais da economia brasileira (e mundial) ainda não foram superados.

Referências

ABÍLIO, L. C. Uberização: a era do trabalhador just-in-time?. **Estudos Avançados**, v. 34, n. 98, p. 111-126, 2020.

BANERJEE, A. V.; DUFLO, E. **Poor Economics**: A radical rethinking of the way to fight global poverty. New York: PublicAffairs, 2011.

BRADY, D.; BAKER, R. S.; FINNIGAN, R. When Unionization Disappears: State-Level Unionization and Working Poverty in the United States. **American Sociological Review**, v. 78, n. 5, p. 872-896, 2013.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Texto atualizado. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm#tituloIVcapvi. Acesso em: 18 fev. 2026.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Texto atualizado. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 18 fev. 2026.

BRASIL. **Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011.** Dispõe sobre o aviso prévio e dá outras providências. Texto atualizado. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12506.htm. Acesso em: 18 fev. 2026.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília DF, 14 de jul. 2017. Edição 134, Seção 1, p. 1.

BRITO, E. C.; VIANA, A. R.; ARAÚJO, L. R. C. Perfil do autoemprego no Brasil: uma análise das condições de habitação, trabalho e características pessoais por grupos de renda (2016-2022). In: VIANA, A. R. (org.). **Mudança social e dinâmica econômica no setor de serviços no Brasil no século XXI**. Brasília: IPEA, 2026a. Capítulo 3.

BRITO, E. C.; VIANA, A. R.; ARAÚJO, L. R. C. Reflexos da ampliação da participação do setor de serviços na estrutura ocupacional sobre a evolução da estrutura de classes sociais no Brasil e regiões (2012-2023). In: VIANA, A. R. (org.). **Mudança social e dinâmica econômica no setor de serviços no Brasil no século XXI**. Brasília: IPEA, 2026b. Capítulo 2.

BRITO, E. C.; DATHEIN, R. Perfil da pobreza no trabalho no Brasil: o papel das estruturas produtiva e ocupacional (2012-2021). **Revista Economia Ensaios**, v. 39, n. esp., p. 154-175, 2024

BRYNJOLFSSON, E.; McAFEE, A. **The Second Machine Age**: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies. New York and London: W.W. Norton & Company, 2014.

CAMPELO JR., A.; OLINTO, R.; TOBLER, R.; SIQUEIRA, P. Trabalhadores autônomos: quem são e o que pensam. **Blog do IBRE**. Fundação Getúlio Vargas. 07/2024. Disponível em: https://blogdoibre.fgv.br/posts/trabalhadores-autonomos-quem-sao-e-o-que-pensam#_ftnref4. Acesso em: 26 fev. 2026.

CAMPOS, A. G. **Breve histórico das mudanças na regulação do trabalho no Brasil**. Brasília: IPEA, jan. 2015. (Texto para Discussão, n. 2024).

CAMPOS, A. G.; SILVA, S. P. Impactos estruturais da reforma trabalhista de 2017 sobre sindicatos de trabalhadores no Brasil. In: IPEA. **Mercado de Trabalho: Conjuntura e Análise**. Brasília: IPEA/MTE, v. 29, n. 75, p. 133-148, abr. 2023.

CARVALHO, S. S. Uma visão geral sobre a Reforma Trabalhista. In: IPEA. **Mercado de trabalho: conjuntura e análise**. Brasília: IPEA/MTE, n. 63, p. 81-94, out. 2017.

CARVALHO, S. S; NOGUEIRA, A. O. **Você deve lutar pela xepa da feira e dizer que está recompensado**: evidências da plataformização e a precarização do trabalho no Brasil. Rio de Janeiro: IPEA, jan. 2024. (Texto para discussão, n. 2951).

CASB – Centro de Análise da Sociedade Brasileira. **Pesquisa As Classes Trabalhadoras**. São Paulo: CASB, 2023.

CRETTAZ, E. A state-of-the-art review of working poverty in advanced economies: theoretical models, measurement issues and risk groups. **Journal of European Social Policy**, v. 23, n. 4, p. 347-362, 2013.

FERNANDES, C. M.; ARAÚJO, L. R. C.; VIANA, A. R.; YANNIC, K. Z. J. **Tipologia de classes e limites da compatibilização das codificações de ocupação nas pesquisas domiciliares do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)**. Brasília, DF: IPEA, 2024. (Diest: Nota Técnica, 64)

FONSECA, P. C. D. Os anos 30 e a nova ordem: do "liberalismo" ao corporativismo. In: FONSECA, P. C. D. **Vargas: o capitalismo em construção**. 2ed. São Paulo: Brasiliense, 1999. Capítulo 4.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC)**: Microdados 2015 e 2024. Rio de Janeiro. 2025. Disponível em: https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Anual/Microdados/Visita/. Acesso em: 22 dez. 2025

IPEADATA. **Dados macroeconômicos**. Rio de Janeiro: IPEA, 2025. Disponível em: http://www.ipeadata.gov.br. Acesso em: 22 dez. 2025

LOHMANN, H.; MARX, I. **Handbook on in-Work poverty**. Cheltenham/Northampton: Edward Elgar Publishing, 2018.

MILL, J. S. **Princípios de Economia Política**: com algumas de suas aplicações à Filosofia Social. São Paulo: Nova Cultural, 1996. v. 2. (Os economistas).

OLIVEIRA, F. **Crítica à razão dualista:** o ornitorrinco. 1. ed.. São Paulo: Boitempo, 2015

NUNES, J. 'Se tudo der errado, viro CLT': o que está por trás da aversão dos jovens ao trabalho com carteira assinada. **G1**. 24.05.2025. Disponível em: https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2025/05/24/medo-jovens-clt-o-que-esta-por-tras.ghtml. Acesso em: 26 jan. 2026

PAIVA, M. Ser CLT virou ofensa: no meu tempo, e ainda penso assim, ser CLT era uma salvação. **Brasil 257**, 24.05.2025. Disponível em: https://www.brasil247.com/blog/ser-clt-virou-ofensa.

Acesso em: 26 jan. 2026

PIO, J. Só 22% faturam: por que a maioria dos influencers ainda não ganha com conteúdo? **Exame**, 29.05.2025. Disponível em: https://exame.com/marketing/so-22-faturam-por-que-a-maioria-dos-influencers-ainda-nao-ganha-com-conteudo/. Acesso em: 26 fev. 2026

POMPEU, J. C.; MAGALHÃES, L. C. G.; ARAÚJO, C. R. C.; YANNICK, K. Z. J. **Tipologias de estrutura de classe no Brasil: discussão teórica, proposta metodológica e implicações para as políticas públicas**. Brasília: IPEA, set. 2020. (Texto para Discussão, n. 2592).

POMPEU, J. C. B.; VIANA, A. R.; MAGALHÃES, L. C. G; GONÇALVES, A. P. V. (org.). **Dinâmica econômica, mudanças sociais e novas pautas de políticas públicas**. Brasília: IPEA, 2023.

POY, S.; DICHIERA, E. Micro and macro drivers of working poverty in four Latin-American countries: A comparative study. **International Sociology**, v. 40, n. 4, p. 628-656, 2025.

VIANA, A. R. **O capital hegemon**: crítica à economia apolítica. 2005. Tese (Doutorado) – Departamento de Sociologia da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2005.

Apêndice

Tabela A1 – Crescimento anual do total de ocupados por categoria sócio-ocupacional – em %, Brasil 2015-2024

Categorias	CLT	Autôn.	CLT	Autôn.	CLT	Autôn.	CLT	Autôn.	CLT	Autôn.
	Δ2015-2016		Δ2016-2017		Δ2017-2018		Δ2018-2019		Δ2019-2020	
Especialistas autônomos		6,58		14,50		8,58		1,62		-3,79
Autônomos com ativos		3,04		2,07		-4,44		-0,68		-5,83
Autônomos agrícolas		-5,20		-8,25		-5,30		2,49		-2,24
Autônomos precário		-0,10		8,97		10,26		9,56		-14,14
Gerentes	-8,97		-1,64		-8,27		4,72		-14,21	
Emp. especialistas	7,31		-5,79		8,72		6,25		-0,49	
Emp. qualificados	-7,22		-8,23		-2,03		1,29		-0,24	
Supervisores	1,93		-20,56		7,19		15,83		-3,41	
Trabalhadores típicos	-5,31		-2,05		-0,36		2,52		-5,46	
Trab. elementares	-2,87		-2,58		3,98		6,22		-9,61	
Total	**-4,55**	**0,49**	**-3,31**	**3,36**	**0,28**	**1,80**	**3,46**	**4,14**	**-5,57**	**-8,73**
Total ocupados	**-2,08**		**-0,005**		**2,15**		**3,04**		**-8,30**	
	Δ2020-2021		**Δ2021-2022**		**Δ2022-2023**		**Δ2023-2024**		**Δ2015-2024**	
Especialistas autônomos		30,20		10,76		9,57		0,71		106,15
Autônomos com ativos		-0,48		15,22		4,19		3,91		16,69
Autônomos agrícolas		15,31		-2,80		-10,82		-5,44		-22,00
Autônomos precário		11,97		4,76		-3,98		2,97		30,95
Gerentes	-2,07		9,71		-5,51		8,10		-19,01	
Emp. especialistas	2,01		21,39		4,05		1,00		51,24	
Emp. qualificados	3,36		5,14		5,19		-2,79		-6,32	
Supervisores	0,74		25,97		-3,00		14,65		37,05	
Trabalhadores típicos	-1,94		9,76		4,41		3,02		3,71	
Trab. elementares	0,32		8,02		9,73		0,77		13,20	
Total	**-0,72**	**9,23**	**10,21**	**7,46**	**4,56**	**-0,95**	**2,31**	**1,95**	**5,82**	**19,13**
Total ocupados	**2,76**		**10,75**		**0,97**		**2,20**		**10,98**	

Fonte: Elaboração própria com base nos microdados da PNADC (IBGE, 2025).

Tabela A2 – Total de ocupados por categoria sócio-ocupacional, Brasil 2015-2024

Categorias	2015		2024		Δ2015-2024 (em %)	
	CLT	Autônomos	CLT	Autônomos	CLT	Autônomos
Especialistas autônomos		1.184.552		2.441.999		106,15
Autônomos com ativos		8.549.460		9.976.199		16,69
Autônomos agrícolas		4.265.448		3.327.233		-22,00
Autônomos precário		7.879.818		10.318.299		30,95
Gerentes	2.116.636		1.714.197		-19,01	
Empregados especialistas	2.191.440		3.314.399		51,24	
Empregados qualificados	4.045.161		3.789.498		-6,32	
Supervisores	486.165		666.267		37,05	
Trabalhadores típicos	21.938.669		22.752.435		3,71	
Trabalhadores elementares	4.496.525		5.090.177		13,20	
Total	**35.274.596**	**21.879.277**	**37.326.973**	**26.063.730**	**5,82**	**19,13**
Total de ocupados da economia	**85.674.104**		**95.081.666**		**10,98**	

Fonte: Elaboração própria com base nos microdados da PNADC (IBGE, 2025).

Tabela A3 - Jornada média semanal habitual do trabalho principal e Escolaridade média por categoria sócio-ocupacional, Brasil 2015-2024

	Jornada média (em horas)						Escolaridade média (em anos de estudo)					
Categorias	2015		2024		Δ2015-2024 (em p.p.)		2015		2024		Δ2015-2024 (em p.p.)	
	CLT	Autôn.	CLT	Autôn.	CLT	Autôn.	CLT	Autôn.	CLT	Autôn.	CLT	Autôn.
Espec. autôn.		36,14		36,88		0,74		15,28		15,43		0,14
Autôn. c/ ativos		41,49		41,24		-0,25		9,67		10,97		1,30
Autôn. agríc.		36,92		38,10		1,18		5,32		7,13		1,80
Autôn. precário		34,54		34,63		0,09		8,15		9,52		1,37
Gerentes	43,75		43,48		-0,26		13,65		14,15		0,50	
Empr. espec.	39,98		40,93		0,95		15,57		15,69		0,12	
Empr. qualif.	40,50		40,63		0,13		12,96		13,69		0,73	
Supervisores	44,21		43,95		-0,26		11,28		12,34		1,06	
Trab. típicos	43,46		43,08		-0,37		10,52		11,35		0,84	
Trab. element.	43,35		42,71		-0,64		8,41		9,64		1,23	
Total	**42,91**	**37,81**	**42,63**	**37,81**	**-0,29**	**0,01**	**11,04**	**8,58**	**11,89**	**10,32**	**0,85**	**1,74**
Total ocup. eco.	**39,83**		**39,69**		**-0,14**		**10,23**		**11,32**		**1,09**	

Fonte: Elaboração própria com base nos microdados da PNADC (IBGE, 2025).

Tabela A4 - Jornada habitual semanal média do trabalho principal por sexo e cor – em horas, Brasil 2015-2024

Categorias	2015		2024		Δ2015-2024 (em p.p.)	
	CLT	Autônomos	CLT	Autônomos	CLT	Autônomos
Total de Ocupados	**42,91**	**37,81**	**42,63**	**37,81**	**-0,29**	**0,01**
Mulheres	41,65	32,03	41,82	33,74	0,17	1,71
Homens	43,71	40,51	43,18	39,98	-0,54	-0,53
Brancos	**42,61**	**38,95**	**42,43**	**38,69**	**-0,18**	**-0,26**
Mulheres Brancas	41,37	33,20	41,65	34,77	0,28	1,57
Homens Brancos	43,53	41,87	43,01	40,96	-0,51	-0,91
Negros	**43,24**	**36,87**	**42,80**	**37,14**	**-0,44**	**0,27**
Mulheres Negras	42,01	30,90	41,99	32,80	-0,02	1,90
Homens Negros	43,90	39,49	43,30	39,27	-0,60	-0,22

Fonte: Elaboração própria com base nos microdados da PNADC (IBGE, 2025).