

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
SISTEMA DE BIBLIOTECAS DA UNICAMP
REPOSITÓRIO DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA E INTELLECTUAL DA UNICAMP

Versão do arquivo anexado / Version of attached file:

Versão do Editor / Published Version

Mais informações no site da editora / Further information on publisher's website:

<https://www.eco.unicamp.br/remir/index.php/biblioteca/129-livros/281-o-trabalho-pos-reforma-trabalhista-2017>

DOI: 0

Direitos autorais / Publisher's copyright statement:

©2021 by UNICAMP/IE/CESIT. All rights reserved.

DIRETORIA DE TRATAMENTO DA INFORMAÇÃO

Cidade Universitária Zeferino Vaz Barão Geraldo

CEP 13083-970 – Campinas SP

Fone: (19) 3521-6493

<http://www.repositorio.unicamp.br>

CAPÍTULO 4

O AVANÇO DAS FORMAS DE CONTRATAÇÃO FLEXÍVEIS

JOSÉ DARI KREIN E MARILANE OLIVEIRA TEIXEIRA

| INTRODUÇÃO

No presente texto são analisadas as modalidades de contratação mais flexíveis introduzidas pela reforma de 2017. Mais especificamente, a criação do contrato intermitente, a ampliação do contrato parcial e temporário, autônomo exclusivo e a anuência da terceirização irrestrita. Pretende-se observar a evolução dessas modalidades de contratação, incluindo o perfil dos contratados, na perspectiva de identificar a sua incidência em um mercado de trabalho muito pouco estruturado, como é o brasileiro.

Compreende-se como contratação flexível as modalidades alternativas introduzidas em relação ao “contrato padrão de emprego” (*standard employment relationship*)¹ nas quais o tempo do contrato é determina-

-
1. As características principais das relações de trabalho predominantes no pós-guerra são: centralização das negociações; reconhecimento dos sindicatos; restrições à dispensa de pessoal; subcontratação ou emprego de pessoal eventual; controle sindical sobre alocação das tarefas e procedimentos de promoção dos trabalhadores; formulação de políticas salariais de longo prazo com incorporação de parte dos ganhos de produtividade; jornada padrão de oito horas; sistema de proteção em caso de doença, desemprego e velhice; e o desenvolvimento de políticas sociais que permitiam a elevação indireta dos salários (KREIN, 2007). No caso brasileiro, houve um avanço do assalariamento tendo por base o contrato por prazo indeterminado. As expressões das modalidades flexíveis ocorreram com os contratos informais e as facilidades de a empresa demitir sem precisar justificar. As possibilidades de contratações

do por serviço prestado, intermitente ou parcial, em que há maiores facilidades para despedir e os custos do empregador são menores. A novidade trazida pelas novas modalidades, a partir dos anos 1980 nos países centrais e 1990 no Brasil, é que essas características passam a ser previstas para o conjunto do mercado de trabalho de forma permanente, e não para situações excepcionais e emergenciais, como ocorria anteriormente. São contratos de assalariados que se encontram nas estatísticas oficiais como trabalhadores formais, ou ainda, no caso brasileiro, trabalhadores com carteira de trabalho assinada (Krein, 2007). Chama atenção no Brasil que, mesmo prevalecendo uma flexibilidade contratual, inclusive com forte presença da informalidade e do trabalho autônomo como estratégia de sobrevivência, o debate em defesa dessas modalidades nos anos 1990 é muito similar ao dos países centrais, baseado no argumento de que a rigidez é responsável pelo alto desemprego e pela informalidade.

A partir de Vasapollo (2006, p. 49), pode-se afirmar que na contratação flexível estão ausentes as características do contrato padrão, em que se sobressaem uma das seguintes características: 1) o horário previsto não é em tempo integral; 2) o rompimento do vínculo está pré-programado; 3) os direitos trabalhistas são mais rebaixados; 4) aumenta a liberdade do empregador em manejar a quantidade de horas a serem contratadas; 5) as responsabilidades do empregador são diminuídas; 6) a busca de as empresas em descaracterizar a relação de emprego. Em outras palavras, são construções formais que ampliam a flexibilidade, em que os empregadores adquirem maiores facilidades para despedir e/ou utilizar o trabalhador de acordo com as necessidades dos seus negócios. Ou seja, o que caracteriza as formas de contratação *flexíveis* é a finalidade de

(...) modificar o postulado do padrão anterior ou escapar de sua regulação, na perspectiva de reduzir os custos e ampliar a liberdade da empresa contratar e despedir o empregado. São tipos de contratos que

flexíveis já estavam previstas para situações excepcionais do mercado de trabalho (safra, obra certa, temporário).

permitem a adaptação das empresas às flutuações econômicas, dispensando compromissos permanentes e custos com os seus empregados. (KREIN, 2007, p. 110-111).

É importante destacar que as novas formas de contratação *flexíveis* presentes na reforma não se confundem com os regimes especiais de trabalho, que sempre existiram, como, por exemplo, para menores, aprendizes, deficientes, jogadores de futebol, portuários etc. Diferentemente dos regimes especiais de trabalho, a contratação flexível não se vincula à determinada categoria de trabalhadores ou à determinada modalidade de trabalho, mas é colocada à disposição do mercado geral de trabalho. No caso brasileiro, algumas destas modalidades já existiam antes das reformas dos anos 1990, tais como o contrato temporário - introduzido na primeira onda de reforma liberal no Brasil, realizada na ditadura militar - o contrato por obra certa e o contrato de safra. Nos anos 1990 foram inseridas duas novas modalidades no setor privado: o contrato por tempo parcial e o por prazo determinado. No setor público também foi estabelecida a possibilidade de contratos especiais e temporários, especialmente para as áreas de educação (professores temporários) e de saúde (contrações emergenciais). Também cresceu o número de contratados como comissionados, que são os servidores públicos demissíveis.

Mesmo os contratos acima citados, previstos antes dos anos 1990, apresentavam algumas restrições explícitas no seu uso, sendo permitidos para casos de substituição eventual de um trabalhador, para atividades transitórias e para setores caracterizados pela natureza sazonal de sua atividade, a exemplo do contrato temporário. A concepção dos novos tipos de contratos não visa mais a atender setores e situações específicas, mas a que esses contratos possam ser mais adaptáveis ao contexto econômico e à realidade da empresa, que está exposta a uma maior concorrência em razão da globalização e das mudanças tecnológicas. Como é inegável a situação de maior insegurança, a argumentação de defesa dos novos contratos afirma que (1) há necessidade de o trabalhador ser capaz de se adaptar, buscando ser mais empreendedor ou empregável e (2) cria “in-

centivos” para as empresas contratarem, por meio da redução de custos e de facilidades para despedir.

Assim, o foco do problema do emprego é deslocado da dinâmica da economia e da forma de organização da vida social para o interior do mercado de trabalho e para os indivíduos em particular. É parte de um processo de redefinição do padrão de relações de trabalho, de desconstrução de garantias e de deslocamento da relação para uma regulação social mais privada, de mercado, compatível com o neoliberalismo e com uma economia desregulamentada, sob o domínio das finanças. É uma desconstrução dos limites das formas de contratação construídas no pós-guerra com uma inversão de lógica. Passa-se do contrato com certa previsibilidade e de longo prazo para contratos caracterizados por maior fluidez e adaptados às características do capitalismo flexível (Sennet, 2005).

Duas ressalvas se fazem necessárias antes de analisar os dados. A primeira é que, apesar do seu crescimento, como chama atenção Freyssinet (2006) ao estudar o caso das modalidades flexíveis de contratação na Europa, elas não se tornaram predominantes no estoque de empregos, mas são muito expressivas no fluxo que atinge as ocupações mais precárias. Ou seja, as empresas têm como finalidade principal continuarem competitivas para viabilizar o seu negócio, o que significa a busca permanente do aumento da produtividade e da eficiência. Assim, na perspectiva afirmada por Harvey (2006), as empresas procuram manter um núcleo de trabalhadores considerados mais estratégicos. No entanto, a onda de reformas dos anos 2000 incorporou novas formas de tornar o contrato por prazo indeterminado mais flexível, especialmente facilitando os despedimentos (Filgueiras *et al.*, 2019). Em segundo lugar, esse não é um problema brasileiro, pois o contrato por prazo indeterminado, depois da eliminação da estabilidade decenal em 1966, sempre foi flexível, em que o empregador tem a liberdade de dispensar o trabalhador sem apresentar justificativa (Krein; Castro, 2015).

Essas formas flexíveis de contratação denominadas de contratos a termo², apresentam um patamar menor de direitos e proteções sociais: 1)

2. Contrato a termo é um contrato não padronizado.

não têm o direito às estabilidades provisórias previstas no ordenamento jurídico, tais como a estabilidade da gestante, a decorrente do acidente de trabalho³ ou de doença profissional e a estabilidade assegurada ao dirigente sindical; 2) não têm aviso-prévio (quando do advento do termo final, são pré-ajustados) e, nas rescisões, o empregador fica desobrigado de pagar o adicional de 40% incidente sobre os depósitos ao FGTS; 3) não têm direito ao seguro desemprego, pois este é destinado às dispensas sem justa causa; 4) dificultam o acesso aos benefícios da seguridade social, dada a volatilidade da relação e, ainda, caso o recebimento mensal for inferior a um salário mínimo, somente é computado como tempo de contribuição se o trabalhador complementar o pagamento referente a um salário mínimo ao INSS; 5) não têm direito ou, então, recebem uma parcela menor referente à PLR em grande parte dos acordos; e 6) limitam e dificultam o direito ao gozo das férias. A priori, por ter uma tela menor de direitos e proteções, o contratado por qualquer uma dessas modalidades apresenta uma situação inferiorizada no mercado de trabalho, tendo, portanto, um emprego mais precário (Krein, 2007; Krein; Vêras, 2019).

Na análise dos impactos da reforma, faz-se necessário estabelecer três ponderações: 1) os efeitos da reforma, nas formas de contratação, podem ainda estar subestimados e confundidos pelo baixo crescimento do PIB. Talvez, no momento em que a atividade econômica mostrar sinais de recuperação, mesmo baixa, os contratos flexíveis possam ganhar maior expressão, mas esta é uma questão que não foi possível ser observada dado o quadro de estagnação econômica desde 2017; 2) A reforma, em contexto de baixo crescimento da economia e do emprego, pode provocar efeitos estatísticos na queda da taxa de desemprego aberto, uma vez que as pessoas são submetidas a uma crescente insegurança e precisam

3. O tema tem sido discutido na jurisprudência dos Tribunais do Trabalho. Mais recentemente, uma corrente tem enfrentado o tema do acidente de trabalho em contratos a prazo de forma distinta da posição majoritária, entendendo que a estabilidade decorrente do acidente alcança os trabalhadores, por exemplo, contratados sob a modalidade de experiência. Trata-se de uma orientação minoritária, mas que vem ganhando adeptos tanto na doutrina como na jurisprudência (BIAVASCHI, 2005).

encontrar alguma atividade, mesmo precária, para sobreviver, pois a renda é condição para ter acesso aos meios necessários para a sua sobrevivência; 3) A reforma, ao priorizar um ambiente favorável aos empresários gerirem o trabalho, tende a criar condições para o avanço de formas mais precárias de trabalho, em que os trabalhadores podem ficar em uma situação de maior vulnerabilidade, afetando a própria dignidade humana.

Este capítulo está estruturado em três seções. A primeira seção se propõe a fazer uma análise da evolução do emprego formal e da informalidade. Na seguinte é analisada a evolução do contrato por prazo indeterminado e as modalidades de contratação flexíveis. Ainda nesta seção, mostra-se que a ocupação informal é a forma de contratação que mais cresceu. Na segunda parte é realizada uma análise das novas formas de contratação, o contrato intermitente e parcial, que ganham destaque no texto por serem as principais novidades da reforma. Por fim, há ainda uma seção sobre a terceirização.

Por falta de informações consistentes, não serão analisadas as relações de emprego disfarçadas, ou seja, quando a relação de assalariamento é simulada por outra forma de contratação, tais como falso estagiário e cooperativado, contratação como Pessoa Jurídica (PJ), MEI e autônomo proletarizado. Formas, essas, que são estimuladas pela reforma ao introduzir a figura do autônomo exclusivo. Uma *proxy* do autônomo exclusivo pode ser observada com a polarização na renda e na jornada entre os por conta própria. Ou seja, uma parte dos autônomos tiveram uma elevação da renda e da jornada simultaneamente, o que pode ser indicador de que parte destes autônomos constitui relações de emprego disfarçadas, sendo esta uma hipótese para investigação.

1. EVOLUÇÃO DO EMPREGO FORMAL E DA INFORMALIDADE

Conforme dados da RAIS, ao final de 2014, quando o mercado de trabalho atingiu o seu auge, havia 49.571.510 milhões de trabalhadores (28.133.650 homens e 21.437.860 mulheres) com a relação de emprego

formalizada no Brasil. Em 2016, esse conjunto havia se reduzido para 46.060.198 milhões, e ao final de 2019⁴ o volume de emprego formal era de 47.554.211 milhões de trabalhadores (26.646.391 de homens e 20.907.820 de mulheres). Os resultados sinalizam para uma redução relativamente menor no emprego formal das mulheres, o qual diminuiu em 2,5% entre 2014 e 2019, em comparação com uma queda de 5,3% do emprego formal masculino. Do total de 2.017.299 empregos reduzidos no período, 26,0% eram ocupados por mulheres (Tabela 1).

Tabela 1 - Total de pessoas ocupadas no emprego formal, por sexo e anos selecionados				
Ano	Homens	Mulheres	Total	(Variação %)
2014	28.133.650	21.437.860	49.571.510	-
2015	27.061.695	20.999.112	48.060.807	-3,05
2016	25.797.585	20.262.613	46.060.198	-4,16
2017	25.912.235	20.369.355	46.281.590	0,48
2018	26.084.761	20.546.354	46.631.115	0,76
2019	26.646.391	20.907.820	47.554.211	1,90

FONTE: RAIS, 2014,2015,2016,2017,2018,2019 - MINISTÉRIO DA ECONOMIA.

A maior participação masculina no total de postos de trabalho reduzidos ao longo do período pode ser explicada pelos impactos setoriais da recessão econômica. Os setores que mais perderam postos de trabalho foram “indústria de transformação” e “construção civil”, setores que são tradicionalmente de atividade econômica masculina. O total de vínculos ativos na indústria de transformação caiu em mais de 950 mil, enquanto na construção civil a queda foi de 803 mil postos de trabalho, o que em termos relativos equivale a uma diminuição de 28,5% no setor (Tabela 2).

4. Último dado disponível da RAIS é o ano de 2019.

Tabela 2 - Total de pessoas ocupadas por setor econômico do IBGE e variação por anos selecionados (%)

Setores econômicos	2014	2016	2017	2019	2014-2016	2017-2019	2014-2019
Extrativa mineral	257.606	221.331	212.337	227.838	-14,1	7,3	-11,6
Indústria de transformação	8.171.022	7.148.013	7.105.206	7.219.258	-12,5	1,6	-11,6
Serviços industriais de utilidade pública	450.098	429.435	425.427	455.028	-4,6	7,0	1,1
Construção civil	2.815.686	1.985.404	1.838.958	2.012.211	-29,5	9,4	-28,5
Comércio	9.728.107	9.264.904	9.230.750	9.453.390	-4,8	2,4	-2,8
Serviços	17.313.495	16.708.852	16.772.645	17.843.857	-3,5	6,4	3,1
Administração pública	9.355.833	8.826.040	9.195.215	8.865.548	-5,7	-3,6	-5,2
Agropecuária, extração vegetal, caça e pesca	1.479.663	1.476.219	1.501.052	1.477.081	-0,2	-1,6	-0,2
Total	49.571.510	46.060.198	46.281.590	47.554.211	-7,1	2,7	-4,1

FONTE: RAIS, 2014,2016,2017,2019 - MINISTÉRIO DA ECONOMIA.

Diferentemente do movimento de contração do emprego formal descrito acima, a informalidade cresceu no período. Enquanto no quarto trimestre de 2015 havia 35,6 milhões de ocupados informais no país, no quarto trimestre de 2019 esse número foi para 38,7 milhões, um aumento de 8,9%, passando de 38,7% a 41,0% do total de ocupados no país respectivamente (Tabela 3). A forte presença e inclusive o aumento da informalidade, em todas as suas dimensões, refletem a desestruturação do mercado de trabalho brasileiro e a interação dessas ocupações com a dinâmica de acumulação capitalista, na maior parte são atividades econômicas informais e instáveis.

A própria Organização Internacional do Trabalho (OIT) alterou a sua compreensão ao modificar o conceito de setor informal para economia informal, como forma de abarcar e mensurar a informalidade que cresce nos países centrais e no contexto de flexibilização das relações de tra-

balho (Próni e Krein, 2010). É um fenômeno que também está presente em atividades bastante qualificadas e que prestam serviços para setores econômicos capitalistas estruturados. Cacciamali (2000) mostra que há um *processo de informalidade* dentro das características do trabalho no capitalismo contemporâneo, globalizado e financeirizado.

Nesta perspectiva, ocupações informais podem, ainda que não majoritariamente no caso brasileiro, estar presentes nos setores mais modernos da economia, especialmente em um país periférico e quando há um processo de fragilização das instituições reguladoras da economia e do mercado de trabalho.

O esquema interpretativo decorrente dos avanços do conceito de informalidade propostos pela OIT, que permitiu uma evolução do conceito de ocupação do setor informal para o conceito de ocupação informal, ajuda a demonstrar que a própria atividade formal é capaz de gerar ocupações informais, especialmente na periferia, não somente pelo excedente populacional, mas também por uma regulação insuficiente da atividade econômica e do trabalho assalariado. Ou seja, a insuficiente regulação da atividade econômica e do trabalho permite que unidades formais, informais ou domiciliares contratem trabalho remunerado à margem da lei. Deste modo, as próprias unidades formais, em suas atividades, geram muitos empregos que não são regulamentados pela legislação trabalhista nacional. (BALTAR; MANZANO, 2020, p. 8).

Assim, a informalidade pode se constituir como uma alternativa de contratação ainda mais barata dos que os contratos flexíveis. Ela se expressa nas brechas permitidas pela reforma trabalhista e também na ilegalidade, quando o empregador simplesmente desrespeita a legislação vigente. Após a reforma, a sua mensuração tornou-se mais complexa. Considera-se formal a pessoa contratada de forma intermitente e parcial, mesmo que não se garanta a ela o acesso aos benefícios do sistema de proteção social. Quando o valor recebido pelo trabalhador for inferior ao salário mínimo no mês, não é computado como tempo de contribuição e, portanto, não conta para preencher os requisitos necessários para garantir o acesso aos benefícios da seguridade social. Por outro lado, entre os

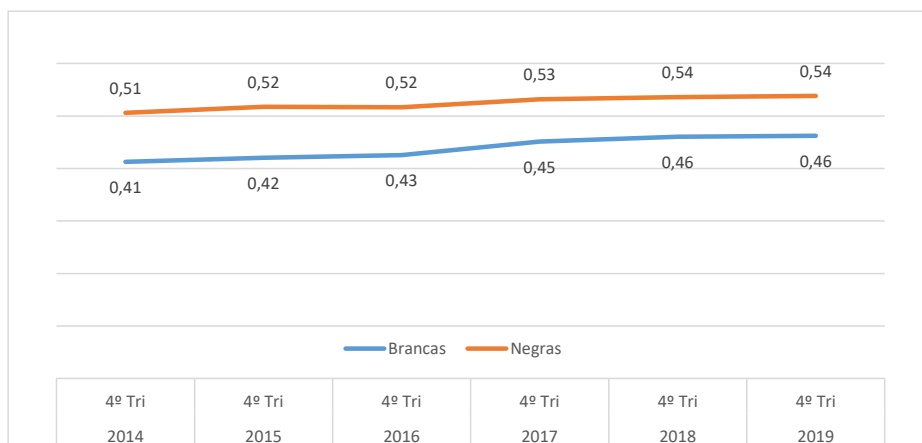
assalariados sem carteira, 24% contribuem para a previdência social. Ou seja, a proteção social advinda da contribuição previdenciária pode estar presente entre os assalariados sem carteira e ausente entre os assalariados formais. Ressalvando que o sem carteira (informal) que contribui para previdência social não tem assegurado os direitos trabalhistas, o seguro desemprego, o auxílio-doença e o FGTS.

Apesar dos problemas conceituais e dos limites de mensuração, pretende-se mostrar que a contratação fora das regras vigentes, inclusive depois da reforma, é uma alternativa utilizada pelas empresas e adquire mais intensidade nos momentos de crise. A taxa de informalidade é fundamentalmente uma expressão do descumprimento das regras, já que a burla destas é uma estratégia de redução de custos e ela pode expressar, tanto o trabalho informal, quanto o negócio irregular ou sem registro.

Ainda em relação a informalidade, há duas formas de mensurá-la: taxa de informalidade do IBGE⁵ e a taxa de informalidade mais ampla, e que será considerada para a nossa análise.

A taxa de informalidade corresponde aos trabalhadores assalariados sem registro no setor público e privado, os trabalhadores por conta própria e os auxiliares familiares. Percebe-se que o percentual de informais evoluiu de 46,3% em 2014 para 50,5% em 2019. Ou seja, um aumento de mais de 4 p.p. O fenômeno ocorreu fundamentalmente pelo crescimento do trabalho sem carteira e do trabalho por conta própria. O gráfico abaixo mostra que o índice de informalidade entre pessoas brancas e negras é muito distinto, a diferença é de 6,5 p.p. Entre 2014 e 2019, a informalidade se ampliou em todas as ocupações: assalariado privado sem carteira (13,8%); doméstico sem carteira (13,5%); setor público sem carteira (9,0%) e conta própria (13,4%).

5. Para o IBGE, trabalhadores informais correspondem aos empregados no setor privado sem carteira de trabalho assinada, trabalhadores domésticos sem carteira de trabalho assinada, trabalhadores familiares auxiliares, trabalhadores por conta própria sem CNPJ e empregadores sem CNPJ. A informalidade mais ampla se refere aos empregados públicos e privados sem carteira de trabalho assinada, trabalho doméstico sem carteira, os por conta própria e os trabalhadores familiares auxiliares.

Gráfico 1 - taxa de informalidade por raça*

FONTE: PNADC- TRIMESTRAL 2014-2019. *TAXA DE INFORMALIDADE AMPLA.

Portanto, a informalidade continuou a crescer após a reforma, causada fundamentalmente por três motivos: 1) o baixo dinamismo econômico impulsionou a informalidade e o trabalho por conta própria, que cresceram no período, pois os custos são mais baixos; 2) a reduzida oferta de emprego fez com que muitas pessoas optassem por realizar alguma ocupação precária para garantir renda, tais como os trabalhadores de plataformas digitais e os vendedores em geral; 3) a reforma fragilizou as instituições responsáveis pelo cumprimento dos direitos, o que reforçou a atuação ilegal dos agentes econômicos diante da maior chance de ficarem impunes, observado no crescimento dos assalariados sem carteira.

Enfim, a estratégia dos empregadores de contratar na informalidade e, fundamentalmente, na ilegalidade, cresceu depois da reforma trabalhista, por significar custos mais baratos do que as novas modalidades de contratação flexíveis.

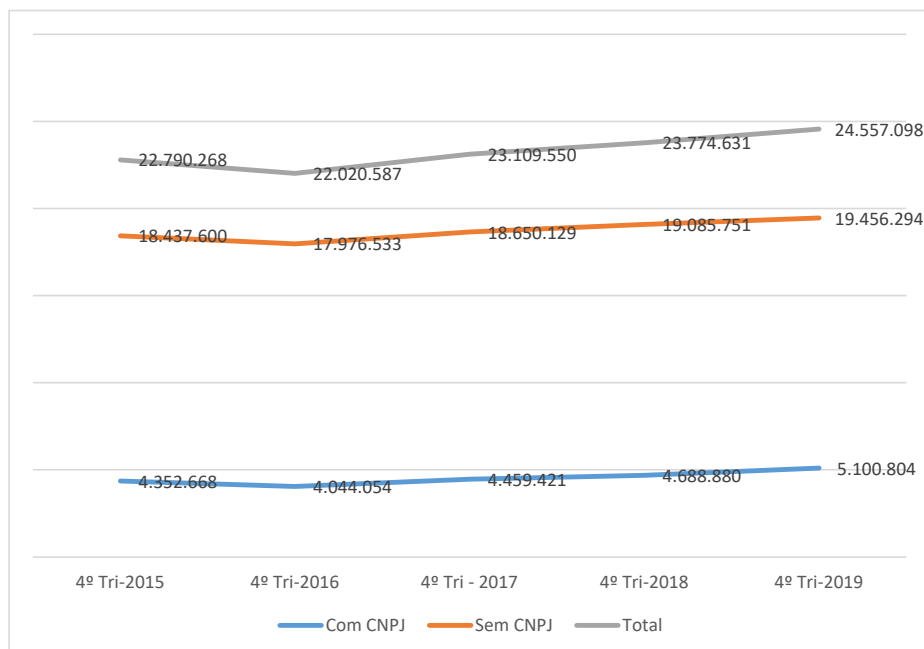
O TRABALHO POR CONTA PRÓPRIA: ESTRATÉGIA DE SOBREVIVÊNCIA E RELAÇÃO DE EMPREGO DISFARÇADO?

A reforma trabalhista criou a figura do autônomo exclusivo, em que um trabalhador pode prestar serviços de forma continuada a o outrem

sem que necessariamente seja caracterizado o vínculo formal de emprego. Não há, nas nossas bases estatísticas, a aferição do autônomo, mas do trabalho por conta própria pela PNADC.

O trabalho por conta própria apresentou forte crescimento ao aumentar em praticamente quatro milhões de ocupados entre 2014 e 2019, sendo que o salto maior ocorre depois de a reforma entrar em vigor (+ 2,5 milhões). A maioria (79,2%) destes não tem CNPJ, o que indica tratar-se de uma estratégia de sobrevivência. Uma parte dos que possuem CNPJ – que não é mensurável pelos dados oficiais disponíveis – corresponde a um contingente de trabalhadores contratados como Pessoa Jurídica (PJ) ou MEI, o que pode indicar uma relação de emprego disfarçada.

Gráfico 2 - Trabalhadores por conta própria e CNPJ (2015-2019)



FONTE: PNADC-TRIMESTRAL..

O gráfico acima mostra que houve um crescimento um pouco maior, em termos proporcionais, dos por conta própria com CNPJ, passando de 19,7% para 20,8% após a reforma. No entanto, ainda não foi possível estabelecer alguma relação com a regulamentação do autônomo exclusivo,

pois além de não ter base estatísticas para sua verificação, ele é cercado de disputas jurídicas. Mesmo assim, também tem-se como hipótese para estudos futuros que a reforma tenha estimulado o avanço da “pejotização”, por meio do MEI, que pode ajudar a explicar o crescimento dos por conta própria com CNPJ. Entre dezembro de 2017 e dezembro de 2019, cresceu em 21,6% o total de microempreendedores individuais⁶.

A tese principal é que o avanço dos por conta própria apresenta relação com estratégias de sobrevivência, em um contexto de baixo dinamismo econômico e pouca geração de emprego. Assim, impressiona o tipo de ocupação por conta própria que mais cresceu, de 2014 a 2019. Entre as vinte maiores ocupações, aquelas com incremento mais expressivo foram: 1) vendedores não classificados (640%), vendedores ambulantes de serviços de alimentação (485%), padeiros e confeitadores (152%), condutores de automóveis (129%, de 500 mil para 1.150 mil) e vendedores a domicílio (115%). O crescimento dessas ocupações nitidamente precárias parece indicar atividades de pessoas que precisaram “se virar” pela ausência de emprego, ou seja, é a viração que faz com que o desemprego não aumente ainda mais nas estatísticas oficiais. Também faz parte desse universo, ainda de forma não expressiva no conjunto dos ocupados, uma série de iniciativas mais coletivas de produção sustentável no campo da economia solidária.

A realidade da precariedade não se altera quando é analisado o conjunto de todas as ocupações geradas após crise e após reforma, o que reforça a tese do avanço das ocupações precárias. Dentre as vinte com maior número de pessoas ocupadas, a única ocupação que exige escolaridade de nível superior é a de professores de ensino fundamental, que caiu entre 2014 e 2017 e voltou a crescer a partir de 2017, estabilizando no ano de 2020 no mesmo patamar de 2014. Considerando o ano de 2017 na comparação com 2020, as ocupações que mais cresceram foram: 1) os escriturários em geral, segmento que se ampliou em

6. Esses dados foram extraídos do portal do empreendedor. Consultar: <http://antigo.portaldoeempreendedor.gov.br/estatisticas>.

quase um milhão de pessoas, com crescimento de 33%. O rendimento destes profissionais ficou abaixo da média nacional, o que caracteriza uma ocupação precária; 2) os motoristas de automóveis, que aumentaram em 550 mil, com um incremento de 42%, expressando a expansão da “uberização” no país; 3) os vendedores a domicílio, que cresceram 160% depois da crise e 40% após a contrarreforma entrar em vigor (+ 446 mil). É uma atividade tipicamente informal e estratégia de sobrevivência; 4) os especialistas em tratamento de beleza, com uma elevação de 33,5% (+251 mil); e 5) os trabalhadores de limpeza de edifícios, com elevação de 9,1% (+205 mil), que é uma atividade tipicamente terceirizada e apresenta relação com uma sociedade serviçal como é a brasileira (Tabela 3). Todas estas ocupações apresentam um rendimento abaixo da média nacional. O rendimento por mês é menor do que a média geral em R\$ 353,00 para os escriturários; R\$ 426,00 para os motoristas; R\$ 1.003,00 para os vendedores; R\$ 1.190,00 para os especialistas em tratamento de beleza e R\$ 1.196,40 para os trabalhadores de limpeza. Ou seja, o que cresceu foram ocupações mais precárias.

Tabela 3 - Total de pessoas ocupadas nas vinte maiores ocupações no trabalho principal (1ºs trimestres de cada ano selecionado)

	N. absolutos	Variação (%)		
	2020	2014-2017	2017-2020	2014-2020
Vendedores a domicilio	1.636.993	86,0	39,9	160,2
Condutores de automóveis, taxis e caminhonetes	1.948.783	2,0	39,4	42,0
Comerciantes de lojas	3.275.993	19,0	15,0	37,0
Especialistas em tratamento de beleza e afins	1.081.029	2,0	30,3	33,5
Criadores de gado e trabalhadores qualificados da criação de gado	1.625.313	14,0	11,8	27,4
Cabeleireiros	1.159.219	6,0	15,3	22,0
Cozinheiros	1.465.740	14,0	5,0	19,3
Escriturários gerais	3.874.563	-11,0	32,8	18,3
Mecânicos e reparadores de veículos a motor	1.088.032	10,0	-0,2	10,3

(CONTINUAÇÃO)

Tabela 3 - Total de pessoas ocupadas nas vinte maiores ocupações no trabalho principal (1ºs trimestres de cada ano selecionado)				
	N. absolutos	Varição (%)		
	2020	2014-2017	2017-2020	2014-2020
Agricultores e trabalhadores qualificados em atividades da agricultura	2.655.563	14,0	-3,7	9,5
Caixas e expedidores de bilhetes	1.080.762	-2,0	10,6	8,2
Professores do ensino fundamental	1.511.478	-14,0	14,5	-1,1
Trabalhadores de limpeza de interior de edifícios, escritórios, hotéis	2.464.383	-10,0	9,1	-1,9
Condutores de caminhões pesados	1.552.670	10,0	-12,3	-3,8
Trabalhadores dos serviços domésticos em geral	4.486.739	-4,0	-5,0	-9,1
Guardas de segurança	1.259.094	-7,0	-6,8	-13,3
Trabalhadores elementares da construção de edifícios	1.432.245	-23,0	-2,7	-24,8
Balconistas e vendedores de lojas	3.319.405	-14,0	-15,2	-26,9
Pedreiros	2.552.639	-16,0	-16,4	-30,0
Trabalhadores elementares da agricultura	1.348.622	-38,0	-23,8	-52,6

FONTE: PNADC - TRIMESTRAL - 1ºS TRIMESTRES DE CADA ANO - IBGE. ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

As atividades em que houve queda no número de ocupados foram: 1) vendedores de lojas (-596 mil); pedreiros (-501 mil); trabalhadores elementares da agricultura (-422 mil); serviços domésticos (-234 mil); e caminhoneiros (-218 mil). Com exceção dos trabalhadores na agricultura, setor que não enfrentou uma crise no período, a queda nas demais ocupações apresenta relação direta com o baixo nível da atividade econômica. Mais uma vez evidenciando que os problemas estão no modelo de desenvolvimento. A reforma talvez contribua para forçar as pessoas a se adaptarem, dada a escassez de empregos gerados no período. Por isso, o processo de desestruturação do mercado de trabalho continuou avançando

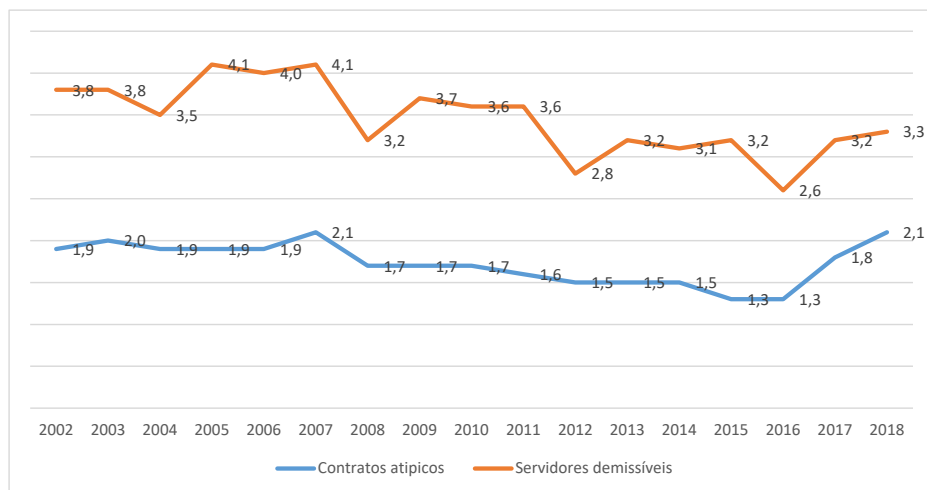
PREVALÊNCIA DOS CONTRATOS POR PRAZO INDETERMINADO

Nos anos 1990, foram acrescentadas novas modalidades de contratação a termo, sob a justificativa de gerarem emprego e serem mais adaptáveis às mudanças tecnológicas e da globalização econômica. No

entanto, chama atenção que as modalidades de contratação atípicas não têm avançado, conforme pode ser observado no Gráfico 3⁷. A taxa dessas modalidades no setor privado (safra, obra certa, temporário, por prazo determinado, intermitente e parcial, sendo que os dois últimos entraram nas estatísticas oficiais somente depois de novembro de 2017) mostra uma queda entre 2007 e 2017, quando passou de 1,7% para 1,3% do total dos contratados. A partir de 2017, volta a crescer, atingindo 2,1% em 2018, segundo a RAIS. Ou seja, no período anterior à reforma, tanto na fase de forte expansão do emprego formal (2004 a 2014) quanto no auge da crise (2015 e 2016) – quando o desemprego explode –, a tendência foi de progressivo incremento da participação dos contratos por prazo indeterminado. A partir da implementação da reforma, foram incluídos nas estatísticas oficiais os dois novos contratos, que apresentam um crescimento, mas ainda são inexpressivos no total dos assalariados formais do setor privado. Apesar de inexpressivos, os contratados como intermitente ou parcial representam 17,5% e 24,0% do total das modalidades atípicas em 2017 e 2018, respectivamente.

7. Empiricamente, no presente estudo se utiliza o termo contratação *flexível* para todas as modalidades que estão fora das contratações por prazo indeterminado dos setores privado e público, com exceção do contrato aprendiz. Ou seja, são incluídas as contratações temporárias, por prazo determinado, por tempo determinado, contrato de safra, por obra certa, servidores públicos demissíveis e contratados de forma especial e emergencial (sem concurso), assim como os novos contratos parcial e intermitente. A opção se justifica com os próprios dados, pois são no conjunto muito pouco expressivos.

Gráfico 3 - Percentual de contratações atípicas, servidores públicos demissíveis entre 2020 e 2018



TAXA DE FLEXÍVEIS OU ATÍPICA CORRESPONDE OS CONTRATOS POR PRAZO DETERMINADO, TEMPORÁRIO, SAFRA, OBRA CERTA, INTERMITENTE, PARCIAL, AVULSO, DETERMINADO, ACRESCIDO EM 2017 COM O PARCIAL E INTERMITENTE. SERVIDORES PÚBLICOS DEMISSÍVEIS (NÃO CONCURSADOS); CARGO DE CONFIANÇA E LEGISLAÇÃO ESPECIAL DO GOVERNO FEDERAL, ESTADUAL E MUNICIPAL. FONTE: RAIS. ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Além disso, há modalidades atípicas no setor público, que são mais expressivas do que no setor privado. A reforma não alterou as modalidades de contratação no setor público. Consideram-se como contratações atípicas no setor público os servidores demissíveis (comissionados e de diferentes tipos de contratos especiais) e os por prazo determinado no âmbito federal, municipal e estadual, regidos por legislações especiais. Na trajetória dos últimos anos, houve também uma queda destas formas de contratação, que passou de 4,1% em 2007 para 2,6% em 2016. Depois de 2017, volta a apresentar um pequeno crescimento. A explicação é que na crise e no contexto de desconstrução das modalidades padrões, o setor público, especialmente no âmbito municipal, também utilizou formas de contratação mais baratas e/ou mais flexíveis. O crescimento também apresenta relação com os cargos comissionados, que são de confiança política e que, geralmente, pagam salários mais elevados.

Em síntese, os dados mostram a continuidade da ampla prevalência dos contratos por prazo indeterminado tanto no setor privado quanto público no mercado de trabalho brasileiro, que englobavam 94,6% das pessoas ocupadas formais ou estatutárias, segundo a RAIS de 2018.

As razões da prevalência dos contratos por prazo indeterminado são duas fundamentalmente:

1) O contrato por prazo indeterminado brasileiro – que não chegou incorporar a convenção 158 da OIT (estabelece mecanismo contra a dispensa imotivada) – é flexível, pois o empregador privado tem liberdade de romper o vínculo sem precisar justificar. As restrições são financeiras, com multa prevista no despedimento, ressaltando que os custos sobem com o aumento de tempo de permanência do assalariado no emprego. No entanto, a multa é atenuada no período do contrato de experiência. Os dados mostram que 27,4% do estoque em 31 de dezembro, segundo a RAIS, tinha contrato inferior a um ano, tendência constante nos últimos anos. Outra expressão é o alto fluxo dos admitidos e desligados em 2019. Para gerar um saldo de 559.626 mil postos gerados, foram admitidos 15,712 milhões e dispensados 15,153 milhões. É uma evidência da liberdade que o empregador tem de ajustar a força de trabalho de acordo com a sazonalidade do negócio.

2) No momento de crise do mercado de trabalho, com grande excedente de força de trabalho, a opção primeira, em contexto desfavorável e de fragilização das instituições de fiscalização e de afirmação dos direitos, é contratar por fora das regras legais. Ou seja, apesar da opção por formas de contratação mais baratas propiciadas pela reforma, a tendência recente foi de crescimento da informalidade, expressa no trabalho sem registro em carteira – como já analisado anteriormente –, e por formas simuladas, tais como autônomo, que se expressa no crescimento dos ocupados por conta própria (Tabela 2).

2. CONTRATOS FLEXÍVEIS: INTERMITENTE E PARCIAL

Esta seção possui como objetivo analisar os dois contratos mais propagandeados na tramitação e implantação da reforma: o parcial e o intermitente. O contrato intermitente continua sendo muito pouco significativo no total dos empregos gerados. Ele aparece de forma mais ex-

pressiva nos dados do CAGED (que capta o fluxo) do que da RAIS (que capta o estoque no final de cada ano). Segundo o CAGED, no período entre novembro de 2017 e dezembro de 2019, houve uma movimentação total de 32.622.326 admissões e 31.982.453 desligamentos. As mulheres representavam 39,6% das admissões e 39,5% dos desligamentos. No caso do intermitente, no mesmo período, somente foram 220.957 admitidos e 86.503 desligados, com participação dos homens em 62% e 63%, nessa ordem. As contratações de mulheres para trabalho intermitente representaram 0,6% das admissões e 0,3% dos desligamentos, entre os homens 0,7% das admissões e 0,3% dos desligamentos (Tabela 4). A elevada rotatividade nos postos de trabalho confirma o tipo de flexibilidade que é predominante no emprego formal, reforçado pela terceirização.

Tabela 4 - Total da movimentação e de contratos intermitentes, por sexo entre nov/17 e dez/2019 (CAGED)

Movimentação		Homens	Mulheres
Admitidos	Total	19.701.740	12.920.586
	Contratos intermitentes	137.553	83.404
	(%)	0,7%	0,6%
Desligados	Total	19.350.044	12.632.409
	Contratos intermitentes	54.294	32.209
	(%)	0,3%	0,3%

FONTE: MICRODADOS DO CAGED - MINISTÉRIO DA ECONOMIA - ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Roberto Vêras (2020) acrescenta outras variáveis para compreensão do perfil dos intermitentes. No tocante às faixas etárias, há uma similitude entre os intermitentes e o conjunto dos admitidos. Os contratos intermitentes estão mais localizados nas faixas de 18 e 24 anos e de 50 a 64 anos. Em relação à escolaridade, nota-se uma maior concentração proporcional de contratados intermitentes naqueles que têm o nível médio completo, faixa em que se encontram 72,0% nesta modalidade de contratação, enquanto o mesmo nível representa 57,6% do conjunto dos admitidos. Se considerarmos os contratados nas faixas de escolaridade até “médio completo”, têm-se mais de 91,2% do total dos intermitentes, caracterizando este tipo de contrato como uma modalidade basicamente para os com

menor nível de escolaridade. No mercado geral dos contratos, os com até o nível médio completo representam 85,0% dos contratados.

Os contratos intermitentes analisados por setor sugerem maior concentração na área de comércio e serviços, estes dois segmentos respondem por 91,1% das contratações entre as mulheres e 62,6% para os homens. A construção civil e a indústria de transformação também se destacam entre os homens, 20,2% e 14,8%, respectivamente (Tabela 4). Considerando o conjunto, no saldo tem-se 1,4% na agropecuária; 23,9% na indústria; 30,8% no comércio; e 43,9% nos serviços. Enquanto isso, para o total de admitidos, tais proporções foram, respectivamente, de: 6,1%, 25,0%, 26,1% e 42,8%. Os contratados se concentram nos pequenos e médios estabelecimentos, entre 20 e 249 empregados. Ou seja, ele é menos presente nas micro e grandes empresas, o que novamente reforça o argumento de que a contratação intermitente se concentra em atividades que tendem a ter empregos mais precários e menos qualificados (Tabela 5).

Tabela 5 - Distribuição dos contratos intermitentes, por setor entre nov/17 e dez/19 (CAGED)				
IBGE - Setor	Mulheres		Homens	
Extrativa mineral	24	0,03%	179	0,13%
Indústria de transformação	5.707	6,84%	20.367	14,81%
Serviços Indust. de Utilidade Pública	69	0,08%	334	0,24%
Construção Civil	928	1,11%	27.916	20,29%
Comércio	40.173	48,17%	26.639	19,37%
Serviços	35.808	42,93%	59.560	43,30%
Administração Pública	1	0,00%	5	0,00%
Agropecuária	694	0,83%	2.553	1,86%
Total	83.404	100,00%	137.553	100,00%

FONTE: MICRODADOS DO CAGED - MINISTÉRIO DA ECONOMIA - ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Na RAIS, os dados dos contratados intermitentes são ainda mais inexpressivos, representavam 0,33% do total do estoque vigente em 31 de dezembro de 2019, dois anos após a implementação da reforma. O setor da construção civil é o que apresenta maior participação, com 1,16%, mas ainda assim se mantém em um número quase que irrelevante na comparação com as contratações por prazo indeterminado (Tabela 6).

Tabela 6 - Pessoas ocupadas em contratos de trabalho intermitente e total, por setor econômico (RAIS, 2019)

Setor IBGE	Intermitente	Total	(%)
Extrativa mineral	221	227.838	0,10
Indústria de transformação	19.520	7.219.258	0,27
Serviços industriais de utilidade pública	228	455.028	0,05
Construção Civil	23.365	2.012.211	1,16
Comércio	42.451	9.453.390	0,45
Serviços	69.221	17.843.857	0,39
Administração Pública	108	8.865.548	0,00
Agropecuária, extração vegetal, caça e pesca	1.642	1.477.081	0,11
Total	156.756	47.554.211	0,33

FONTE: MICRODADOS DA RAIS, 2019 - MINISTÉRIO DA ECONOMIA.

Praticamente 65% das mulheres contratadas por essa modalidade se concentram em cinco famílias de ocupações: vendedoras e demonstradoras, técnicas de nível médio em operações comerciais, trabalhadoras no setor de alimentação e hotelaria, trabalhadoras nos serviços de administração, caixas e bilheteiras. Na análise para as vinte maiores ocupações, são muito pouco expressivas as contratações em funções que exigem ensino superior. Somente 5% têm exigência de profissionais com formação universitária. Ou seja, prevalecem as ocupações que exigem pouca ou média escolaridade.

Entre os homens, há uma maior distribuição das ocupações. As seis primeiras somam 43,2% dos contratados intermitentes, pela seguinte ordem: trabalhadores nos serviços de proteção e segurança, construção civil, montagem industrial, vendedores e técnicos de nível médio em operações comerciais (Tabela 7).

Tabela 7 - Total de contratações femininas selecionadas por contrato de trabalho intermitente (nov/17 a dez/19)

Vendedores e Demonstradores	17.932	21,5%
Técnicos de Nível Médio em Operações Comerciais	15.166	18,2%
Trabalhadores dos Serviços de Hotelaria e Alimentação	8.086	9,7%
Trabalhadores nos Serviços de Administração	5.862	7,0%

(CONTINUAÇÃO)

Tabela 7 - Total de contratações femininas selecionadas por contrato de trabalho intermitente (nov/17 a dez/19)		
Caixas, Bilheteiros e Afins	5.825	7,0%
Subtotal	52.871	63,4%
Total	83.404	100,0%
Total de contratações masculinas selecionadas por ocupações, por contrato de trabalho intermitente - nov/17 a dez/19, Brasil		
Trabalhadores nos Serviços de Proteção e Segurança	11.257	8,2%
Trabalhadores da Construção Civil e Obras Públicas	10.563	7,7%
Trab. de Montagem de Tubulações, Estruturas Metálicas e de Compósitos	10.358	7,5%
Vendedores e Demonstradores	9.454	6,9%
Técnicos de Nível Médio em Operações Comerciais	9.164	6,7%
Ajudantes de Obras	8.562	6,2%
subtotal	59.358	43,2%
Total	137.553	100,0%

FONTE: CAGED - MINISTÉRIO DA ECONOMIA - ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Os dados indicam uma leve tendência de crescimento tanto das admissões quanto do saldo entre novembro de 2017 e dezembro de 2019. É uma trajetória com oscilações, que tende a acompanhar a sazonalidade do mercado de trabalho no decorrer do ano, tendo maior concentração nos últimos meses do ano. Em 2019, na comparação com o ano de 2018, os dados mostram que o número de contratos mais do que dobrou, passando de 0,13% para 0,33% do total, contudo segue ainda pouco expressivo.

Apesar da pequena incidência, ainda se faz necessário observar no futuro qual será o comportamento das contratações intermitentes quando a economia voltar a crescer com a opção das empresas de contratar mais barato a força de trabalho. Ou seja, a hipótese é de que pode ocorrer uma substituição nas formas de contratação, com o avanço das modalidades flexíveis, ao invés da geração de empregos.

Também é preciso cuidado na análise, pois há diversos textos na mídia e relatórios de consultorias⁸ buscando destacar que o contrato

8. Cf. Estudo do Bradesco. In *Valor Econômico*. Os contratos intermitentes correspondem a 27% das novas contratações formais. Matéria de 12/12/2019. <https://valor.globo>

intermitente está sendo responsável por parte importante do saldo dos empregos formais. No entanto, os dados disponíveis, da RAIS (2019) e do CAGED (2019), mostram que é uma modalidade utilizada de forma bastante marginal, conforme já demonstrado. A fraca dinâmica econômica e, conseqüentemente, do mercado de trabalho, assim como a disputa social em torno de sua validação no contexto de um arcabouço legal já flexível, pode explicar a pequena expressão dessa nova modalidade de contratação no conjunto dos empregos gerados pós-reforma trabalhista.

Conforme indicado pelos autores Krein e Vêras (2019), mostra-se que os contratados como *intermitentes* e *trabalho parcial* percebem rendimentos muito mais baixos do que os demais assalariados. Considerando as dez principais famílias de ocupação (que correspondem a 49% do total), em oito delas os contratados como intermitentes recebem menos do que o salário mínimo de 2019 (R\$ 998,00). As exceções são os técnicos em soldagem e os vigilantes. O cálculo é do valor mensal ganho e não pela hora paga, mas o que se destaca é a baixa remuneração. A ocupação com maior disparidade é a de técnicos de vendas especializadas, que recebe somente 36,6% (R\$ 656,29 mensais) do que ganham os mesmos profissionais admitidos na função em contratos por prazo indeterminado. Os garçons intermitentes recebem 50% menos do que seus pares por prazo indeterminado. A menor diferença aparece entre os vendedores e demonstradores de loja, em que o intermitente recebe 71% da média dos demais ocupados na função. É uma contratação flexível que deixa o trabalhador em situação ainda mais vulnerável e com maior dificuldade de conseguir prover recursos para atendimento de suas necessidades.

OS CONTRATOS EM TEMPO PARCIAL

O contrato parcial já existia no arcabouço legal, mas a sua mensuração nos registros administrativos (RAIS e CAGED) começou depois que

bo.com/brasil/noticia/2019/12/09/vaga-intermitente-responde-por-27-do-novo-emprego-formal.ghtml A matéria tenta mostrar que, de outubro de 2018 a outubro de 2019, os intermitentes cresceram e estão se efetivando no mercado de trabalho. Chegam ao número somente todos os que trabalham menos de 40h.

a reforma entrou em vigor, em novembro de 2017. Assim, não há como distinguir se houve crescimento após a reforma, pois não há dados disponíveis para serem comparados. Por exemplo, na área de educação e de serviços, o contrato parcial já era uma realidade.

O contrato em tempo parcial segue um comportamento muito semelhante ao do contrato intermitente, representando 0,3% e 0,7% das contratações masculinas e femininas, respectivamente, entre novembro de 2017 e dezembro de 2019. Assim como representavam somente 0,2% dos homens e 0,5% das mulheres despedidas no período. Nessa modalidade de contratação, predominam as mulheres, que representavam 60,6% das admissões e 61,6% das dispensas (Tabela 8).

Tabela 8 - Total da movimentação e contratos em tempo parcial, por sexo entre nov/17 e dez/19 (CAGED)			
Movimentação		Homens	Mulheres
Admitidos	Total	19.701.740	12.920.586
	Contratos em tempo parcial	59.622	91.534
	(%)	0,3%	0,7%
Desligados	Total	19.350.044	12.632.409
	Contratos em tempo parcial	43.098	69.019
	(%)	0,2%	0,5%

FONTE: MICRODADOS DO CAGED - MINISTÉRIO DA ECONOMIA - ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Os contratos em tempo parcial analisados por setor indicam maior presença na área de comércio e serviços, estes dois segmentos respondem por 80,6% das contratações. A indústria de transformação representa 12,6%. Ele é praticamente inexistente nos demais setores econômicos, conforme pode ser observado na Tabela 9.

Tabela 9 - Pessoas ocupadas em tempo parcial e total, por setor econômico (RAIS, 2019)			
Setor do IBGE	Contrato parcial	Total	(%)
Extrativa mineral	1.352	227.838	0,59
Indústria de transformação	52.589	7.219.258	0,73
Serviços industriais de utilidade pública	7.619	455.028	1,67

(CONTINUAÇÃO)

Tabela 9 - Pessoas ocupadas em tempo parcial e total, por setor econômico (RAIS, 2019)			
Sector do IBGE	Contrato parcial	Total	(%)
Construção civil	9.223	2.012.211	0,46
Comércio	78.776	9.453.390	0,83
Serviços	257.602	17.843.857	1,44
Administração pública	6.984	8.865.548	0,08
Agropecuária, extração vegetal, caça e pesca	3.305	1.477.081	0,22
Total	417.450	47.554.211	0,88

FONTE: MICRODADOS DA RAIS, 2019 - MINISTÉRIO DA ECONOMIA.

Em relação ao perfil dos contratos por tempo parcial, segundo a RAIS de 2019, tem-se o seguinte quadro: 1) 56,5% são mulheres e 43,4% são homens, a presença de homens nessa modalidade de contratação avançou de forma bastante expressiva, na comparação com 2018; 2) por escolaridade, há uma distribuição bastante concentrada nas faixas até o ensino médio de 66,4%, entre o ensino superior incompleto e doutorado, 33,6%; 3) a faixa de remuneração média (SM), indica que 43,3% recebiam até 1,0 salário mínimo; 29,4% entre 1,0 e 2,0 salários mínimos; 18,5% entre 2,0 e 3,0 salários mínimos e 8,7% acima de 5 salários mínimos.

A análise tocante à remuneração considera o rendimento mensal e por hora trabalhada, pois é o valor que define o quanto o trabalhador terá em dinheiro para satisfazer as suas necessidades. Na análise das dez mais expressivas famílias de ocupações – que representaram 51,3% do total daqueles em contrato parcial, entre novembro de 2017 e junho de 2019 –, observa-se que somente os “Professores na Área de Formação Pedagógica do Ensino Superior” percebem (R\$ 1.336,82 mensais em média) uma remuneração pouco superior ao salário mínimo da época, em valores de junho de 2019. O garçom recebe, em média, R\$ 580,84 mensais, o que corresponde à metade do que os mesmos profissionais contratados por prazo indeterminado percebem. A menor diferença está entre os profissionais de telemarketing, que recebem, em média, 74% dos demais ocupados na função. A pequena diferença se explica pelo fato de o salário ser muito

baixo. Enquanto o parcial recebe R\$ 808,92 em média por mês, os demais recebem R\$ 1.088,28. É mais um indício de que os contratos flexíveis são expressões de uma precarização do trabalho. (Krein; Vêras, 2019).

| 3. TERCEIRIZAÇÃO⁹

A terceirização não é um fenômeno novo na produção capitalista, mas adquire expressão nos anos recentes, dentro do contexto de reestruturação produtiva e de ajuste organizacional promovido pelas empresas na busca de competitividade e produtividade, por meio da redução de custos (Druck, 1999; Colli, 2000).

É uma das expressões mais nítidas das características do trabalho no capitalismo contemporâneo: flexibilidade e maior liberdade para a empresa gerir a força de trabalho necessária para viabilizar o processo de produção de bens e serviços. A sua consequência, em geral, é criar insegurança aos trabalhadores e maior precariedade nas relações de trabalho. Ela expressa as características de uma economia mais desregulamentada, internacionalizada, financeirizada e organizada a partir das cadeias globais de produção.

A terceirização se manifesta de formas bastante distintas: 1) por meio da relação de prestação de serviço entre empresas¹⁰; 2) como relação de emprego triangular, por meio de agências de intermediação de mão de obra, via contratação temporária; 3) como modo de mascarar a relação de emprego, por meio da contratação de cooperativas, pessoa jurídica, autônomo, trabalho em estágio; 4) como expressão da informalidade, a exemplo do trabalho em domicílio e das sucessivas subcontratações dentro das cadeias de produção; 5) como expressão da especialização da

9. O presente texto foi escrito a partir de uma parte do artigo escrito com Roberto Vêras e publicado no *Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidades* (KREIN e VÉRAS, 2019).

10. É a terceirização entre empresas constituídas com empregados assalariados próprios que pode realizar a prestação de serviço dentro ou fora da planta da contratante em atividades-fim ou de apoio.

atividade, sem que signifique necessariamente um rebaixamento no patamar de direitos existentes; e, 6) como trabalho análogo à escravidão¹¹.

E o principal objetivo é rebaixar a remuneração do trabalho e dos benefícios, transferir os riscos decorrentes das condições de trabalho para a prestadora de serviços ou para os próprios trabalhadores, sem necessariamente sonegar a legislação trabalhista.

Apesar destas diferentes formas, a terceirização é uma modalidade de contratação na qual uma empresa principal subcontrata uma prestadora de serviços que exercerá uma condição de subordinação frente à tomadora de serviços, que determinará as condições de realização da prestação de serviços. Como mostram Filgueiras e Cavalcante (2015), a terceirização constitui uma estratégia de gestão da força de trabalho pelo capital que visa à redução de custos, à flexibilidade organizacional e à partilha dos riscos do negócio com outro agente econômico (a ele subordinado). Em suas múltiplas motivações, o recurso à terceirização é cada vez mais comum em um cenário em que prevalece um capitalismo financeirizado e em que as empresas estão expostas a uma maior concorrência devido à desregulação da economia e ao baixo e instável crescimento do produto (Biavaschi; Teixeira, 2015).

A terceirização é a modalidade flexível de contratação que apresenta grande incidência e continua crescente após a reforma trabalhista. Os dados extraídos da RAIS de 2018, a partir de uma metodologia desenvolvida pelo DIEESE¹², mostram que há, no Brasil, onze milhões de terceirizados, constituindo 24% dos empregos formais. Destes, 34% são mulheres e 66% são homens. No período entre 2013 e 2018, o total dos assalariados com carteira caiu um pouco, mas em algumas atividades ti-

11. Em levantamento realizado por Filgueiras e Cavalcante (2015), fica evidente uma forte correlação entre terceirização e situações análogas ao trabalho escravo.

12. Em 2011, o Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Sócio/econômicos (DIEESE) desenvolveu metodologia com base na RAIS, a partir da identificação das atividades tipicamente terceirizáveis. Segundo essa metodologia, 25,5% dos assalariados registrados pela RAIS em 2010 eram terceirizados (10,87 milhões de pessoas). Os resultados para os anos seguintes apresentaram pouca alteração: 25,5% (2013) e 23,4% (2018).

picamente terceirizáveis houve forte expansão de ocupações, tais como serviços de escritórios, de apoio à gestão na saúde, de apoio a edifícios e de fornecimento e gestão de recursos humanos para empresas. Nelas, o crescimento variou entre 140% e 260%. Os dados da Tabela 10 indicam forte crescimento para um conjunto de atividades tipicamente terceirizáveis entre 2013 e 2019.

Tabela 10 - Atividades tipicamente terceirizáveis que mais cresceram entre 2013 e 2019, por classe de atividades			
	2019	2013	Variação (2019-2013)
Impressão de material de segurança	9.236	6.681	38,2
Manutenção e reparação de tanques, reservatórios metálicos e caldeiras, exceto para veículos	8.690	5.239	65,9
Manutenção e reparação de equipamentos eletrônicos e ópticos	12.308	5.737	114,5
Manutenção e reparação de máquinas e equipamentos elétricos	16.059	10.176	57,8
Instalação de máquinas e equipamentos industriais	28.752	13.361	115,2
Coleta de resíduos perigosos	6.726	2.898	132,1
Instalações elétricas	170.247	99.465	71,2
Instalações hidráulicas, de sistemas de ventilação e refrigeração	71.922	51.814	38,8
Manutenção e reparação de motocicletas	6.200	3.992	55,3
Representantes comerciais e agentes do comércio de eletrodomésticos, móveis e artigos de uso doméstico	2.247	1.766	27,2
Navegação de apoio	20.300	8.864	129,0
Carga e descarga	53.430	32.908	62,4
Concessionárias de rodovias, pontes, túneis e serviços relacionados	27.029	19.272	40,3
Edição de revistas	2.869	2.554	12,3
Desenvolvimento e licenciamento de programas de computador não-customizáveis	55.774	32.182	73,3
Consultoria em tecnologia da informação	76.057	61.154	24,4
Suporte técnico, manutenção e outros serviços em tecnologia da informação	98.077	81.473	20,4
Fornecimento e gestão de recursos humanos para terceiros	209.857	70.114	199,3

(CONTINUAÇÃO)

Tabela 10 - Atividades tipicamente terceirizáveis que mais cresceram entre 2013 e 2019, por classe de atividades			
	2019	2013	Variação (2019-2013)
Atividades de monitoramento de sistemas de segurança	48.672	32.283	50,8
Serviços combinados para apoio a edifícios, exceto condomínios prediais	252.187	64.939	288,3
Atividades de apoio à educação	44.367	19.723	125,0
Atividades de apoio à gestão de saúde	100.107	26.175	282,5
Reparação e manutenção de equipamentos de comunicação	12.091	4.855	149,0
Total	1.333.204	657.625	102,7

FONTE: RAIS 2013 E 2019 – ELABORAÇÃO PRÓPRIA - MINISTÉRIO DA ECONOMIA.

A prática da terceirização se consolidou entre as atividades econômicas, apesar das controvérsias jurídicas em torno de sua regulamentação. Ela foi totalmente liberada na reforma trabalhista, sendo, depois, referendada pelo Supremo, quando julga como inconstitucional a Súmula 331/1993 do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Como não existem dados sobre terceirização nas fontes oficiais disponíveis, desenvolveram-se metodologias que buscaram construir uma *proxy* das atividades tipicamente terceirizáveis¹³. A partir de uma metodologia elaborada por Vitor Filgueiras, cruzam-se os setores econômicos em que as empresas se enquadram (CNAE) com as ocupações (CBO) contratadas em cada setor.

Alguns setores são tipicamente propensos à terceirização (Atividades Imobiliárias, Aluguéis e Serviços Prestados Às Empresas), mas os demais, per si, pouco ajudam na identificação dessa modalidade de contratação. Quando é feito o cruzamento de qualquer setor com as respectivas contratações por ocupação, percebem-se situações muito prováveis de terceirização, pois grande parte das funções é típica de determinado setor. Por exemplo, um alimentador de linha de produção contratado na indústria tem menor chance de ser terceirizado (e, quando con-

13. Cf. DIEESE/CUT (2014); Filgueiras, 2019.

tratado por empresa de serviços administrativos, provavelmente o é). Por outro lado, funções como cozinheiros, porteiros, faxineiros e muitas outras tipicamente consideradas como atividade meio, caso sejam contratadas por empresas da indústria, bancos, supermercados, muito provavelmente não são terceirizadas. (KREIN e VÉRAS, 2019).

Assim, na construção da metodologia se observou o saldo da movimentação dos empregos no CAGED. O resultado do saldo, a partir da CNAE 1.0¹⁴, foi que somente a seção “Atividades Imobiliárias, Aluguéis e Serviços Prestados às Empresas” corresponde a 44,6% do total do saldo registrado entre novembro de 2017 e dezembro de 2019 (Tabela 11). Ou seja, o incremento dos empregos formais está fortemente concentrado em um segmento que pode ser caracterizado como tipicamente terceirizável.

Tabela 11 – Saldos de empregos registrados no CAGED (Admitidos menos Desligados) por Atividades (Seções da CNAE 95) nov/2017 a dezembro/2019	
Agricultura, pecuária, silvicultura e exploração vegetal	- 68.080
Pesca	- 641
Indústrias extrativas	3.621
Indústrias de transformação	- 132.741
Produção e distribuição de eletricidade, água e gás	- 2.343
Construção civil	- 9.131
Comércio, reparação de veículos automotores, objetos pessoais e domésticos	305.792
Alojamento e alimentação	52.867
Transporte, armazenagem e comunicações	63.159
Intermediação financeira	27.461
Atividades imobiliárias, alugueis e serviços prestados às empresas	285.474
Administração pública, defesa e seguridade social	- 24.159
Educação	- 29.710
Saúde e serviços sociais	172.174

14. Aqui utilizamos a CNAE 95, pelo fato de essa edição (ao contrário da mais recente, a CNAE 2.0) apresentar agrupadas, na seção “Atividades Imobiliárias, Aluguéis e Serviços Prestados às Empresas” aquelas que nos interessam destacar com ampla probabilidade de serem terceirizadas.

Tabela 11 – Saldos de empregos registrados no CAGED (Admitidos menos Desligados) por Atividades (Seções da CNAE 95) nov/2017 a dezembro/2019	
Outros serviços coletivos, sociais e pessoais	- 3.786
Serviços domésticos	142
Organismos internacionais e outras instituições	- 226
Total	639.873

FONTE: CAGED - MINISTÉRIO DA ECONOMIA - ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Ao incluir o recorte das ocupações presentes na seção, percebe-se que 69,7% dos 285.474 empregos registrados concentram-se em sete famílias ocupacionais “tipicamente terceirizáveis”: 1) Trabalhadores nos serviços de manutenção de edificações administrativos; 2) Escriturários em geral, agentes, assistentes e auxiliares; 3) Vendedores e demonstradores em lojas ou mercados; 4) Analistas de Sistemas Computacionais; 5) Porteiros, guardas e vigias; 6) Ajudantes de obras civis; e 7) Recepcionistas. Essas 199.014 vagas criadas representam quase um terço (31,1%) de todo o saldo de contratações do período, como pode ser conferido na Tabela 12.

Tabela 12 - Saldos registrados no CAGED, na Seção da CNAE “Atividades Imobiliárias, Aluguéis e Serviços Prestados às Empresas”, distribuídas por Famílias da CBO (nov/2017 a dez/2019)		
	Total	(%)
Trabalhadores nos Serviços de Manutenção de Edificações	54.872	19,2%
Escriturários em Geral, Agentes, Assist. e Aux. Administrativo	52.616	18,4%
Vendedores e Demonstradores em Lojas ou Mercados	33.851	11,9%
Analistas de Sistemas Computacionais	17.939	6,3%
Porteiros, Guardas e Vigias	13.942	4,9%
Ajudantes de Obras Civis	13.895	4,9%
Recepcionistas	11.899	4,2%
Subtotal	199.014	69,7%
Total	285.474	100,0%

FONTE: CAGED - MINISTÉRIO DA ECONOMIA - ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

As pesquisas mais agregadas apresentam limitações concretas, especialmente após a aprovação da “reforma” que ampliou a terceirização para todas as atividades. Se a empresa contrata terceiros para a execução de parte do processo de produção ou do processo produtivo completo, a contratada, nesse caso, pode ser classificada na mesma unidade da contratante ou em uma classificação específica do serviço contratado, dificultando ainda mais os enquadramentos feitos para identificar a presença de trabalho terceirizado; ou seja, uma indústria metalúrgica poderá atuar dentro de uma montadora, uma empresa de engenharia em uma siderúrgica, uma empresa de transformados plásticos em uma farmacêutica e, assim por diante.

Apesar das dificuldades de mensuração, há uma clara indicação de que a terceirização continua avançando após a reforma, sendo a modalidade de contratação flexível com maior expressividade no mercado de trabalho. Os estudos¹⁵ mostram que ela é sinônimo de flexibilização associada à precarização do trabalho, ao assegurar maior liberdade para a empresa gerir a força de trabalho necessária para viabilizar o processo de produção de bens e serviços, em prejuízo dos trabalhadores. O prejuízo não se dá somente por estabelecer piores condições de trabalho, mas também por segmentar os trabalhadores (inclusive, no mesmo local de trabalho) e criar dificuldades adicionais para a ação e organização coletiva.

| CONSIDERAÇÕES FINAIS

Depois de três anos da reforma trabalhista, continuam prevalecendo amplamente os contratos por prazo indeterminado, apesar de a legislação dispor de mais de vinte opções de modalidades de contratação, com a inclusão nas regras formais do contrato intermitente e com a ampliação do tempo parcial e do temporário em 2017. No setor privado, segundo a RAIS (2018), 2,1% do total dos empregados assalariados são contratados por uma das modalidades atípicas. É um percentual superior ao existente em 2004, quando começou um ciclo de crescimento do emprego formal. Esse

15. Cf.: Colli (2000), na indústria têxtil; Druck (1999), na indústria química; Sanches (2006), nos bancos.

incremento se deve a introdução das novas modalidades de contratação em 2017, elas respondem por 24,0% do total dos contratos atípicos em 2018.

A opção que mais cresceu no período não foi a dos novos contratos introduzidos como alternativa para geração de empregos, mas a informalidade expressa no avanço do trabalho sem carteira assinada e do trabalho por conta própria.

Os contratos intermitente e parcial não são muito expressivos no fluxo dos contratados após a reforma. Segundo a RAIS, os intermitentes significavam apenas 0,33% dos contratados em 31 de outubro de 2019 (último dado disponível). As contratações por essa modalidade se concentraram em setores econômicos que tendem a oferecer empregos mais precários (baixos salários, alta rotatividade e menores perspectivas de ascensão profissional). Observação que pode ser referendada pelas ocupações que mais têm contratos intermitentes. Por exemplo, entre as mulheres, 63,4% do total das contratadas estão em cinco ocupações. Entre os homens, há uma dispersão maior, em que as seis principais ocupações expressam 43,2% do total. É uma modalidade que contrata mais homens (60%) e com até média escolaridade.

O contrato parcial, segundo a RAIS, continua pouco expressivo (0,38% do total dos admitidos). É preciso ressaltar, contudo, que é uma modalidade já existente, mas que não era divulgada separadamente nas estatísticas oficiais antes da reforma. Ao contrário do intermitente, no parcial prevalecem amplamente as mulheres (60%). Outra diferença importante é a sua presença em ocupações mais qualificadas, ainda que não sejam majoritárias. Por exemplo, entre as vinte principais ocupações das mulheres, há onze que exigem diploma universitário, na área de educação (professoras) e saúde. Entre os homens, as ocupações que exigem nível superior são menos expressivas, significando 17% do total.

Os contratos flexíveis, mesmo sendo pouco expressivos até o momento, indicam o seu maior grau de precariedade. O rendimento mensal médio é muito inferior dos demais trabalhadores. Nas dez principais famílias de ocupações de cada modalidade (vinte no total), somente três recebem mensalmente mais de um salário mínimo. Uma renda que não

permite que estes trabalhadores tenham condições de suprimir suas necessidades básicas e de sua família.

A terceirização continua avançando fortemente. Somente seis ocupações do setor “Atividades Imobiliárias, Aluguéis e Serviços Prestados às Empresas” representam 20% do saldo total de empregos formalizados entre novembro de 2017 e dezembro de 2019, segundo o CAGED. É mais uma indicação de que a reforma esteja gerando empregos mais precários.

Portanto, a realidade empírica mostra que as promessas de formalização e geração de empregos não estão se concretizando nesse momento. A reforma foi justificada para enfrentar problemas conjunturais do mercado de trabalho, expressos pela crise econômica iniciada no segundo semestre de 2014. No entanto, pode estar indicando mudanças estruturais na perspectiva de reduzir a proteção social dos assalariados e de precarização ainda maior das ocupações geradas. É preciso ainda ter uma certa cautela, pois não se sabe como as modalidades irão – ou não – se efetivar quando houver alguma recuperação da atividade econômica. No entanto, nada justifica, racionalmente, em especial num contexto de mudanças tecnológicas profundas, continuar essa tendência de vulnerabilização dos trabalhadores, a não ser a sanha do capital de intensificar a superexploração do trabalho.

Consideramos que a maior diversidade de contratos de trabalho é coerente com o discurso neoliberal, que afirma ser necessário eliminar a rigidez das relações de trabalho, mas esse não era o problema no mercado de trabalho brasileiro. Fica evidente que a flexibilização tem como objetivo a redução do custo do trabalho. O melhor caminho para isso, no Brasil, não é a ampliação das formas flexíveis de contratação, e sim a precarização do emprego formal com contrato por tempo indeterminado, ou seja, um rebaixamento do piso salarial e do patamar de direitos do trabalho. No limite, poderia haver pouca diferença entre as formas de contratação, no caso de micro e pequenas empresas, mas continuaria havendo diferença significativa no caso da grande empresa. De forma

análoga, a diferença seria pequena no caso de pequenos municípios e maior nos grandes estabelecimentos do setor público.

| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BALTAR, P. B.; MANZANO, M. (2020) O problema da informalidade ocupacional na periferia do capitalismo. *Texto de discussão* n° 379. Campinas IE, 2020. Disponível em: <http://www.eco.unicamp.br/textos-para-discussao/o-problema-da-informalidade-ocupacional-na-periferia-do-capitalismo>.

BIAVASCHI, M. B. O (2005). *Direito do Trabalho no Brasil – 1930/1942: a construção do sujeito de direitos trabalhistas*. Tese (Doutorado em Economia) - Instituto de Economia – Universidade Estadual de Campinas, Campinas.

CACCIAMALI, M.C. (2000). Globalização e processo de informalidade. *Revista Economia e Sociedade*. Campinas, (14): p. 153-174, jun.

FILGUEIRAS, V. A.; LIMA, U. M. SOUZA, I. F. de. (2019) Os impactos jurídicos, econômicos e sociais das reformas trabalhistas. *Cad. CRH*, Salvador, v. 32, n. 86, p. 231-252. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-49792019000200231&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 11 out. 2019.

FILGUEIRAS, V. (2019). As promessas da Reforma Trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade. In. KREIN, J. D.; FILGUEIRAS, V.; VÉRAS DE OLIVEIRA, R. *Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade*. Campinas/Brasília: Curt Nimuendajú.

FILGUEIRAS, V. A.; CALVANCANTE, S. (2015), “Terceirização: debate conceitual e conjuntura política”. *Revista da ABET*, 14(1). <http://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/issue/view/1643/showToc>. Acesso em: 28 jul. 2017.

HARVEY, D. (2006). *Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. 15. ed. Rio de Janeiro: Edições Loyola.

KREIN J.D.; FILGUEIRAS, V.; VÉRAS DE OLIVEIRA, R. (2019). *Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade*. Campinas/Brasília: Curt Nimuendajú.

KREIN, J. D.; VÉRAS DE OLIVEIRA, R.; FILGUEIRAS, V. A. (2019) As Reformas Trabalhistas: promessas e impactos na vida de quem trabalha. *Cad. CRH [online]*. vol. 32, n. 86, p. 225-229.

KREIN, J.D.; VÉRAS DE OLIVEIRA, R. (2019) Para além dos discursos: impactos efetivos da Reforma nas formas de contratação In. KREIN, J. D.; FILGUEIRAS, V.; VÉRAS DE OLIVEIRA, R. *Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade*. Campinas/Brasília: Curt Nimuendajú.

KREIN J.D.; CASTRO, B. (2015). As formas flexíveis de contratação e a divisão sexual do trabalho. In: *Cadernos da FES*, nº 2. Disponível em: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/12084.pdf>.

KREIN J.D.; PRONI, M. W. (2010) Economia Informal: aspectos conceituais e teóricos. In: *Série Trabalho Decente no Brasil. Documento de Trabalho*, v.4. Brasília: Brasil – OIT, p. 39.

KREIN J.D. (2007) *Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990-2005*. 329 p. Tese (Doutorado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia, Campinas, SP. Disponível em <http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/285517>. Acesso em: 10 ago. 2018.

SENNETT, R. (2005) A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Rio de Janeiro: Record.

VASAPOLLO, L. (2006). O trabalho atípico e a precariedade: elemento estratégico determinante do capital no paradigma pós-fordista. In. ANTUNES, R. (Org.). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil*. São Paulo: Boitempo.

VÉRAS DE OLIVEIRA, R. (2020). *As formas de contratação flexível*. Campina Grande. (mimeo).