

PROJETO DE PESQUISA

Subsídios para a discussão sobre a reforma trabalhista no Brasil

Texto de Discussão Nº 4

Relações de Trabalho

EQUIPE RESPONSÁVEL

José Dari Krein (coordenador)

Ludmila Abílio

Paula Freitas

Pietro Borsari

Reginaldo Cruz

Campinas, outubro de 2017.

Sumário Executivo

O texto tem a finalidade de construir um diagnóstico sobre relações de trabalho no Brasil em três aspectos centrais da relação de emprego: modalidades de contratação (que inclui terceirização), jornada e remuneração do trabalho.

Modalidades de contratação

- Destaca-se a ampla prevalência do contrato por prazo indeterminado. Em 2016, por exemplo, 96% do total de assalariados formais pela RAIS são por prazo indeterminado ou estatutário, apesar da possibilidade de inúmeros contratos atípicos. Os contratos atípicos são pouco expressivos, com exceção do setor público que tem uma tendência de crescimento, especialmente pela introdução de contratos especiais nos três níveis de governo e por quase 1 milhão de servidores demissíveis (especialmente cargos de confiança). As novas modalidades introduzidas nos anos 1990 (por prazo determinado, ampliação dos temporários e contrato parcial) correspondem a menos de 1% do estoque do emprego em 31 de dezembro de cada ano no período entre 2002 e 2016. Apesar de abranger um número pequeno de trabalhadores, as modalidades atípicas apresentam uma condição mais precária aos assalariados, com salários piores e menor tempo de serviço. A prevalência dos contratos por prazo indeterminado mostra, por um lado, que a geração de emprego não tem relação direta com as modalidades oferecidas no marco legal, mas fundamentalmente com a dinâmica da economia. Por outro, o contrato por prazo indeterminado é muito flexível, ao permitir que liberdade ao empregador despedir sem precisar justificar, pagando uma multa somente.
- A flexibilidade também se expressa na alta rotatividade (taxa descontada fica acima dos 40% ao ano entre 2009 e 2016), sendo mais acentuada nos períodos de crescimento econômico e do emprego. Ela é uma característica estrutural e singular do mercado de trabalho brasileiro.
- A introdução de novas modalidades de contratação ou ampliação da utilização das já existentes não pode ser atribuída a eventual rigidez do mercado de trabalho, mas fundamentalmente como possibilidade de oferecer aos empregadores formas mais baratas de contratar a força de trabalho. A tendência, com isso, é agravar ainda a situação de um mercado de trabalho pouco estruturado, como é o brasileiro.
- Outras modalidades que avançaram no mercado de trabalho são: a terceirização, a ‘pejotização’ e a ‘uberização’. A terceirização avançou fortemente no período recente, abrangendo um pouco mais de um quarto da força de trabalho, segundo o DIEESE. As pesquisas evidenciam que o terceirizado tem pior condição de trabalho quando comparado ao contratado diretamente pela empresa. É possível continuar associando a terceirização com precarização do trabalho, pois os terceirizados ganham em torno de 25% menos da média geral dos assalariados e trabalham 3 horas a mais por semana, em média. Em síntese, a redução de custos por intermédio da terceirização é realizada com rebaixamento do padrão de remuneração e do número de direitos que deveriam compor o patrimônio jurídico do trabalhador.
- O fenômeno da contratação com pessoa jurídica (‘pejotização’) apresenta grande crescimento e em geral significa uma relação de emprego disfarçada, quando estão presentes as características do assalariamento, mas a relação é entre empresas. O fenômeno que mais chama atenção é o crescimento do MEI (Micro Empreendedor Individual), que abrange 7,6 milhões de cadastrados em outubro de 2017. Em 2013, 49,7% dos MEI eram assalariados anteriormente (IPEA,2014). Além disso, há 4,3

milhões de empresas sem empregados segundo a RAIS de 2016. Ou seja, é um contingente de contratos com forte crescimento nos últimos anos. Nem todos são relações de emprego disfarçadas, mas o alto índice de MEI que foram anteriormente assalariados faz supor que pode estar ocorrendo uma substituição do contrato de assalariamento por pejetização, como já é expressivo em alguns setores, tais como nos profissionais de comunicação.

- A uberização pode ser compreendida como um novo passo na flexibilização do trabalho, um vetor de informalização e de eliminação de vínculos empregatícios. Mostra-se extremamente bem-sucedida em eliminar direitos e proteções do trabalhador, em transferir-lhe riscos e custos do trabalho, sem deixar de tê-lo subordinado. Ao mesmo tempo em que elimina direitos, a uberização também é bem-sucedida em utilizar a força de trabalho na exata medida das demandas do capital; tem-se o trabalhador disponível e a possibilidade de utilizar seu trabalho remunerando-o (de forma rebaixada) apenas de acordo com o que produz. Trata-se, portanto, de um movimento bem consolidado de utilização da força de trabalho em um modo *just-in-time*, sem a contrapartida de qualquer direito, proteção ou garantia.
- O contrato intermitente significa transformar o trabalhador em *just-in-time*, pois legaliza a lógica da utilização da força de trabalho na exata medida das demandas do capital. Desta forma, ainda que tenha na determinação do valor hora de trabalho embutida a remuneração associada a direitos do trabalho, ele coloca o trabalhador em uma condição de alta instabilidade, incerteza e insegurança sobre sua própria reprodução social.
- Em síntese, a reforma buscar dar respaldo legal a práticas já existentes no mercado de trabalho e oferecer um novo cardápio de opções para os empregadores poderem ajustar a quantidade e os custos do trabalho às suas necessidades. Neste sentido, a reforma estimula a contratação atípica e introduz o contrato intermitente e o autônomo permanente. A lógica é proporcionar maior liberdade para as empresas despedir e a reduzir custos, o que deixa o trabalhador em uma condição mais vulnerável e insegura no mercado de trabalho.

Jornada de Trabalho

- Em relação à jornada de trabalho, o estudo demonstra que apesar de uma redução relativa da jornada média semanal entre 2004 e 2015 (de 40,4h para 38,3h), ela continua muito alta, pois 75% dos ocupados trabalham mais de 40 horas semanais e 28% trabalham além da jornada legal, em 2015. A redução da jornada média não veio de alteração legal da jornada, mas como resultado de uma melhora dos indicadores do mercado de trabalho, especialmente do crescimento da formalização. A extensão da jornada é muito distinta entre os segmentos de trabalhadores: nos extratos mais qualificados e melhor remunerados há um aumento da jornada.
- Na distribuição da jornada houve um avanço da flexibilização da utilização do tempo de trabalho, com o incremento do banco de horas, da liberalização do trabalho aos domingos, a reorganização das escalas e os turnos de revezamento. Há uma tendência de se ajustar a jornada para a realidade de cada setor econômico e de cada empresa, configurando uma grande diversidade de jornadas (12h por 36h; 5x1 8x2 etc).
- O banco de horas tornou-se uma realidade para os setores mais organizados e em parte expressiva das médias e grandes empresas. A compensação individual já era admitida para as pequenas empresas, o que deve se acentuar com a reforma;

- Os turnos de revezamento foram reconfigurados com uma elevação da jornada semanal e eliminação da quinta turma, o que mostra que a negociação pode servir também para rebaixar direitos.
- Os mecanismos de controle tornaram-se mais sofisticados com as inovações tecnológicas, o que contribui para aumentar a intensidade do trabalho e organizar atividades profissionais fora do espaço da empresa, tal como o teletrabalho.
- A flexibilização da utilização do tempo de trabalho tende a provocar desorganização na vida social e pessoal do trabalhador. O tempo voltado à produção se sobrepõe ao tempo da reprodução social, o que pode ser conferido por meio de entrevistas realizadas com trabalhadores.
- A divisão sexual do trabalho continua sem mudanças substantivas, pois os afazeres domésticos continuam sob a responsabilidade das mulheres. A quantidade de horas dos homens para atividades domésticas não se alterou nos últimos anos.
- Em síntese, enquanto há um avanço das novas tecnologias que proporcionam ganhos de produtividade, o tempo de trabalho não apresenta redução via negociação ou lei. Apresenta somente maior flexibilização, com efeitos perversos sobre a vida social dos trabalhadores, afetando a sua convivência familiar e a sua sociabilidade.

Remuneração do Trabalho

- Os salários continuam muito baixos no Brasil no seu poder de compra, apesar de terem subido um pouco nos anos recentes. A elevação do salário, que se encontrava bastante deprimidos em 2003, explica-se pelo desempenho da economia e do mercado de trabalho, mas também pela política de valorização do salário mínimo e pelo reajuste salariais acima da inflação passada obtidos pelos sindicatos. A pequena elevação apresenta relação com a existência de regulação pública do trabalho, via Estado ou sindicatos.
- A desigualdade salarial, inclusive dentro de um mesmo setor econômico, mostra que o país nunca conseguiu estruturar um mercado de trabalho na perspectiva de torná-lo mais homogêneo. A lei ou política pública serviu de base para, no máximo, proteger os trabalhadores que se encontram na base da pirâmide social. A dispersão não foi contida inclusive porque os sindicatos não conseguiram realizar negociações nacionais unificadas. Além disso, houve espaço para os salários variarem conforme os ciclos econômicos, dada a flexibilidade do mercado de trabalho brasileiro. Ainda, a reforma fortalece a lógica da descentralização e fragiliza as instituições públicas, tendendo a aprofundar a desigualdade histórica da estrutura de remuneração do trabalho.
- Outra tendência importante foi o crescimento da parte variável e indireta na composição da remuneração anual dos trabalhadores, com os estímulos provocados pelo Programa de Participação nos Lucros e Resultados e o pagamento por meio de benefícios (serviços de alimentação, saúde, transporte, etc.). A parte variável da remuneração e os salários indiretos não são considerados salários e, portanto, sobre os seus valores não há incidência nos encargos sociais – o que compromete as fontes de financiamento do fundo público – e nos direitos trabalhistas vinculados ao assalariamento, tais como férias, aposentadoria, 13º salário etc. – o que traz prejuízos na estruturação do mercado de trabalho.

Portanto, a reforma reforça a lógica de flexibilização, em que as empresas terão maior liberdade para determinar as condições de contratação, uso e remuneração do

trabalho. As empresas podem ser beneficiadas, mas os efeitos são negativos para a vida dos trabalhadores, que os deixa em uma situação de maior vulnerabilidade e insegurança. É uma clara contraposição histórica da natureza do direito do trabalho e da proteção social.

Os desdobramentos concretos da reforma e como ela irá impactar os elementos centrais da relação de emprego precisam ser investigados a partir do momento de sua implementação. Para isso, o presente estudo, nas considerações finais, indica a construção de alguns indicadores e índices para acompanhar os efeitos da mudança legal.

Introdução

A reforma abre um novo leque de possibilidades para ampliar a liberdade das empresas em manejar a utilização do trabalho de acordo com as suas necessidades, nos elementos centrais da relação de emprego: modalidades de contratação, remuneração e jornada de trabalho. O propósito do presente texto é fazer um diagnóstico não do marco legal destes elementos, mas de como se expressam no mercado de trabalho e qual foi a sua evolução nos últimos anos no Brasil. O diagnóstico servirá de base para a construção de parâmetros metodológicos que possibilitem o acompanhamento dos desdobramentos da reforma.

É um fato que o mundo do trabalho passa por profundas modificações. A atualização da regulamentação do trabalho poderia ser na perspectiva de reduzir as desigualdades, garantir vida digna a todos, melhorar as condições de trabalho, ampliar a proteção social e repartir melhor os ganhos de produtividade, em contexto de grande inovação tecnológica e economizadora de horas de trabalho. Mas, os parâmetros da reforma vão simplesmente no sentido de buscar reduzir o custo das empresas e ampliar a sua liberdade de determinar as condições de contratação, uso e remuneração do trabalho. E, ainda, reduzir a proteção social aos assalariados como estratégia de redefinição do papel do Estado e de estímulo aos indivíduos a se sujeitarem às necessidades do capital.

A agenda da reforma está colocada no país desde os anos 1990, em que várias das medidas atuais começaram a ganhar vida no arcabouço legal institucional, tais como a ampliação das formas de contratação (temporário, parcial, por prazo determinado, cooperativados, contratação como pessoa jurídica), a flexibilização da jornada de trabalho (banco de horas, liberalização do trabalho aos domingos, negociação de turnos e escalas), o estímulo à remuneração variável (Programa de Participação nos Lucros e Resultados) e o salário utilidade, o fim da política salarial e a limitação da negociação da produtividade). Foi um processo de aprofundamento da flexibilidade de um mercado de trabalho já flexível, como pode ser observado pela alta rotatividade, pela variação dos salários conforme os ciclos econômicos, pela ilegalidade e informalidade, por exemplo.

Nos anos 2000, ocorreram mudanças pontuais na regulamentação dos elementos centrais da relação de emprego, sem, no entanto, desconstruir a CLT e a Constituição de 1988. Todavia, analisando a dinâmica do mercado de trabalho, houve um movimento contraditório, com avanço da formalização, da queda do desemprego e melhora do rendimento dos trabalhadores, especialmente dos que se encontravam na base da pirâmide social, com a política de valorização do salário mínimo. As melhoras não foram suficientes para alterar as características estruturais do mercado de trabalho brasileiro, marcado por baixos salários, alta desigualdade, forte heterogeneidade e expressiva informalidade/ilegalidade. Ao mesmo tempo, houve um avanço da flexibilização do trabalho nos elementos centrais da relação de emprego, que será objeto de análise no presente texto.

O texto está estruturado em três partes. Na primeira, discute-se a evolução das modalidades de contratação previstas na CLT, a partir da RAIS, realizando uma comparação entre os contratos por prazo indeterminado e determinado, partindo da tese de que a flexibilidade na despedida é uma característica estrutural do mercado de trabalho brasileiro (Amadeo e Camargo, 1996). A análise é completada com a evolução da terceirização e de outras formas de relação de emprego disfarçada e novas, tais como, a pejetização e 'urberização'.

Na segunda parte do texto aborda-se a tendência sobre a jornada de trabalho, destacando especialmente dois aspectos: a evolução da extensão e distribuição da jornada de trabalho, enfatizando-se os processos de flexibilização do tempo de trabalho e seus impactos na vida social do trabalhador.

Na terceira parte, analise-se a composição da remuneração, em que dois tópicos distintos são abordados: 1) a comparação entre o salário, os benefícios (salário indireto) e a remuneração variável; 2) a política de valorização do salário mínimo e seus efeitos sobre o mercado de trabalho.

Parte 1 - Modalidades de contratação

O mercado de trabalho formal brasileiro tem como vínculos empregatícios predominantes a CLT por tempo indeterminado e o estatutário efetivo. Em 2016 (vínculos ativos em 31/12), o primeiro representava 79,3% do total (36,2 milhões de vínculos) e o segundo 16,72% (7,6 milhões), totalizando juntos 96,02% do total de vínculos de trabalho, segundo a RAIS. Entre 2014 e 2016 houve uma queda muito expressiva de empregos formais (- 2,95 milhões), mostrando que o mercado de trabalho é muito flexível e varia de acordo com o nível de atividade econômica. A queda foi geral, mas é mais expressiva nos contratos atípicos. Por exemplo, o servidor demissível apresentou uma redução de 23% e o temporário de 18% no mesmo período.

Dentre as modalidades **atípicas** de contratação (temporário, avulso, estatutário não efetivo, CLT por tempo determinado e contratos especiais no setor público) a mais representativa é a que se refere ao emprego público demissível **ad nutum** não efetivo (950 mil empregos em 2016). Entretanto, as que mais cresceram no período 2002-2016 foram as modalidades CLT por tempo determinado (+79%) e contratos especiais no setor público (646%, saltando de 45 mil contratos em 2002 para 335 mil em 2016). No entanto, são contratos com uma pequena incidência no mercado de trabalho, pois a sua soma, em final de 2016, ficou em 4% do total dos empregados formais.

No caso do Brasil, não há pesquisas que captem as razões pelas quais o trabalhador se encontra em um contrato de trabalho com jornada menor do que a padrão. Porém, para a União Europeia, o estudo Eurofound (2015) aponta que, entre 2001 e 2012, para a maioria (62%) das pessoas trabalhando por contrato temporário o motivo principal é não conseguir encontrar um contrato por tempo indeterminado. No caso da Espanha, esse motivo corresponde a mais de 90% dos casos; em Portugal, mais de 80%. Esses dados sugerem que as pessoas sentem, de fato, uma condição de trabalho pior nos vínculos atípicos (temporário, no exemplo citado) frente aquele por tempo indeterminado.

Tabela 1. Vínculos empregatícios ativos em 31/dez, por tipo de vínculo¹

¹ Notas técnicas: 1. Os dados apresentados foram todos retirados da Relação Anual de Indicadores Sociais; 2. Para todas as informações foram excluídos os vínculos de emprego do tipo “aprendiz”; 3. Para as informações de “sexo”, “tempo de serviço”, “grau de instrução” e “faixa etária”, foram considerados todos os vínculos para o ano de 2016 (66.387.665 vínculos); 4. No que se refere aos dados de rendimento do trabalho, foi selecionado o campo “faixa de remuneração média”, considerando todos os vínculos para o ano de 2016 (66.387.665 vínculos); 4. O agrupamento dos vínculos é conforme classificação da RAIS: a) CLT indeterminado: CLT U/ PJ Ind, CLT U/ PF Ind, CLT R/ PJ Ind e CLT R/ PF Ind; b) Estatutário efetivo: Estatutário e Estatutário RGPS; c) CLT determinado: CLT U/ PJ Determinado, CLT U/ PF Determinado, CLT R/ PJ Determinado e CLT R/ PF Determinado; d) Contratos especiais do setor público: Contrato Prazo Determinado, Contrato TMP Determinado, Contrato Lei Estadual e Contrato Lei Municipal

Fonte: RAIS/MTE. Exclusive contrato aprendiz.

Tipo de vínculo empregatício	2002		2014		2016	
	Nº	Partic.	Nº	Partic.	Nº	Partic.
CLT	21.758.316	75,89%	39.186.985	79,48%	36.232.407	79,30%
Estatutário	5.263.383	18,36%	7.768.118	15,68%	7.641.533	16,72%
Servidor Público demissível	1.099.116	3,83%	1.241.009	2,76%	949.913	2,08%
Temporário	114.092	0,40%	71.454	0,16%	58.022	0,13%
Avulso	183.737	0,64%	156.502	0,39%	109.409	0,24%
CLT Determinado	195.044	0,68%	380.920	0,78%	348.201	0,76%
Diretor	11.535	0,04%	18.496	0,05%	16.123	0,04%
Contratos especiais setor público	44.981	0,16%	386.736	0,70%	335.772	0,73%
Total	28.670.204	100,00%	49.210.220	100,00%	45.691.380	100,00%

Na Tabela 1, três aspectos podem ser destacados:

1) O forte crescimento do emprego assalariado formal (2002-2014: 80% de crescimento; 2002-2016: 67%), o que significa que a elevada geração de empregos formais foi realizada tendo por base a legislação vigente no país, ou seja, a lei não foi um empecilho para um desempenho mais positivo no mercado de trabalho. Na crise, as empresas realizaram fortes demissões dada a possibilidade de despedir sem precisar justificar;

2) A forma predominante de contratação foi a de contrato por prazo indeterminado, que ampliou a sua participação no total dos empregos formais de 75,9% para 79,3%, entre 2002 e 2016. Significa que a opção do empregador foi majoritariamente pelo contrato por prazo indeterminado e as opções de contratos por prazo determinado perderam participação na composição dos assalariados formais no período. É um fato que o contrato por prazo indeterminado é flexível, como afirmado na introdução, pois as empresas têm liberdade de romper o vínculo;

3) Como afirmado acima, os contratos atípicos são pouco expressivos no total dos assalariados identificados pela RAIS. Eles apresentam maior expressão no setor público, como mostra a variável dos servidores demissíveis e o crescimento das formas de contratação regida por leis específicas nos três níveis de governo. Ou seja, no setor privado, apesar da possibilidade de ampliação dos contratos temporários e da regulamentação dos contratos por prazo determinado (desvinculado de situações específicas, tais como safra e obra certa) e do trabalho parcial, essa forma contratação apresentou perda de participação nos anos 2000 e são muito pouco expressivos. Realidade muito diferente de vários países centrais. A razão principal, entre outras, é de que a contratação por prazo indeterminado já é bastante flexível, permitindo que as empresas façam ajustes na quantidade de trabalho sem precisar recorrer às contratações a termo, o que pode ser observado abaixo com o alto fluxo de desligados e admitidos existentes no mercado de trabalho brasileiro.

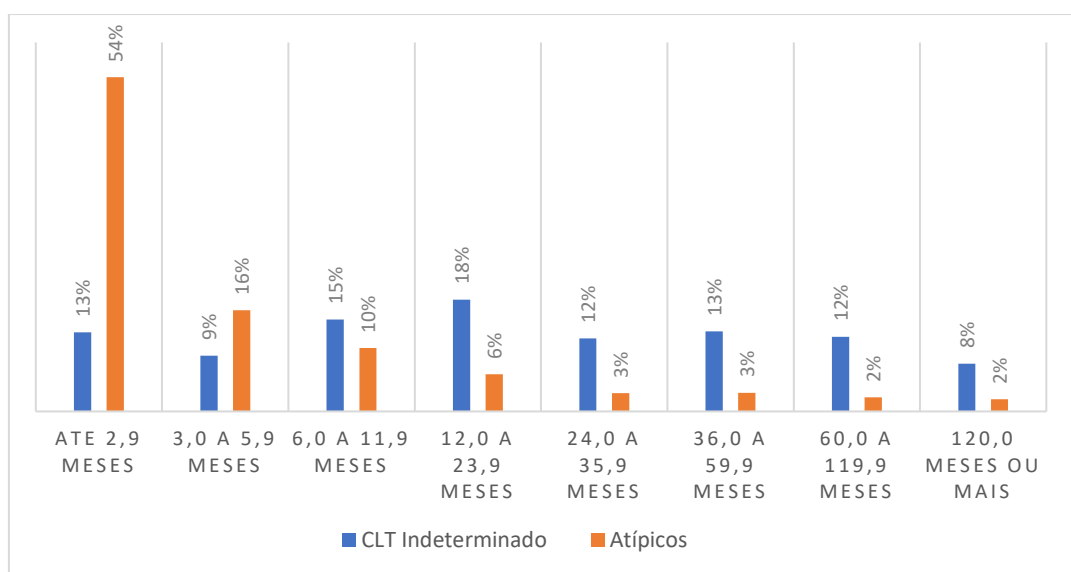
As modalidades de contratação atípica mostram oscilação de acordo com o nível de atividade econômica. Por exemplo, agora na crise, há uma queda mais acentuada dos contratos flexíveis. Como a reforma tem a finalidade de estimulá-las, vamos analisar as suas características para evidenciar que a sua difusão pode significar uma piora nas condições de contratação para os trabalhadores em comparação ao contrato por prazo indeterminado. A análise será realizada a partir dos dados da RAIS de 2016.

1.1 Características dos empregos por contratos atípicos

1.1.1 - Tempo de serviço

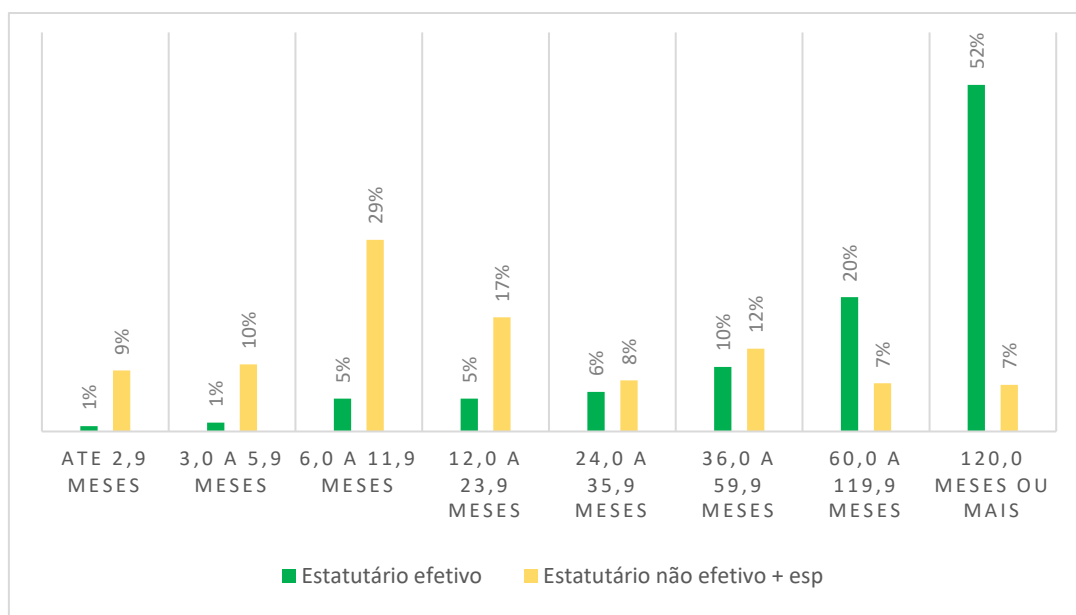
Os contratos atípicos de trabalho constituem vínculo mais frágeis quando comparados com os contratos por tempo indeterminado. Essa característica pode ser observada na comparação do tempo total de serviço até o seu encerramento, de acordo com cada tipo de vínculo. No ano de 2016 foram registrados pouco mais de 66 milhões de contratos de trabalho (ativos e inativos em 31/dez). Adotando-se faixas de tempo de serviço, duas comparações importantes podem ser estabelecidas: (1) no Gráfico 1 são confrontados os vínculos CLT por tempo indeterminado e atípicos (CLT por tempo determinado, avulso e temporário). Como se nota, até a segunda faixa de tempo de serviço (5,9 meses), há uma prevalência dos contratos atípicos, com destaque para a faixa mais instável de todas: até 2,9 meses; (2) no Gráfico 2 são comparados os vínculos estatutário efetivo com seus atípicos correspondentes (estatutário não efetivo e contratos especiais do setor público). O resultado é uma diferença brutal, evidenciando a maior estabilidade do estatutário efetivo em detrimento da fluidez do vínculo de estatutário não efetivo.

Gráfico 1. Tempo de serviço CLT por tempo indeterminado e atípicos (CLT por tempo determinado, temporário e avulso), todos os vínculos, 2016



Fonte: RAIS, 2016. Elaboração própria.

Gráfico 2. Tempo de serviço estatutário efetivo e atípicos (estatutário não efetivo e contratos especiais do setor público), todos os vínculos, 2016



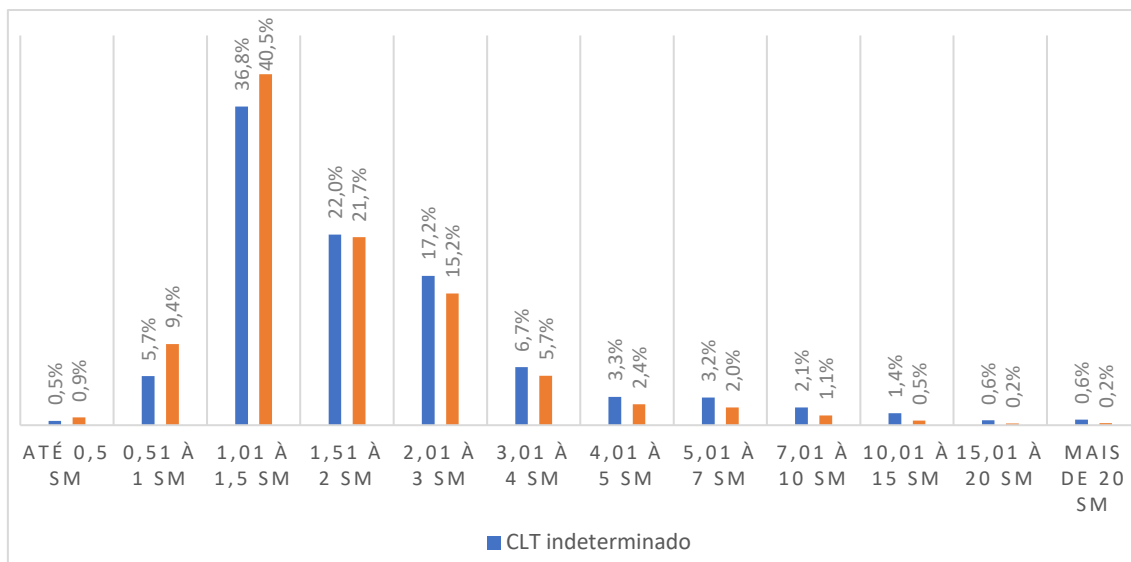
Fonte: RAIS, 2016. Elaboração própria.

1.1.2 - Rendimento do trabalho

Determinadas formas de contratação apresentam diferentes distribuição da força de trabalho no que diz respeito ao rendimento, que é parte central de um contrato. Essas diferenças podem ser captadas a partir dos dados mais recentes da RAIS concernentes a todos os vínculos do ano de 2015.

Comparando-se o vínculo CLT por tempo indeterminado com seus correspondentes atípicos (CLT por tempo determinado, avulso e temporário), nota-se que nas faixas salariais inferiores (até 0,5 salário mínimo, de 0,5 a 1 salário mínimo e de 1 a 1,5 salário mínimo), a participação dos trabalhadores em vínculos atípicos é relativamente maior que aqueles contratados com CLT por tempo indeterminado. Somando-se as três primeiras faixas salariais, obtém-se que a distribuição é de 43% dos trabalhadores CLT por tempo indeterminado e 50,8% daqueles com vínculos atípicos nessas faixas.

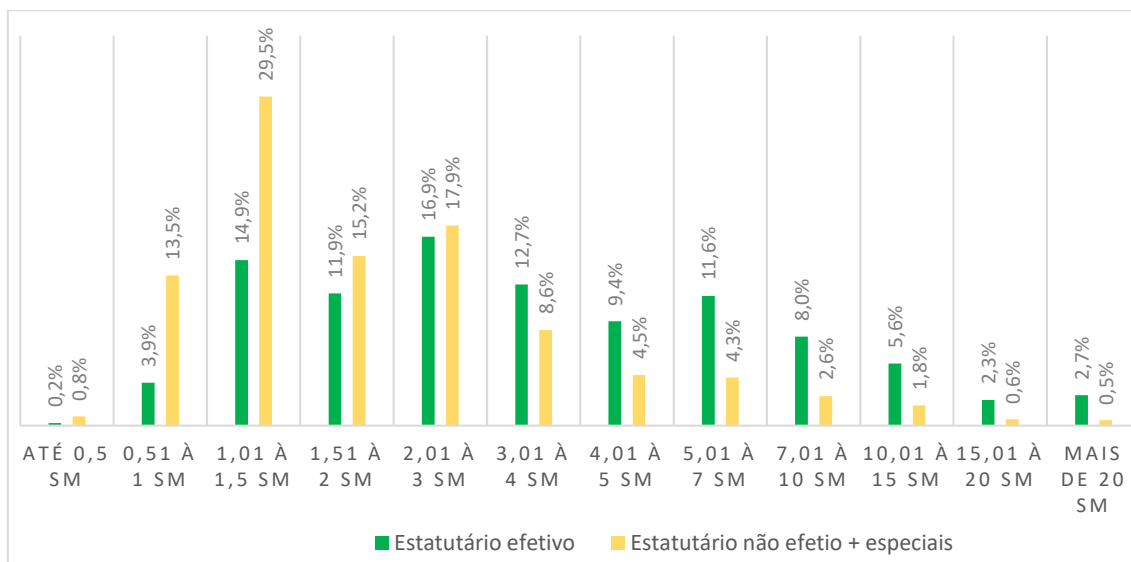
Gráfico 3. Distribuição da força de trabalho por faixa de salário mínimo e vínculo CLT por tempo indeterminado e atípicos (CLT por tempo determinado, temporário e avulso), todos os vínculos, 2016



Fonte: RAIS, 2016. Elaboração própria.

Na mesma direção e mais acentuadamente, ao se comparar o vínculo estatutário efetivo com seus correspondentes atípicos (estatutário não efetivo e contratos especiais do setor público), observa-se que nas faixas salariais inferiores (todas consideradas até 3 salários mínimos), a participação dos trabalhadores em vínculos atípicos é relativamente maior que aqueles contratados com CLT por tempo indeterminado. Somando-se as quatro primeiras faixas salariais, obtém-se que a distribuição é de 30,8% dos trabalhadores estatutários efetivos e 59,1% daqueles com vínculos atípicos nessas faixas.

Gráfico 4. Distribuição da força de trabalho por faixa de salário mínimo e vínculo estatutário efetivo e atípicos (estatutário não efetivo e contratos especiais do setor público), todos os vínculos, 2016



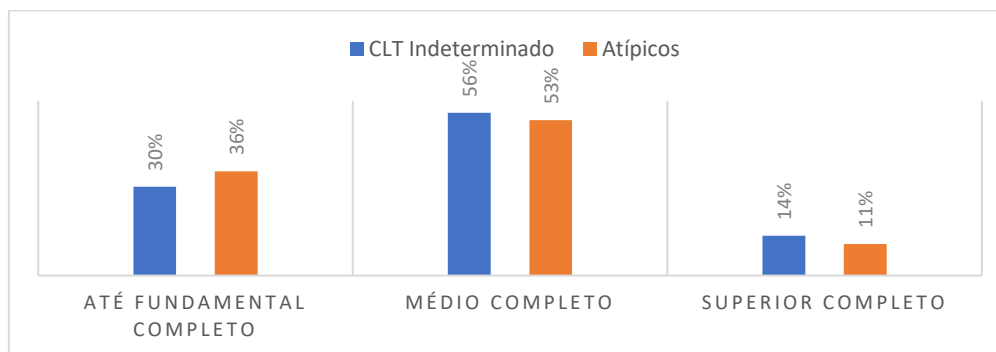
Fonte: RAIS, 2016. Elaboração própria.

Em conjunto, os dados acima mostram que os vínculos atípicos de emprego acompanham, em geral, as piores remunerações do trabalho quando comparado com os contratos típicos (CLT por tempo indeterminado e estatutário efetivo).

1.1.3 – Perfil dos contratados de forma atípica

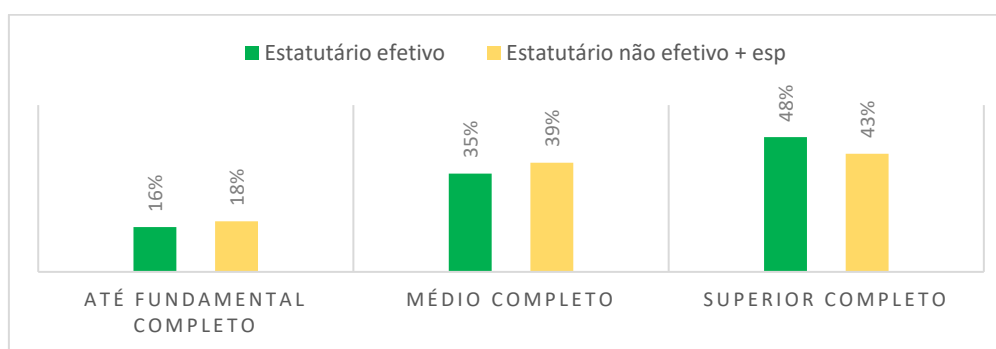
No perfil dos contratados por modalidade atípica em comparação aos dos por prazo indeterminado, destacam-se os mais jovens e os que têm menor escolaridade.

Gráfico 5. Distribuição da força de trabalho por faixa de grau de instrução, CLT por tempo indeterminado e atípicos (CLT por tempo determinado, temporário e avulso), todos os vínculos, 2016



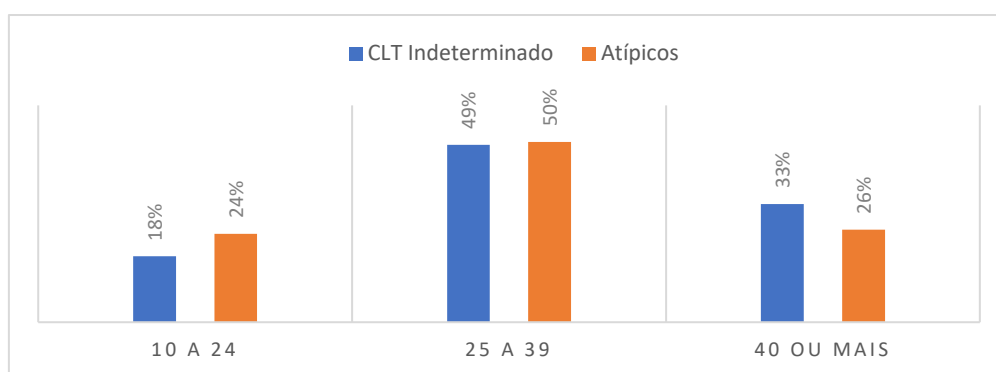
Fonte: RAIS, 2016. Elaboração própria.

Gráfico 6. Distribuição da força de trabalho por faixa de grau de instrução, estatutário efetivo e atípicos (estatutário não efetivo e contratos especiais do setor público), todos os vínculos, 2016



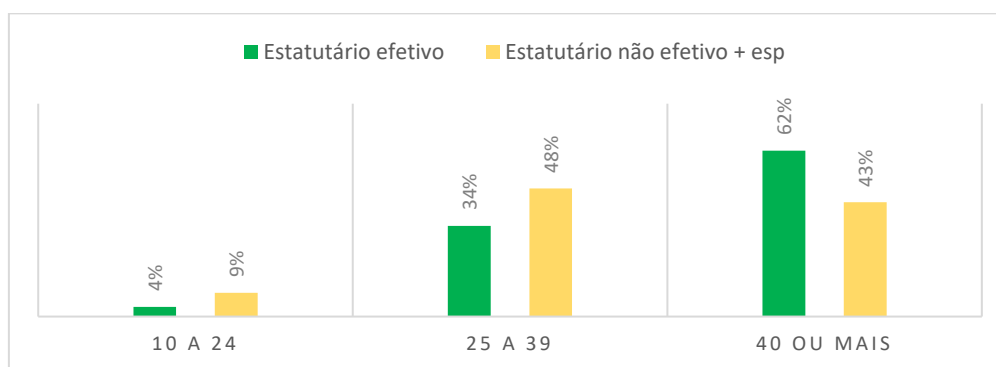
Fonte: RAIS, 2016. Elaboração própria.

Gráfico 7. Distribuição da força de trabalho por faixa etária, CLT por tempo indeterminado e atípicos (CLT por tempo determinado, temporário e avulso), todos os vínculos, 2016



Fonte: RAIS, 2016. Elaboração própria.

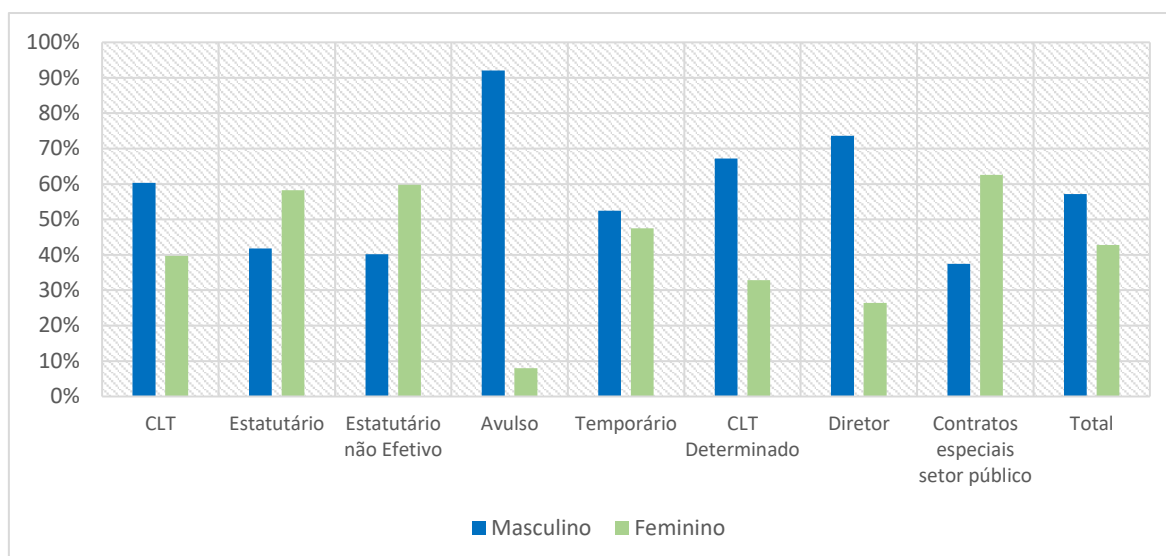
Gráfico 8. Distribuição da força de trabalho por faixa etária, estatutário efetivo e atípicos (estatutário não efetivo e contratos especiais do setor público), todos os vínculos, 2016



Fonte: RAIS, 2016. Elaboração própria.

Em relação ao sexo, nota-se que a presença das mulheres nos vínculos do setor público é maior do que a dos homens, proporcionalmente (o dobro do percentual) e em valores absolutos (conforme gráfico 9). Saúde, educação e assistência social costumam ser setores com forte presença feminina, explicando assim, em grande parte, a informação supracitada. Em segundo lugar, observa-se que o trabalho com CLT por tempo indeterminado é 60% masculino, considerando-se os números absolutos (gráfico 9). Em termos relativos, 86% dos vínculos formais masculinos são desse tipo, enquanto os femininos são 76%. Finalmente, o vínculo “diretor” apresenta uma marca masculina: 14.658 homens *versus* 5.257 mulheres.

Gráfico 9. Distribuição da força de trabalho por sexo e vínculo, todos os vínculos, 2016



Fonte: RAIS, 2016. Elaboração própria.

Em síntese, a modalidade atípica é muito inexpressiva no assalariado formal e apresenta uma situação de trabalho pior do que a dos trabalhadores contratados por prazo indeterminado. A reforma, ao estimular a contratação atípica pode, observando as experiências dos últimos anos, contribuir para precarizar o mercado de trabalho, gerando ocupações mais inseguras e deixando os trabalhadores em uma condição de maior vulnerabilidade.

1.2. Rotatividade no mercado de trabalho

A flexibilidade de mercado de trabalho pode observada por outros dois indicadores: 1) a taxa de informalidade (conferir a sua evolução e expressão no texto 3 da presente pesquisa), que em muitos casos significa simplesmente uma ilegalidade, ao permitir que as empresas optem por deixar os trabalhadores sem carteira de trabalho durante um período de ajuste ou como estratégia de competitividade espúria no mercado de trabalho e; 2) taxa de rotatividade, que basicamente capta o fluxo entre os despedidos e os admitidos no mercado de trabalho. No presente estudo, a expressão e características da rotatividade estão baseadas em estudo realizado pelo DIEESE (2016).

Conforme dados apresentados pelo DIEESE, entre 2002 e 2013, cerca de 45% dos desligamentos aconteceram como menos de seis meses de contrato de trabalho e em cerca de 65% não atingiram um ano completo de contrato. Importante notar que o período referido corresponde ao de uma dinâmica positiva no mercado de trabalho, com expansão da oferta de vagas. Em 2014 a taxa de rotatividade alcançou 62,8%, sendo que entre 2003 e 2007, a média registrada no segmento celetista foi de 54%. Ela tende a ser pró cíclica. Ao longo de 2014 foram registrados 65,8 milhões de vínculos de trabalho celetistas e chegou ao final do ano com 40,6 milhões de postos de trabalhos ativos, sendo que no período foram registrados 25,3 milhões de desligamentos. Os dados foram coletados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS).

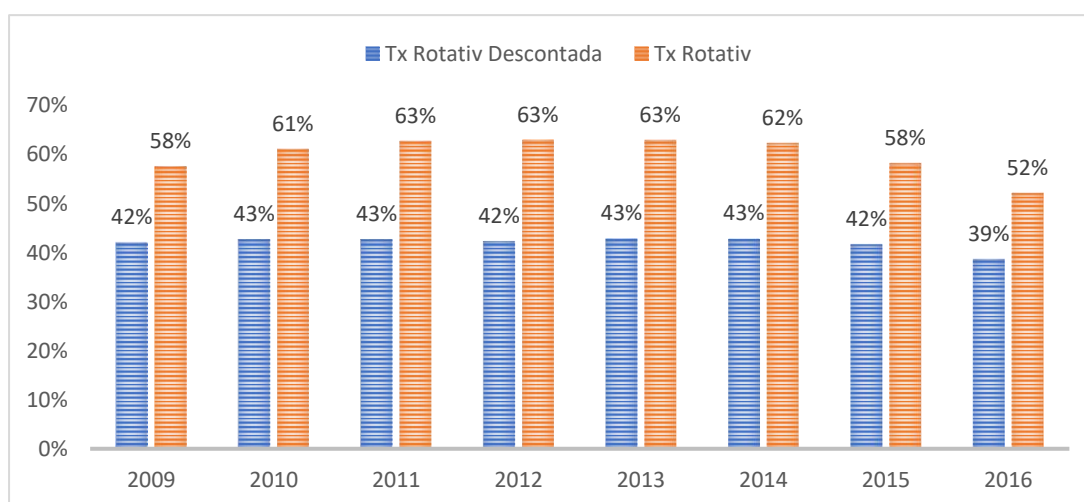
É importante ressaltar que os desligamentos são na maioria dos casos por motivação patronal - caracterizadas por demissões sem justa causa, com justa causa e término de contrato.

“No período de 2003 a 2007, a taxa de rotatividade global no segmento celetista situou-se numa média de 54% e elevou-se nos anos recentes, chegando a média de 63% entre os anos de 2008 a 2014. Nesse período, atingiu seu pico em 2011, com 64,5%, e decaiu para 62,8% em 2014. Já a taxa de rotatividade descontada, nos anos de 2003 a 2007 situou-se em 41,1% e elevou-se para 43,7% nos anos de 2008 a 2014. Nesse período, a maior taxa foi verificada em 2008, com 45,0%, decaindo para 43,1% em 2014.” (DIEESE, 2016, pp 112)

No período de melhora dos indicadores do mercado de trabalho, existe um crescimento do número de trabalhadores que tomam a iniciativa de solicitar o desligamento. Em 2003, a taxa de rotatividade global era de 52,4%, e deste percentual, 11,5% eram correspondentes a demissões por iniciativa do empregado. O pico de rotatividade foi registrado em 2011, com um índice de 64,5%, sendo que as demissões a pedido do empregado corresponderam a 20,5% deste total. Em um mercado de trabalho mais favorável cresceu o número de trabalhadores que buscam uma melhor ocupação. No entanto, a grande parte dos desligamentos é por iniciativa do empregador, observando os dados historicamente. Não há dados empíricos que sustenta que a rotatividade é causada por comportamentos oportunistas (racionais) do trabalhador para ter acesso ao seguro desemprego e ao FGTS. Ela é fundamentalmente uma estratégia de gestão da força de trabalho das empresas.

Pelo gráfico abaixo é possível perceber a taxa caiu na atual crise, pois há mais despedidas e menos contratações, mostrando o seu caráter cíclico. A taxa global caiu de 63% (2011 a 2013) para 52% em 2016, que é muito alta. A taxa descontada (exclui os desligamentos por falecimento, aposentadoria, transferência e iniciativa do empregado) caiu um pouco, mas também é muito elevada. Ela permanece estável entre 2009 e 2014, em torno de 43% e cai para 39% em 2016.

Gráfico 10. Taxa de rotatividade (total e descontada) dos vínculos celetistas, 2009 - 2016



² A taxa de rotatividade descontada é medida pelo número de demissão sem justa causa, por iniciativa do empregador. A taxa global leva em consideração tanto os pedidos de demissão por parte dos empregados quanto o desligamento por decisão unilateral do empregador.

Fonte: RAIS/MTE. A descontada exclui os desligamentos por falecimento, aposentadoria, transferência e demissão a pedido do trabalhador. Elaboração própria.

A alta rotatividade da mão-de-obra é uma característica estrutural do mercado de trabalho brasileiro e não pode ser explicado por situações conjunturais. De acordo com Moretto e Fernandes (2015), os trabalhadores mais atingidos pela rotatividade são os que possuem baixa escolaridade e que tem menos de um ano de permanência no emprego. Os setores da construção civil e do comércio são os que registraram maior taxa de rotatividade. A reforma não traz perspectiva de resolver esse problema estrutural, mas tende agravá-lo ao estimular formas de contratação atípica e baratear os custos da despedida com os “acordos” diretos e a não realização da homologação nos sindicatos.

1.3. Outras formas de contratação e relação de emprego disfarçada

Nos anos 2000 também correram outras tendências de flexibilização nas formas de contratação da mão-de-obra, que estão sendo estimuladas na reforma trabalhista, entre as quais se destacam: a) liberalização da terceirização; b) o autônomo permanente, que pode se uma proxy do processo de transformar o assalariado em pessoa jurídica (pejotização), que se constitui como uma relação de emprego disfarçada; c) além disso, há outras novidades que foram se desenvolvendo, que a reforma busca proporcionar algum respaldo jurídico, tais como o trabalho a domicílio e a ‘uberização’, aqui compreendida como ocupações estabelecidas a partir de plataformas digitais que tentam escapar de uma relação de emprego, o que também é uma nova expressão de uma relação de emprego disfarçada ou encoberta.

1.3.1. Pejotização

A pejotização, como o próprio nome define, refere-se ao processo de mascaramento e eliminação legal de relações de emprego, consolidando-se pela transformação do empregado em um prestador de serviços legalizado como pessoa jurídica. Trata-se, portanto, de eliminar o vínculo empregatício para reconhecer e estabelecer relações de trabalho com o agora trabalhador autônomo, então desprovido de direitos, proteções e garantias associados ao assalariamento.

A pejotização está assentada na eliminação de custos de contratação como assalariado ao empregador, associada à transferência de riscos para o trabalhador. Ao transformar o trabalhador em pessoa jurídica, a empresa não paga os encargos sociais e os direitos vinculados à remuneração da contraprestação do serviço realizado, não segue a regulamentação da jornada e outros limites estabelecidos pela lei na utilização da força de trabalho. É uma forma de dispor de mão-de-obra de maneira muito mais barata e sem responsabilidades vinculadas ao assalariamento.

O processo de pejotização envolve uma série de elementos associados às transformações do trabalho em uma perspectiva global nas últimas décadas, dentre eles (1) as ameaças do desemprego e consequentes pressões sobre o trabalhador que minam as possibilidades de resistência; 2) a possibilidade de transferir para o trabalhador o

próprio gerenciamento sobre seu trabalho, sem que isto signifique eliminar a relação de subordinação ou a perda de controle sobre o trabalho; 3) as pressões e processos em torno da desregulação da jornada de trabalho combinadas com a crescente indistinção entre o que é e o que não é tempo de trabalho.

Desta forma, a transformação do trabalhador em pessoa jurídica atende à alguns elementos centrais da flexibilização do trabalho para as empresas e ao mesmo tempo significa uma eliminação de direitos, proteções e garantias ao trabalhador. Por um lado, a pejetização promove a perda de direitos como horas extras remuneradas, intervalos e descanso remunerados, décimo terceiro salário, direitos e benefícios previdenciários. Por outro, o não reconhecimento do vínculo empregatício e a transfiguração do trabalhador em uma empresa introduz a possibilidade de sua sobrevivência ser inteiramente atrelada às demandas do capital, em uma espécie de remuneração contemporânea baseada no “salário por peça” (ou nos termos contemporâneos, “por metas”, “por produto”), tornando-se assim força de trabalho utilizável de acordo com as exatas necessidades do contratante no setor privado e também público. Ou seja, o trabalhador sendo obrigado a gerir a vida como um negócio, em que todas as energias estarão voltadas para tornar-se comerciável.

A pejetização já é um fenômeno mundial reconhecido e emblemático da precarização/flexibilização do trabalho e com vários estudos tanto no setor público quanto privado (Carvalho, 2010; Castro, 2013; Mick et al, 2012; Silva, 2014). Por exemplo, em parceria com a Federação Nacional dos Jornalistas, a Universidade Federal de Santa Catarina realizou uma enquete com 2.731 jornalistas de todas unidades da federação e do exterior (Mick et al; 2012). A partir destes dados, a pesquisa concluiu que do universo de jornalistas brasileiros (aproximadamente 145 mil), 98% têm ensino superior, sendo que 40,4% possuem curso de pós-graduação. 27% trabalha em mais de um emprego como jornalista, sendo que 59,9% recebiam até cinco salários mínimos. O estudo constatou que 55% dos profissionais atuam na mídia e 45% dos jornalistas atuam fora da mídia (em docência, assessoria de imprensa ou comunicação e outras ações que utilizam conhecimento jornalístico). Do total dos jornalistas que atuam na mídia, 25% eram contratados como freelancers, PJ's ou com contrato de prestação de serviços. Do total de jornalistas que atuam fora da mídia, 39% trabalhavam com carteira assinada, 14% como prestadores de serviços, 5% pessoa jurídica, 6% freelancers, e 36% entravam para a categoria “outros”. Apesar de certa indiscernibilidade dos dados, é possível concluir que neste universo há um alto índice de pejetização, que pode se dar por diferentes maneiras.

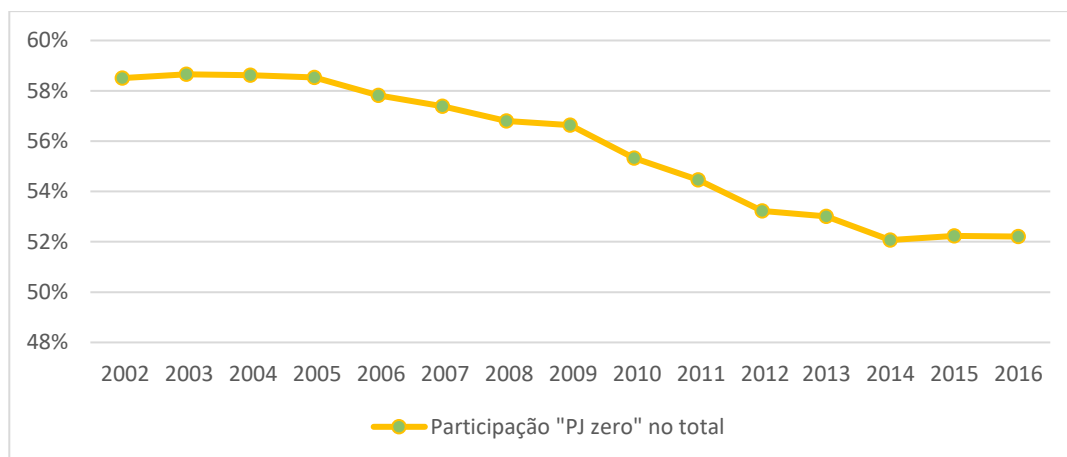
Para os trabalhadores de mais baixa qualificação e rendimento, surge na década de 2000 um instrumento de formalização do trabalho, que, contraditoriamente, trouxe consigo o efeito perverso de uma exponencial pejetização de trabalhadores formais em situação de alta vulnerabilidade social. Implementado como meio de retirar da informalidade trabalhadores autônomos de baixo rendimento, a figura do Microempreendedor Individual (MEI) mostrou-se, ao mesmo tempo, um vetor eficaz da transfiguração de trabalhadores celetistas em microempreendedores individuais.

O MEI é destinado ao microempreendedor que aufera renda anual de até 60 mil reais e tenha não mais do que um empregado. O MEI emite nota fiscal, tem CNPJ, tendo baixo custo mensal em tributos (INSS, ISS ou ICMS), definidos em valores fixos; tem acesso a direitos e benefícios previdenciários tais como aposentadoria, auxílio-doença, salário-maternidade e pensão por morte. Criado em 2008, a figura do MEI apresentou-se como veículo relevante para a formalização e garantia de acesso a direitos e benefícios da seguridade social para autônomos de baixo rendimento na informalidade. Entretanto, constata-se que o MEI também é um veículo de pejetização, assegurado e legalizado pelo

próprio Estado. De acordo com estudo do Ipea (Oliveira, 2013), 49,7% dos MEIs são trabalhadores que foram demitidos ou desistiram de seus empregos em busca de oportunidades. O estudo também constatou que quanto menor o tempo de emprego, maior a probabilidade de o empregado migrar para o empreendedorismo individual.

Analisando os dados da RAIS é possível constatar – ainda que de forma imprecisa – a dimensão da pejetização ao longo das décadas de 2000 e 2010 e sua acentuação com a implementação do MEI. A declaração anual feita por pessoa jurídica na “RAIS Negativa” significa que, naquele ano, o estabelecimento não fez uso de empregados ou esteve inativo (chamaremos de “PJ zero”). Essa variável pode ser interpretada como uma *proxy* da “pejetização”, descontando o caso em que o estabelecimento esteve inativo. Considerando-se, portanto, os índices de empresa “PJ zero” como índices de trabalhadores que se transfiguram em pessoa jurídica, vemos ao longo da década a alta participação destes no total de estabelecimentos: ao longo de todos os anos do período analisado, mais da metade dos estabelecimentos eram de empresas de uma pessoa só. Em 2002, mais de 58% das empresas eram PJ zero; em uma curva descendente, verifica-se que em 2016 eram em torno de 52%:

Gráfico 10. Participação do “PJ zero” no total de estabelecimentos, 2002 - 2016

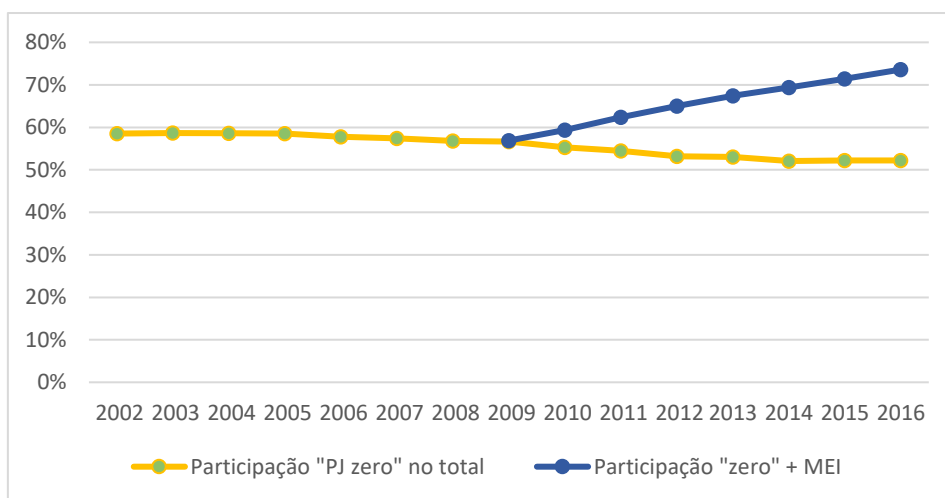


Fonte: RAIS, 2016. Elaboração própria.

A implementação da figura do MEI se deu em 2009, seu crescimento é exponencial. Em dezembro de 2010, o total de MEI foi de 760 mil. Em outubro de 2017, o total foi de 7,6 milhões de cadastros. É razoável supor que, ao menos em parte, o fenômeno da pejetização passou a contar com o cadastro de MEI, na medida em que se fez uso desse estatuto para disfarçar uma possível relação de emprego existente.

Portanto, ao considerar o advento do MEI, observa-se que a (*proxy* de) pejetização ganha fôlego. Se, em 2010, a participação do PJ zero sobre o total foi de 55%, ao adicionar o total de MEI do mesmo ano, este percentual sobe para 59%. Esta diferença sobe ano após ano até 2016 (último ano com dado disponível para RAIS), sendo neste ano, respectivamente, 52% e 74%. É um mero exercício, pois pode haver sobreposição entre o PJ zero MEI, pois pela legislação, a declaração da RAIS somente é necessária para o MEI que tem empregado.

Gráfico 11. Participação de “PJ zero” e [“PJ zero” + MEI], no total de estabelecimentos, 2002 - 2015



Fonte: RAIS, 2016 e <www.portaldoempreendedor.gov.br>. Elaboração própria.

Gráfico 12. Total de “PJ zero”, estabelecimentos com um ou mais empregados (“outros) e MEI, 2002 - 2017



Fonte: RAIS, 2016 e <www.portaldoempreendedor.gov.br>. Elaboração própria.

A inclusão da figura do *autônomo exclusivo* no artigo 442-B da Reforma trabalhista pode ser compreendida como uma forma de estimular ainda mais o processo de pejoitização, especialmente por meio do MEI, como a tendência evidencia nos últimos anos, como já apontado no dossiê sobre reforma trabalhista do CESIT (2017,pp...) “Ao instituir que o trabalhador autônomo poderá ser contratado “com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não”, o projeto de lei possibilita que qualquer trabalhador se torne um trabalhador autônomo, independentemente de sua dedicação e assiduidade. Os

pilares que estruturam o reconhecimento de vínculo empregatício são assim eliminados, o que torna cabível a pergunta: para que registrar um trabalhador se é legal contrata-lo como autônomo?

E ainda, é necessário chamar atenção para um aspecto que será desenvolvido no texto 7do presente estudo: “a regulação do trabalho autônomo, tal como se apresenta na reforma, gera uma contradição com o discurso do próprio governo sobre o imperativo da reforma da previdência, na medida em que a legalização irrestrita do trabalho autônomo obviamente acarretará queda na arrecadação das contribuições previdenciárias. A queda na arrecadação promovida pelo próprio Estado também é questão que se relaciona com o efeito perverso da figura do MEI, cuja incidência tributária fixa de R\$49 reais mensais está muito distante da incidência relativa a um empregado” (CESIT, 2017,pp..).

1.3.2 - Uberização: tendências evidentes nas relações de trabalho em nível global

O reconhecimento da uberização do trabalho como uma tendência nas relações de trabalho vem ganhando corpo em nível mundial (Slee 2017, Srnicek, 2017; Abilio, 2017; Abilio e Machado, 2017). Apesar de ganhar visibilidade a partir da relação entre a empresa Uber e seus milhões de motoristas globalmente, a uberização resulta de processos em curso no mundo do trabalho há décadas, associados ao crescimento do desemprego, às iniciativas ao empreendedorismo, às desregulações do trabalho, assim como às inovações tecnológicas.

A uberização apresenta uma nova forma de organização do trabalho, que possibilita eliminação de vínculos empregatícios, transforma o trabalhador em um “nanoempreendedor de si” (Abílio, 2017), ao mesmo tempo em que se mantém o controle e a subordinação do trabalho nas mãos da empresa. Trabalhadores tornam-se trabalhadores autônomos, que oferecem seus serviços de acordo com as demandas do mercado. Ao mesmo tempo, fazem o gerenciamento sobre o seu próprio tempo de trabalho, a intensidade e duração que dedicam à atividade. Ou seja, trata-se de uma forma de subordinação obscurecida, na qual o trabalhador parece ter total liberdade sobre seu trabalho. Em realidade, uma série de mecanismos, que precisam ser mais bem conhecidos, definem, controlam e estimulam sua produtividade. Trata-se de uma nova configuração, na qual as empresas aparecem como meras mediadoras entre a oferta de trabalho e a procura de serviços, ao mesmo tempo em que reorganizam ou até mesmo criam nichos do mercado de trabalho/bens de consumo/serviços.

A empresa Uber deu visibilidade às dimensões e à profundidade desta tendência em uma perspectiva global. Pelo lado da empresa vou viabilizado pelo desenvolvimento tecnológico, pelo desenvolvimento de plataformas digitais, as quais permitem ao mesmo tempo a mediação entre oferta e procura e um gerenciamento do trabalho eficaz e onipresente sobre o trabalhador, ao mesmo tempo difícil de reconhecer e mapear. A produtividade do trabalhador é constantemente mapeada, seu desempenho avaliado pela empresa. Realiza-se uma espécie de terceirização sobre a execução deste gerenciamento para uma multidão de consumidores vigilantes (Abilio, 2017; Abilio e Machado, 2017; Slee, 2017), que alimentam os dados sobre a produtividade e zelo dos motoristas. Tem-se por um lado, uma multidão de trabalhadores disponíveis e de outro uma multidão de consumidores. A empresa realiza a mediação, define os ganhos dos motoristas, recebe porcentagem sobre seu trabalho, assim como detém os meios para que este encontro

aconteça. É ela que define e tem o poder de definir os critérios de avaliação sobre o desempenho e a produtividade do trabalhador.

Entretanto, é importante centrar menos a análise na questão do desenvolvimento tecnológico e mais nas condições de trabalho, que são estruturantes para que a uberização se firme como processo significativo nas relações de trabalho. No caso brasileiro é preciso atentar para elementos centrais, que em realidade são historicamente constitutivos do mercado de trabalho. Um mercado de trabalho composto por alta informalidade, como visto no texto de discussão nº 3, costurado pela alta rotatividade das ocupações de baixo rendimento e qualificação (como visto acima), estruturado pelo trânsito entre ocupações formais e informais; estruturado pela combinação de diferentes atividades e ocupações que garantam a geração de renda; estruturado por trajetórias ocupacionais que se fazem pelo trânsito entre diferentes setores da economia. Ou seja, a realidade do mercado de trabalho brasileiro está bastante distante da concepção de que trabalhadoras e trabalhadores tenham uma trajetória profissional bem definida, que tenham uma trajetória que se estrutura no mercado formal ou é feita pela precariedade do mercado informal. Em realidade, grande parte da população brasileira transita pelo mercado de trabalho de forma instável, precária, não só alternando, como combinando diferentes ocupações, bicos, participação em empreendimentos familiares. O termo que melhor parece definir este movimento é o da viração (Telles, 2006; Abilio, 2014 e 2017), ou seja, estratégias e arranjos familiares que garantem a sobrevivência ao mesmo tempo em que tecem as trajetórias instáveis e precárias pelo mercado de trabalho brasileiro.

Por esta perspectiva, as plataformas digitais funcionam como uma espécie de catalizadoras deste autogerenciamento de si e adesão às formas precárias e pouco reguladas de trabalho. Entretanto, o que se evidencia é que esta condição instável e precária pode se estender para segmentos da população de rendimento mais alto e maior qualificação, dado o contexto de alto desemprego e de flexibilização do trabalho.

Em uma perspectiva mais ampla, a uberização pode ser compreendida como um novo passo na flexibilização do trabalho, como um vetor de informalização e de eliminação de vínculos empregatícios. Mostra-se extremamente bem-sucedida em eliminar direitos e proteções do trabalhador, em transferir-lhe riscos e custos do trabalho, sem deixar de tê-lo subordinado. Ao mesmo tempo em que elimina direitos, a uberização também é bem-sucedida em utilizar a força de trabalho na exata medida das demandas do capital; tem-se o trabalhador disponível, e a possibilidade de utilizar seu trabalho e remunerá-lo (de forma rebaixada) apenas de acordo com o que produz. Trata-se, portanto, de um movimento bem consolidado de utilização da força de trabalho em um modo *just-in-time*, sem a contrapartida de qualquer direito, proteção ou garantia.

1.3.3. O contrato de trabalho intermitente³: transformação do trabalhador cidadão em trabalhador *just-in-time*

A regulamentação do trabalho intermitente segue na esteira da transformação do ocupado em trabalhador *just-in-time*. Distante de elementos outrora, ao menos teoricamente, constitutivos da relação de trabalho, tais como segurança e estabilidade do trabalhador; o trabalho intermitente legaliza a lógica da utilização da força de trabalho na exata medida das demandas do capital. Desta forma, ainda que tenha na determinação do

³ Uma discussão mais aprofundada sobre o contrato intermitente e trabalho autônomo ver em Filgueiras et al, na presente coletânea, como texto 5.

valor hora de trabalho embutida a remuneração associada a direitos do trabalho, o contrato intermitente coloca o trabalhador em uma condição de alta instabilidade, incerteza e insegurança sobre sua própria reprodução social. No contexto mencionado acima de elementos estruturantes do mercado de trabalho brasileiro, é possível prever que o trabalho intermitente resultará em formas pouco mapeáveis, mas eficazes de intensificação e extensão do tempo de trabalho, além do rebaixamento do valor da força de trabalho (podendo ser remunerada abaixo do salário mínimo). É possível prever que - no contexto da uberização do trabalho, associado aos altos índices de informalidade e a predominância dos empregos de baixa qualificação e rendimento – trabalhadores intermitentes serão empurrados para um autogerenciamento e engajamento em diferentes ocupações e atividades visando garantir uma segurança e previsibilidade dentro da precariedade.

Como discutido no texto de discussão nº 1, o contrato zero hora na Inglaterra é um bom ponto de partida para se visualizar possíveis tendências para o mercado de trabalho brasileiro. Apesar de apresentar baixa participação no mercado de trabalho, esta forma de contrato vem crescendo exponencialmente, tornando-se tema público.

1.4. Terceirização⁴

A terceirização pode ser considerada como uma estratégia de gestão da força de trabalho da empresa, pois a contratante continua tendo controle e influência na determinação do produto ou serviço sobre a contratada. Druck (2016) afirma que a terceirização e a precarização são indissociáveis, resultando na “precarização social do trabalhador”⁵.

Essa realidade se expande e, como alertam Teixeira e Krein (2015), avança por todos os segmentos econômicos, inclusive pelo setor público⁶, mas, com uso mais intenso no setor de serviços. Os autores mostram que entre 1994 e 2014, o número de trabalhadores em atividades “terceirizáveis” saltou de 5,6% para 25% do total de empregos formais. Na tabela 2 abaixo, vê-se os números de terceirizados por setor:

⁴ Parte extraída de um texto escrito com a Marilane Teixeira

⁵ Druck (2016), identifica quatro elementos que caracteriza a “precarização social do trabalhador”: i) uso da terceirização como instrumento de dominação do trabalho pelo capital, ii) é de uso generalizado (ainda que hierarquizado), iii) atinge todas as dimensões da vida social, e, iv) expressa-se em todos os campos das relações de trabalho. De igual modo, apresenta seis indicadores/dimensões dessa precarização: i) mercantilização da força de trabalho, ii) padrões de gestão e organização do trabalho, iii) condições de “(in)segurança e saúde no trabalho”, iv) identidade de classe, v) expressão da representação sindical, e, vi) “crise” e ataque ao direito do trabalho.

⁶ Teixeira e Andrade (2017), também apresentam a terceirização no serviço público como forma de burla à Lei de Responsabilidade Fiscal, além de analisar o contexto das creches conveniadas na cidade de São Paulo. Nesse estudo, mostram as desigualdades entre trabalhadores e trabalhadoras que realizam a mesma atividade e que cumprem importante função no sistema educacional e de integração de comunidades pobres à sociabilidade. Mostram as distinções considerando, sobretudo, seis aspectos: variações na remuneração, jornada, atividades de formação, recessos, diferença na quantidade de dias letivos e formação da sala de aula. Druck (2016) demonstra o seu papel no “desmonte do conteúdo social do Estado e de sua privatização”, resultado da investida do Estado neoliberal para extinguir o funcionalismo público. Como consequência, se coloca em xeque a certeza da prestação de serviços essenciais para toda a sociedade e, em especial, para os trabalhadores, cujo acesso pode ser dificultado pelas oscilações do mercado – tanto em relação à garantia da prestação do serviço em si mesmo, quanto pela limitação pelo critério econômico consubstanciado na variação de preço.

Tabela 2 – Trabalhadores terceirizados, Brasil – 1994 e 2014

	1994	2014
Informática	110.208	191.768
Atividades jurídicas, contábeis etc.	242.673	287.092
Serv. arquitetura e engenharia etc.	43.164	117.836
Publicidade	25.510	50.107
Vigilância	210.712	354.498
Limpeza e conservação	315.812	472.850
Aluguel de transportes	11.336	19.306
Outros (*)	339.435	831.523
Total	1.298.850	12.327.731

Elaboração: Projeto Pesquisa CESIT/MTE, 2006. Atualizado com dados de 2014.

Fonte: RAIS/MTE.

(*) Serviços de cobrança, decoração de vitrines, fotocópia, fotografia, despachantes, entre outros.

Teixeira e Andrade (2017) destacam que a institucionalização ampliada da terceirização para as atividades fins das empresas como instrumento para redução de custo, compartilhamento de riscos e aumento da flexibilidade organizacional das empresas. A partir da reforma trabalhista, acrescenta-se, a terceirização promoverá o maior distanciamento entre as responsabilidades legais entre o tomador do serviço e contratante, uma vez que junto às descentralizações das cadeias globais de produção, a terceirização pode ganhar vestes de “quarteirização”, “quinteirização”, etc., e ainda manter a subordinação estrutural das empresas intermediárias que estarão sob o seu julgo, na nova redação da Lei 6.019/74, art. 4-A da Lei 13.429⁷

Vale ressaltar que a socialização dos riscos do negócio pode ocorrer com a mera transferência do mesmo. Trata-se das hipóteses em que a intermediária investe em bens de capitais diante da perspectiva da demanda futura (provável) da empresa tomadora, pois em um cenário de intensa competitividade, rápida inovação tecnológica e constante transformação dos modos de produção, as empresas intermediárias são mais vulneráveis às mudanças nas decisões de inversão de investimento ou de contratação pelo conglomerado global.

A precarização e a vulnerabilidade incrementadas com a terceirização não se resumem ao vínculo intermediado por uma empresa prestadora de serviços, com a qual esse trabalhador possui um vínculo de emprego com contratações nos termos mínimos exigidos em lei. Como apontam Teixeira e Krein (2015), isso se apresenta de outras formas: i) rebaixamento da remuneração e das demais contraprestações pelo trabalho prestado, ainda que com observância da lei; ii) por contratações intermediadas que fogem ao padrão do contrato por tempo indeterminado e; iii) utilização de relações informais e até ilícitas.

O rebaixamento salarial é realidade com o processo da terceirização, como pode ser observado no quadro 1 abaixo, que retrata a brutal diferença entre um trabalhador bancário e um terceirizado, em 2014: 1) o terceirizado recebeu somente 43% do bancário

⁷ Inserido pela Lei nº 13.429/2017 o Art. 4-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer das suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução⁷. §1º. A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços.

em 2014; 2) o vale refeição correspondeu a 23% do bancário; 3) não vale alimentação; 4) teve uma jornada mensal maior de 24 horas; 5) o valor recebido em forma de PLR foi no mínimo 16 vezes menor. É uma situação que se reproduz em outros setores.

Atividade	Trabalhador Terceirizado	Trabalhador Bancário	Diferença entre o terceirizado e o bancário
Tele atendimento			
Salário Base	R\$ 733,10	R\$ 1.694,00	Recebem 43% da remuneração Do bancário
Vale Refeição	R\$ 6,00 (ao dia)	R\$ 23,18 (ao dia)	Recebem 23% do vale refeição do bancário
Vale Alimentação	-	R\$ 397,35 (ao mês)	Terceirizado não tem acesso a este direito
Jornada Semanal	36hs (semanais)	30hs (semanais)	Trabalham 24 horas a mais que os bancários na jornada mensal
Adicional Noturno	20%	35%	Recebem 15% a menos no valor do adicional noturno
PLR (condicionado a regras de absenteísmo)	R\$ 190,80	De R\$ 3.218,00 à R\$ 8.000,00 (mínimo e máximo recebido de acordo com o lucro do banco)	Recebem valores no mínimo 16 vezes menores que os bancários ou no máximo 42 vezes menores

Elaboração: Ana Tercia Sanches, 2015

É claro que o terceirizado também recebe salário mínimo, o que o aproxima de muitas outras ocupações precárias existente no país, que é caracterizado por baixos salários. Na comparação entre os setores tipicamente terceirizáveis e o conjunto dos ocupados, o Dieese identificou em 2015 que os terceirizados receberam em torno de 25% menos da média geral dos assalariados, trabalharam 3 horas a mais por semana em média. Em síntese, a redução de custos por intermédio da terceirização é realizada com rebaixamento do padrão de remuneração e do número de direitos que deveriam compor o patrimônio jurídico do trabalhador.

Intermediação de contratação

A intermediação de contratação pode se dá de dois modos. O primeiro e onde a terceirização é mais evidente, tem relação com a locação de mão-de-obra, junto a uma empresa intermediária, para prestação de serviço para a empresa tomadora (contratante). A triangulação na contratação da força de trabalho é o que faz da terceirização uma contratação atípica. As hipóteses de seu uso definidos na lei nº 6.019/74 era na forma de contratos temporários para a substituição de pessoal permanente ou para atender a acréscimo extraordinário de serviço, que foi disciplinada por meio da Súmula nº 331/TST⁸. Ela legitimou o processo de contratação na atividade fim.

A flexibilidade das relações de trabalho passou a ganhar um novo sentido, de modo a permitir que aquele que se apropria dos frutos do trabalho de outrem não seja seu empregador e cujas responsabilidades legais sobre ele somente aparece quando o seu contratante direto da empresa intermediária (empregador) não tem capacidade econômico-financeira para fazê-la, o que retarda sobremaneira a satisfação dos créditos

⁸ S. 331/TST. III. Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

de natureza alimentícia, sendo mais um fator de pressão sobre o trabalhador para que aceite de verbas a menor.

A segunda forma de terceirização está no âmbito da inovação dos processos de produção e foi se forjando aos poucos a partir da noção de descentralização da produção e da consequente formação de uma relação de subordinação estrutural entre as empresas que forma as “redes” de sua influência. Ora, há um contrato empresarial entre elas, mas as empresas que absorvem etapas produtivas de outra, realizam em seu âmbito a contratação de pessoal cujo fruto do trabalho será apreendido dentro da cadeia de produção (nacional ou global). As empresas que constituem o oligopólio ou a empresa referência dessa cadeia de produção é aquela que mais consegue agregar valor ao seu produto ao final da cadeia e, portanto, a que mais se beneficia de cada etapa produtiva, mas, ela não é legalmente responsável pelos empregados das empresas menores, normalmente locais, e que são suas fornecedoras, no mais das vezes, de produtos.

No Brasil, a terceirização foi pensada (ou justificada) de dois modos, um para substituir pessoal permanente temporariamente, outro para atender ao aumento inesperado da demanda na produção ou prestação do serviço. Depois, para justificar a sua adoção generalizada, o argumento invocado foi o da terceirização da atividade-meio como forma de especialização na atividade-fim e, consequente aumento de produtividade. Nessas hipóteses, ter-se-ia, o uso lícito da terceirização, sem que suas repercussões de maior precariedade estivessem presentes, uma vez que “ela expressa a especialização do serviço e não meramente uma forma de reduzir direitos. Nessa perspectiva, a terceirização é realizada considerando o patamar de direitos existentes na mesma categoria”, como dito por Teixeira e Krein (2015). Diferentemente daquilo que é proposto, a terceirização tem servido ao propósito de ruptura do vínculo empregatício com trabalhos que exigem menor qualificação e cujas categorias são mal organizadas coletivamente, portanto, mais vulneráveis às determinações das relações de poder que estão na base da contratação entre capital e trabalho, criando forte distinção entre os setores tipicamente terceirizados e aqueles que estão inseridos na estrutura direta da empresa – fonte de aprofundamento da desigualdade presente em nossa sociedade, tal como identificado pela RAIS, 2013, na diferença média de 64% do salário de um analista de desenvolvimento de sistemas terceirizado em comparação ao não terceirizado na mesma área (Teixeira e Krein, 2016).

A terceirização inclusive combina com situações de trabalho escravo. Filgueiras (2016) demonstra que grande parte dos trabalhadores resgatados em condição análoga de trabalho escravo era de empresas terceirizadas e muitos com carteira de trabalho assinada. Assim como há a transferência de muitas atividades para informalidade, como é comum no setor de confecção e calçado, inclusive nas regiões mais desenvolvidas do país e envolvendo roupas de grife internacional. Como narram Teixeira e Krein (2016), “essas empresas seriam constituídas por oficinas de costura clandestinas, trabalho a domicílio em que predomina: jornadas médias de 14 horas, ambiente sem saúde e segurança do trabalho, liberdade de locomoção restringida, aquisição de máquinas por aluguel, remuneração por peça raramente acima do salário mínimo vigente”.

Ainda que, por vezes, se esteja diante de trabalhadores com carteira assinada, a terceirização também se sustenta em outras formas de contratação como meio para burlar mesmo esse mínimo de proteção social e alimentando um mercado informal de trabalho. É o que ocorre com a adoção de prestação de serviços, contratando a pessoa física sob a forma de pessoa jurídica, para transferir para esta os custos com tributação, além de romper a causa de pagamento de diversos direitos trabalhistas e recolhimentos previdenciários, como foi discutido acima. Essas empresas ainda criam um contexto de subcontratação, muitas vezes na forma de trabalho à domicílio (*home office*), se

oportunizando mais uma vez da condição social desses trabalhadores, em sua maioria, trabalhadoras. Ocorre que como o setor têxtil é grande usuário da terceirização e também é ele aglutinador da força de trabalho feminina, há a oportunidade de impor a realização do trabalho sobre as “obrigações” familiares das mulheres que, num contexto de sociedade sexista, diz respeito ao papel da mulher nos cuidados domésticos com a casa e filhos.

A frase que melhor explica o *home office*: “o espaço do trabalho é o espaço da família, está disperso por toda a cidade, fora dos limites da empresa e dentro dos limites da casa” (Neves e Pedrosa, 2007, p. 21). A terceirização se apropria dessa confusão dos tempos de vida e utiliza-se dessa força de trabalho para reorganização da produção. Esse mecanismo de descentralização da produção impacta na formação das cadeias globais de produção, de modo que parte da produção é deslocado para fora do espaço físico daquele que se beneficia do trabalho. Assim, se apresenta como uma realidade social que, como Lavinias chama a atenção, é utilizada sobretudo para a redução de custos das empresas dentro das cadeias globais de produção, no mais das vezes assumindo a forma de assalariamento disfarçado.

A terceirização em *home-office* é apresentada pela literatura (Lavinias, 2000; Neves e Pedrosa, 2007; Lima e Oliveira, 2017) em duas perspectivas, numa, que alcança trabalhadores mais qualificados, noutra, que alcança trabalhos menos complexos e que requerem menor qualificação. O *home-office* “qualificado” é substancialmente formado pelos trabalhadores na área de tecnologia e informação, enquanto o setor têxtil lidera a sua forma ausente de qualificação. O recorte pela complexidade do trabalho também é acompanhado pelo recorte de sexo e gênero, se encontrado a predominância do trabalho masculino no primeiro e do feminino no segundo, em ambos os casos, expressão de flexibilidade e precarização, ainda que por distintas razões.

A precariedade não é enfrentada. Há uma expectativa de que essa “flexibilidade” permita ao trabalhador maior autonomia quanto à organização da sua vida em geral, tal como apresentaram Teixeira e Krein (2015), “essa forma de contratação cria uma ilusão entre os trabalhadores de maior autonomia no exercício da atividade laboral e maior controle sobre o seu tempo”. Ao contrário disso, há pressão continuada do trabalho sobre o trabalhador, por meio das metas a serem cumpridas. O ritmo da vida é ditado a partir da centralidade do trabalho e da intensidade da sua cobrança. O trabalho pouco qualificado e pulverizado em múltiplas unidades (por vezes pequenas oficinas) pressiona o trabalhador para se manter inserido no mercado e, até mesmo pela dificuldade de fiscalização dos órgãos fiscalizadores, fomentam o descumprimento dos direitos trabalhistas e outras relações como o trabalho por conta própria, que ausente do radar institucional, não é beneficiário da proteção social própria do trabalho forma.

Cumprir ressaltar que a reforma reconhece a terceirização e o teletrabalho (que pode ocorrer como assalariado diretamente contratado pela empresa) como meio de “formalizar” esses modos de contratação e, assim, “assegurar” a proteção social a esses trabalhadores e trabalhadoras. Porém, para que a análise não seja pautada em elementos parciais ou falaciosos, cumpre observar o conjunto das alterações, particularmente porque está a se instituir uma nova ordem cuja proteção social já não é capaz de suprir ou mesmo mitigar a condição de vulnerabilidade social imposta por contratações atípicas. Portanto, a institucionalização das formas precárias vai autorizar legalmente que as formas de emprego formal tal como conhecemos se transmutem para as formas precárias, agora,

internalizadas à cultura jurídica, sob o argumento de acesso a um sistema de proteção em pleno processo de desmantelamento.

Parte 2 – Tempo de trabalho

O tempo de trabalho é o elemento central na determinação da vida humana; ele é dotado de universalidade no tempo e no espaço, presente em todos os lugares e desde as sociedades mais remotas. Suas formas variaram e saíram da predominância do trabalho forçado para a predominância do trabalho livre, mas, ainda hoje, se diversifica no tempo e no espaço, tanto quanto à sua qualidade, quanto à sua distribuição por entre as populações dos países e, dentro destas, conforme suas características específicas. O Brasil possui histórico de longas jornadas imputadas aos seus trabalhadores. Foi um dos últimos países do mundo ocidental a acabar com a escravidão como modelo predominante de trabalho, mantendo até os dias atuais relações de trabalho tipificadas como *condição análoga de escravo*, o que, até então, vinha sendo caracterizado, entre outros aspectos, pela extensão dos tempos de trabalho que aprisiona o sujeito ao seu trabalho. Agora, aprova uma reforma trabalhista que faz o processo de flexibilização iniciado na década de 1990 culminar da desregulação de direitos, na medida em que institucionaliza os mecanismos necessários para tornar padrão as jornadas amorfas, o trabalho prolongado e a desorganização social do trabalhador. É o que se pretende identificar olhando para a prática das horas extraordinárias, do banco de horas e do trabalho aos sábados, domingos e feriados para entender como esses institutos vêm sendo apropriados nas relações de trabalho por sua principal vítima, o trabalhador.

2.1. Jornada de Trabalho

A jornada é definida por dois elementos principais, de um lado, o horário em que as horas de trabalho são praticadas, de outro a quantidade de horas realizadas. Esses dois aspectos ainda podem ganhar dimensões distintas quanto à qualidade e intensidade com que o trabalho é realizado. Sobre o volume de horas trabalhadas pelo brasileiro, Dal Rosso (2017) explica que a jornada padrão brasileira segue as referências internacionais, assumindo a jornada integral como aquela compreendida entre 40 a 44 horas, o que já expressa a concentração de um grande volume de horas por trabalhador. Partindo da referência e dos dados apresentados pelo autor acerca dos censos brasileiros dos anos de 2000 e 2010 – sobre as horas habitualmente trabalhadas por semana na atividade principal por pessoa com mais de 10 anos –, é possível identificar os seguintes movimentos:

- i) aumentou o percentual de trabalhadores e trabalhadoras com trabalho integral;
- ii) diminuiu o percentual de trabalhadores e trabalhadoras com jornada acima das 44 horas, de modo que o trabalho em jornadas habituais de 45 a 48 horas caiu de 17% para 12,7%, enquanto as jornadas de 49 horas ou mais caíram de 25% para 15,4%, e;

A diminuição das jornadas habituais de 45 a 48 horas e de 49 horas ou mais de trabalho, expressa uma melhoria geral do mercado em um período economicamente favorável ao trabalho regulado, mas, ainda assim, incapaz de refletir uma mudança estrutural na qualidade das relações que se estabeleceram nesse mercado. Por outro lado, o aumento dos trabalhadores e trabalhadoras com jornadas até 19 horas merece destaque na análise porque expressam, nos termos de Dal Rosso (2017, p. 177) “um tipo de trabalho temporário reduzidíssimo, durante o qual dificilmente se pode retirar um sustento

adequado para a vida” (Dal Rosso, 2017, p. 177). Por meio de dados encontrados na OCDE, é possível identificar a evolução geral dos trabalhos em tempo integral (full-time employment) e o fracionado (part-time employment):

Tabela 4 – Trabalho em full-time e part-time baseado em definição comum OCDE (em milhares)									
Ano		2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Full-time	n°	62.323	63.852	64.796	68.287	69.456	71.025	72.938	75.522
	%	83,2	82,1	82,0	81,8	81,0	80,8	81,7	82,0
Part-time	n°	12.605	13.934	14.231	15.224	16.287	16.837	16.303	16.558
	%	16,8	17,9	18,0	18,2	19,0	19,2	18,3	18,0
Ano		2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	-
Full-time	n°	76.070	-	78.733	79.826	80.169	81.787	77.824	-
	%	82,2	-	84,0	83,8	83,6	82,9	82,1	-
Part-time	n°	16.440	-	14.972	15.453	15.707	16.826	16.996	-
	%	17,8	-	16,0	16,2	16,4	17,1	17,9	-

Fonte: OCDE, *FTPT employment based on a common definition*. Elaboração Paula Freitas.

A tabela 4 mostra que a tendência encontrada nos anos 2000 ao aumento da jornada part-time sobre uma inflexão já na segunda metade da década, quando depois de alcançar 19,2% em 2006, declina para 18,3% em 2007, continuando até alcançar **16%** em 2011. A partir de 2012, retoma o vetor do crescimento até alcançar 17,9%. Não há uma linearidade na evolução da contratação part-time, mas os fatores que incentivaram o seu crescimento em um e noutro período parecem ser distintos. A primeira metade dos anos 2000 parece ter sido o momento histórico em que se refletiu a institucionalização das formas flexíveis de contratação ao final da década de 1990. A variação ocorrida entre 2011 e 2013 mostra haver estabilidade dessas contratações com um leve aumento de 0,4% no período, mas na virada para 2014, o salto originado na crise político-econômica do país faz a contratação part-time saltar de 16,4% para 17,1% e 17,9% nos dois anos seguintes, ou seja, uma variação de 1,5% entre 2013 e 2015.

Ainda que a evolução da contratação full-time siga o movimento inverso da contratação part-time, se observa que ela se manteve como a principal forma de contratação no país, acima dos 80% por todo o período. Esse quadro evidencia que mais de 80% dos ocupados no mercado de trabalho brasileiro possuem jornadas extensas de, no mínimo, 40 horas semanais, enquanto a outra parte se encontra com contratos de jornada reduzida.

Tabela 5 – Pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por grupos de horas habitualmente trabalhadas por semana no trabalho principal e em todos os trabalhos (%)*						
Ano	Indicador	Até 14hs	15 a 39hs	40 a 44hs	45 a 48hs	49hs ou mais
2016	Ativ. Principal	3,5	21,9	53,8	11,3	9,4
	Todos os Trabalhos	3,5	21,0	53,3	11,4	10,8
2015	Ativ. Principal	4,0	23,2	46,7	15,7	10,4
	Todos os Trabalhos	3,4	22,3	46,5	15,8	12,0
2014	Ativ. Principal	3,7	23,2	44,7	17,2	11,2
	Todos os Trabalhos	3,6	22,2	44,3	17,2	12,6
2013	Ativ. Principal	4,0	23,1	42,8	17,5	12,6
	Todos os Trabalhos	3,9	22,1	42,4	17,5	14,1
2012	Ativ. Principal	4,3	23,2	40,5	17,8	14,2

	Todos os Trabalhos	4,2	22,1	40,1	17,8	15,8
--	--------------------	-----	------	------	------	------

* Fonte: PNAD contínua 2017 (abr/jun), elaboração Paula Freitas.

Na Tabela 5 são apresentados os dados das horas habitualmente trabalhadas, por pessoas com mais de 14 anos, por semana no trabalho principal e em todos os trabalhos. Vê-se que a concentração de trabalhadores que tem a atividade principal como único vínculo é alta entre os grupos de horas “até 14hs” e “45 e 48hs”. Todavia, os dados sugerem que aqueles trabalhadores que possuem mais de um trabalho concentram jornadas de “49hs ou mais”. Entre estes, assim como entre aqueles que estão no grupo de horas “45 a 48hs”, vê-se uma significativa e continuada redução da participação de trabalhadores entre os anos de 2012 a 2016, ainda assim, somadas, representam 20,7% dos trabalhadores com jornada semanal acima da jornada normal de trabalho. Reafirmando uma tendência já identificada por Rao (2013), em que a diminui, apesar de ainda permanecer alto o número de ocupados que trabalham além da jornada legal de 44 horas semanais.

Ainda conforme os dados constantes na tabela 5, identifica-se o aumento da participação dos trabalhadores na faixa de horas “40 a 44hs”, sugerindo uma migração de trabalhadores que antes prolongavam a jornada para o grupo de trabalhadores que laboram observando o teto da jornada máxima constitucional. Em relação aos demais grupos de horas, “até 14hs” e “15 a 39hs”, observa-se uma redução menor, mas, ainda assim, expressam a absorção de parte desses trabalhadores em jornadas próximas à jornada máxima constitucional. Diante da distribuição dos trabalhadores por entre os grupos de horas habitualmente trabalhadas, se observa que quando consideramos aqueles que trabalham 40 horas ou mais, se variou pouco no período, aumentando de 73,7% em 2012, para 74,5% em 2016⁹. Esses dados mostram que, por ora, o Brasil não sofre do fenômeno da polarização, mas ainda é vítima da alta concentração de horas de trabalho para quase 3/4 da sua população ocupada. Fazendo um exercício sobre as horas habitualmente trabalhadas ao ano por trabalhador nos países selecionados, multiplicamos as horas por 52 semanas (total ao ano) e encontramos que, em 2016, considerando somente a atividade principal, 53,8% dos trabalhadores nos Brasil trabalharam entre 1850 e 2050 horas, 11,3% trabalharam entre 2.100 e 2.250 horas e 9,4% trabalharam mais que 2.300 horas.

Quando considerados os dados em separado para trabalhadores que não possuem contratação intermediária e aqueles que possuem esse modo de contratação, tal como nas tabelas 5 e 6 abaixo, se verifica que o percentual de trabalhadores e trabalhadoras distribuídos pelos grupos de horas são muito parecidos. Todavia, quando se olha dentro dos grupamentos ocupacionais que compõe cada forma de contratação, as discrepâncias aparecem. Foram considerados os dados para 2015, quando chama a atenção os dirigentes, que tem 63,12% trabalhando entre 40 a 44 horas, e, 29% trabalhando acima das 45 horas semanais. Ou seja, 92,12% dos dirigentes trabalharam em longas jornadas no ano de 2015. De forma um pouco mais concentrada, os trabalhadores da produção de bens e serviços e de reparação e manutenção tiveram somente 7,66 dos trabalhadores com jornadas até 39 horas, contra 65,62% em jornadas entre 40 e 44 horas e, por último, 26,72% dos trabalhadores com jornadas acima de 45 horas semanais. Por outro lado, vê-se entre os trabalhadores dos serviços uma tendência à polarização, uma vez que é o único

⁹ Essa concentração de horas aparece como tendência também quando feita a análise da PNAD 2016 por entre a população ocupada de 16 anos ou mais de idade, por sexo e grupos de horas trabalhadas, nos anos de 2004 a 2015. Se observa ali que no ano de 2004, aqueles que trabalham mais de 45 horas superam em número aqueles que trabalham entre 40 e 44 horas, mas a soma dos dois grupos é de 73,2%, passando a um total de 72,1% em 2015, dos quais 47,9% se encontram entre o grupo “40 a 44hs”.

grupamento ocupacional que tem o percentual dos trabalhadores em jornadas de 40 a 44 horas a menor que a soma dos outros dois grupos de horas. Nesse caso, são 34% de trabalhadores com jornadas até 39 horas e 23,82% com jornadas acima das 45 horas. Entre todos os grupamentos ocupacionais, os vendedores e prestadores de serviço do comércio são os que concentram o maior número de trabalhadores nas jornadas mais extenuantes, totalizando 33,32% desses trabalhadores com jornadas acima das 45 horas, havendo ainda 53,79% deles em jornadas entre 40 a 44 horas e 12,89% em jornadas até 39 horas.

Tabela 6 - Empregados de 16 anos ou mais de idade que NÃO tinham contratação intermediária no setor não agrícola – 2015							
Grupamentos ocupacionais	Jornada						Total
	Até 39 horas		De 40 a 44 horas		45 horas ou mais		
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
Dirigentes em geral	125.991	7,88	1.008.781	63,12	463.487	29,00	1.598.259
Profissionais das ciências e das artes	713.467	26,55	1.575.737	58,65	397.640	14,80	2.686.844
Técnicos de nível médio	434.961	17,27	1.559.223	61,90	524.935	20,84	2.519.119
Trabalhadores de serviços administrativos	923.839	17,33	3.453.318	64,76	955.011	17,91	5.332.168
Trabalhadores dos serviços	3.814.166	34,18	4.687.493	42,00	2.658.221	23,82	11.159.880
Vendedores e prestadores de serviço do comércio	551.841	12,89	2.302.428	53,79	1.426.377	33,32	4.280.646
Trabalhadores agrícolas	16.362	23,78	35.829	52,07	16.614	24,15	68.805
Trabalhadores da produção de bens e serviços e de reparação e manutenção	824.884	7,66	7.067.938	65,62	2.877.513	26,72	10.770.335
Ocupações mal definidas	2.064	33,89	4.026	66,11	0	0,00	6.090
Total	7.407.575	19,28	21.694.773	56,46	9.319.798	24,26	38.422.146

Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2015. Elaboração Marilane Teixeira e Paula Freitas.

As situações de polarização da jornada estão mais presentes entre aqueles que trabalham mediante contratação intermediária. Conforme se identifica na tabela 6, aqueles que trabalham com transporte, armazenagem e comunicação, serviços domésticos e outros serviços coletivos, sociais e pessoais, possuíram em 2015 uma participação de trabalhadores inferior a 50% nas jornadas entre 40 a 44 horas, com destaque para os serviços domésticos com 36,74% e os outros serviços coletivos, sociais e pessoais com 40,93%. Os trabalhadores domésticos concentram a sua participação entre aqueles trabalhadores com jornadas até 39 horas, totalizando 45% do total, enquanto que os trabalhadores nos transportes e nos outros serviços coletivos, sociais e pessoais têm ampliado número de ocupados com mais de 45 horas de jornadas, no caso, 35,96% e 31,81%, respectivamente. Além destes, também concentram grande quantidade de trabalhadores nas jornadas acima de 45 horas de trabalho aqueles que agrupam nas outras

atividades industriais, com 35,96%, e os grupamentos da construção e de alojamento e alimentação, ambos com 28,06% dos trabalhadores com mais de 45 horas.

Tabela 7 - Empregados de 16 anos ou mais de idade que tinham contratação intermediária no setor não agrícola – 2015							
Grupamentos de atividade	Jornada						Total
	Até 39 horas		De 40 a 44 horas		45 horas ou mais		
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
Outras atividades industriais	10.324	9,98	55.941	54,07	37.203	35,96	103.468
Indústria de transformação	141.495	9,47	1.050.619	70,31	302.082	20,22	1.494.196
Construção	122.346	10,61	815.565	70,71	215.528	28,06	1.153.439
Comércio e reparação	162.720	8,97	1.141.827	70,71	508.828	18,69	1.813.375
Alojamento e alimentação	87.360	15,98	288.888	52,86	170.298	28,06	546.546
Transporte, armazenagem e comunicação	116.967	15,94	352.993	48,10	263.881	35,96	733.841
Educação, saúde e serviços sociais	252.481	33,68	399.989	53,36	97.172	12,96	749.642
Serviços domésticos	530.816	45,80	425.829	36,74	202.308	17,46	1.158.953
Outros serviços coletivos, sociais e pessoais	89.696	27,26	134.652	40,93	104.658	31,81	329.006
Outras atividades	330.269	21,94	911.755	60,56	263.593	17,51	1.505.617
Atividades mal definidas	0	0,00	1.311	82,35	281	17,65	1.592
Total	1.846.185	19,25	5.579.369	58,17	2.165.832	22,58	9.591.386

Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2015. Elaboração Marilane Teixeira e Paula Freitas

Os dados das tabelas 5 e 6 evidenciam como as contratações com jornadas abaixo das 39 horas contrastam com a realidade de significativa parcela dos trabalhadores que, nos mesmos grupamentos ocupacionais também concentram grande número de trabalhadores com jornadas acima das 45 horas semanais. Essa heterogeneidade é maior entre aqueles que possuem contratações intermediárias e indicam a precarização do vínculo daqueles que trabalham menos, pois a grande representação de trabalhadores com jornadas extenuantes acaba pressionando o mercado sobre os vínculos com menores jornadas. Isso tende a refletir também no rebaixamento salarial, tratado em item próprio. Já entre aqueles que não possuem intermediação na contratação, vê-se maior homogeneidade nos grupamentos ocupacionais, na medida em que o vetor das horas segue a concentração de longas jornadas. Portanto, a limitação da jornada máxima constitucional em 8 horas diárias e 44 horas semanais aparece continuamente violada. O padrão da sua contratação que deve variar entre 40 e 44 horas tem se modificado: ora pela prática acima das 45 horas semanais, que, como sobre labor continuado e intensificado impacta tanto na vida social dos trabalhadores e trabalhadoras quanto na integridade da sua saúde; ora por contratações com jornadas reduzidas, mas em vínculos

precarizados tanto pela rotatividade, que já fora trabalhada acima, quanto pela tendência ao rebaixamento salarial, ainda a se ver nesse texto.

2.2. Flexibilização da jornada de trabalho

O processo de flexibilização legal iniciado no Brasil na década de 1990 foi fortemente aprofundado com a reforma trabalhista instaurada pela lei 13.467/2017. A ênfase é observar a flexibilização na dinâmica das relações de trabalho e não na análise das mudanças legais e das normas coletivas (conferir o texto de discussão nº 5 da coletânea). Também ser abordada a dinâmica que essas horas assumem na vida do trabalhador e como elas se relacionam com os demais tempos de vida do trabalhador, que chamaremos aqui de tempos sociais.

A jornada normal definida na Constituição Federal já é em si flexível. Ocorre que ela limita o máximo de horas a ser realizada no dia e na semana, mas, a jornada pode variar em até no limite máximo de 8 horas diárias (acrescido de 2 horas extraordinárias) e 44 horas semanais. Além dos limites fluídos, a jornada ainda vem sofrendo flexibilização por meio da ação unilateral do empregador no uso de outros três recursos legais colocados à sua disposição e que serão vistos a seguir: as horas extraordinárias, a compensação de jornada entre a qual se incluí o banco de horas e o avanço do trabalho sobre os sábados domingos e feriados. Essas três formas de apropriação dos tempos sociais do trabalhador em tempo de trabalho, ainda são complementadas por formas de realização do trabalho em escalas e em turnos ininterruptos de revezamento que se alongou e transformou jornadas que deveriam ser reduzidas dado seu caráter continuado, em longas jornadas.

A vida do trabalhador é desorganizada em virtude de atender às demandas de flexibilização do mercado, muitas vezes caracterizadas pela ação de concentração de horas a mais de trabalho no mesmo período. Não por outro motivo os trabalhadores com jornadas acima de 40 horas alcançam em torno de 75% dos trabalhadores, como analisado acima. Entre estes, se tem que no período de 2012 e 2016, uma média de 27,46% dos trabalhadores teve na sua atividade principal jornada de 45 horas ou mais. Considerando que essas horas extrapolam a jornada máxima semanal, a forma jurídica que elas deveriam assumir é de horas extraordinárias, cuja prorrogação da jornada é resultado da imperatividade do trabalho sobre o trabalhador, já que se define a aceitação pela sua simples realização. Um aspecto que se evidencia pelo volume de horas extenuantes em jornadas a maior da máxima constitucional também reflete uma mudança na natureza dessas horas, que, de extraordinárias, se banalizam e fazem o tempo de trabalho comumente sobrepor-se aos demais tempos sociais.

A imposição da hora extraordinária ainda sobrevém sem intervenções da representação sindical sobre a sua regulamentação, uma vez que praticamente reproduz a lei e, em algumas categorias, ainda houve uma redução do valor pago, como mostram Krein e Teixeira (2014) no setor do comércio de São Paulo. “Não há cláusulas, fora dos acordos do Banco de horas, que coloquem limites para a empresa realizar horas extras. Ou seja, as cláusulas concentram em efetivar uma compensação financeira para as extensas jornadas. Mesmo tendo diminuído o número, ainda 1/3 dos assalariados trabalham além das 44 horas semanais” (Krein e Teixeira, 2014, pp 234). E, nem se pode deixar de considerar as situações em que há descumprimento até mesmo do pagamento do adicional mínimo de 50% sobre o valor da hora normal, quando nem mesmo isso é garantido ao trabalhador receber diante da dinâmica das relações de trabalho.

Em relação ao banco de horas, a desorganização do tempo de trabalho é evidente, assim como os seus impactos sobre os tempos sociais. Ainda que a justificativa da sua institucionalização seja viabilizar a concomitância dos demais tempos sociais do empregado ao seu tempo de trabalho, na prática, o banco de horas foi apropriado pelo empregador como forma de retardar o pagamento do adicional de horas extraordinárias por até um ano, além de fracionar a realização do trabalho com o remanejamento contabilizado hora a hora. Para o trabalhador é incerto: serão horas convertidas em folga? Serão horas pagas depois de um ano que foram trabalhadas? Jornada aos domingos alimentam o banco de horas e concentram muitas horas de trabalho em uma mesma semana? Diante dos níveis de rotatividade, se chega ao final do ano para recebimento dessas horas ou a ruptura antecipada do vínculo conduz a uma disputa judicial para o seu pagamento? São questões que impendem sobre a realidade do trabalhador que está inserido na prática do banco de horas.

Além dos aspectos apontados acima, a lei nº 9.601/98, definiu o lapso temporal de 120 dias para que ocorresse a compensação de horas à que se propõe o banco de horas, mas FHC, por meio de 41 medidas provisórias sucessivas, prorrogou para um ano, até que pela EC n. 32/2001, as Medidas Provisórias em vigência se tornaram permanentes. A “motivação” para o uso empresarial foi dada pela possibilidade de o empregador dispor da jornada anual do empregado para atender à concentração de trabalho em determinadas épocas devido a sazonalidade da atividade, sem dispor em pecúnia de pagamento pelo sobre trabalho concentrado em dias ou semanas de trabalho. O banco de horas acaba funcionando como um equivalente das horas extraordinárias, sem o correspondente pagamento.

Um dos grandes problemas do banco de horas é que os trabalhadores em geral não conhecem o seu funcionamento e o controle dessas horas ocorre de modo unilateral pelo empregador. Ele se utiliza desse mecanismo, muitas vezes sem cumprir os requisitos legais, nem mesmo a existência prévia da negociação coletiva para impor ao trabalhador a distribuição do trabalho conforme seu interesse. Isso, muitas vezes, aparece também como forma disfarçada do empregador fazer o trabalhador avançar suas horas de trabalho sobre os sábados, domingos e feriados, ou, ao contrário disso, se utiliza desses dias para dizer haver compensação, em momento que o trabalho já não seria mesmo devido.

Mesmo quando diante da ação sindical prévia na autorização do banco de horas, se identifica que o poder de gestão do empregador não encontra muitos limites além daqueles já definidos em lei. Prova disso, que a partir da análise de instrumentos coletivos registrados no SACC-DIEESE no período de 2000 a 2010, se identificou que i) as negociações, em quase sua totalidade se limitam a autorizar a prática do banco de horas, sem criar os parâmetros para a sua prática ou transfere para negociação própria (o que retira a disputa dos seus termos de uma discussão de categoria e passa para a dimensão local); ii) em média, menos de 30% desses instrumentos negociaram prazo a menor para compensação, destes, 48% não previram qualquer penalidade para o seu descumprimento; iii) em média, 20% previu algum adicional de folga pela realização do banco de horas. Ou seja, uma vez autorizado o banco de horas, cabe ao empregador dizer o como ele vai se estabelecer e sequer concede adicional de folga pela hora de trabalho prorrogada.

Desse modo, o banco de horas foi se consolidando, apesar de crescente oposição dos trabalhadores, como uma realidade nas grandes e médias empresas. “Nos acordos analisados (DIEESE, 2011 e KREIN, 2013) percebem-se diferenciações em relação a critérios para a adoção do banco de horas, que significam condições mais flexíveis ou não para as empresas. Em geral tendem a prevalecer poucos limites para as empresas organizarem a modulação da jornada de acordo com suas necessidades. Em muitos

acordos os critérios são muito fluídos, deixando grande liberdade para a empresa determinar a forma de utilização do banco de horas.” (KREIN e TEIXEIRA, 2014, pp. 231). Nas pequenas empresas, a interpretação judicial predominante permite uma compensação individual. Não há dados para avaliar a sua extensão, mas deve ser uma prática recorrente, pois as relações são mais individualizadas e não passam pela negociação coletiva.

Soma-se ao uso do tempo social como tempo de trabalho, o avanço do labor, cada vez mais generalizado, dos trabalhos aos sábados, domingos e feriados. Como esclarece Gibbs (2017), o avanço do trabalho aos sábados, domingos e feriados não se restringiu a setores que têm a necessidade de continuidade de funcionamento, mas também no comércio, quando demarca um outro problema: a criação de duas ordens de trabalhadores a partir da transformação do consumo em lazer. O trabalhador precário trabalha aos sábados, domingos e feriados, como visto, já nem sempre em condições de horas extraordinárias ou banco de horas, mas combinando esses institutos; aquele que se encontra em melhor posição econômica, em seu lazer, vai às compras:

os melhor remunerados, que não trabalham aos domingos e feriados apreciam a medida, pois passam a poder fazer compras em seus dias de folga enquanto os trabalhadores de shoppings, supermercados e outros ramos da economia de serviços são contra o trabalho aos fins de semana pois perdem o domingo de folga, o que compromete seu convívio social. Neste sentido esse tipo de flexibilização polariza a classe trabalhadora, minando a consciência de classe e a solidariedade entre os trabalhadores (Gibbs, 2017, p. 64).

Porém, o trabalho aos sábados, domingos e feriados não se restringem aos trabalhadores no comércio. Diz-se também de seu uso nas profissões cuja natureza do serviço exige trabalho continuado. Assim o é em algumas indústrias e também nos serviços de segurança e vigilância. Mas, com o tempo, a apropriação desses dias pelo tempo de trabalho foi se expandindo e se tornando generalizada em muitas profissões. O uso desses dias para o trabalho ainda é apropriado pela jornada organizada em turnos ininterruptos de revezamento, constitucionalmente delimitada a uma jornada diária em 6 horas. Porém, há muito a Constituição vem sendo deixada de lado pela práxis laboral e os trabalhadores se alternam continuamente ao longo dos dias da semana sem interrupção, mas com alongamento da jornada.

Na perspectiva do alongamento da jornada, houve uma mudança expressiva nos turnos de revezamento que, na prática, ampliaram a jornada de 6 para 8 horas diárias na grande maioria das indústrias de processo contínuo, como mostra o estudo do Dieese¹⁰ (2013). “As mudanças basicamente acabaram com a 5ª turma, provocando um aumento da jornada de 33,6 (33 horas e 36 seis minutos semanais) para 42 horas semanais em muitas indústrias de processo contínuo,¹¹ via negociações coletivas, como por exemplo, no setor siderúrgico, o que significou a volta da jornada anterior à Constituição de 1988.

10. DIEESE. A jornada reduzida em turnos de revezamento: um direito ameaçado. In. Estudos e Pesquisas, nº 70. São Paulo: Dieese, Out. 2013. In <http://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2013/estPesq70turnosRevezamento.pdf>. Acessado em 02/03/2014.

11. A Constituição de 1988 (Art.7º, XIV) assegurou o direito de uma jornada de 6 horas diárias para quem trabalhasse em empresas com turnos de revezamento, mas abriu uma brecha que permitiu a sua alteração via negociação coletiva.

Outro grande retrocesso foi a restrição da compreensão, inclusive referendada pela Justiça do Trabalho, do que é turno de revezamento. Ao invés de aplicar a regra para as empresas que funcionam 24 horas por dia, o direito ficou restrito aos casos da escala com alternância de horários. Ou seja, no caso de a empresa precisar funcionar 24 horas no dia, sempre haverá revezamento de trabalhadores para viabilizar a produção.¹² Como os estudos mostram que há prejuízo na sociabilidade e na saúde de quem trabalha à noite, uma parte dos trabalhadores fica exposta a situações mais precárias de vida.¹³ Respaldados por estudos, o movimento dos trabalhadores defende a jornada francesa, em que os trabalhadores ficam no máximo 2 vezes na semana no trabalho noturno. (DIEESE, 2013). Portanto, neste aspecto consolidou-se uma situação de nítido retrocesso aos trabalhadores, ao ampliar de forma substantiva a jornada de trabalho” (KREIN, TEIXEIRA, 2014, p.231).

Outro aspecto em que se percebem alterações substantivas refere-se à diversidade de escalas, adaptadas por setor econômico, tais como 12 por 12; 12 por 36, 5 por 1; 8 por 2 etc, como mostra Gibbs (2017), que ampliam a liberdade de a empresa organizar a jornada de acordo com as suas necessidades.

Nessa questão da apropriação dos tempos sociais pelo tempo de trabalho e na sua consequente desorganização, sobressai ainda um aspecto de grande importância que diz respeito aos tempos de trabalho necessários à realização da atividade profissional ou mesmo ao deslocamento para a sua realização e que, no mais das vezes não são contabilizados nas jornadas laborativas. Além dessa dimensão relativa a tempos diretamente apropriados pelo setor produtivo, ainda há aqueles relacionados à nossa manutenção como indivíduos, que usamos para trabalho no nosso ambiente doméstico para o bom andamento das relações com a família. Aqui, aparece uma importante distinção de acordo com o sexo. Ocorre que quando avaliadas as horas despendidas com trabalho dentro do mercado formal e àquelas horas gastas com o trabalho doméstico, os dados revelam principalmente três questões: i) a jornada total de trabalho no Brasil é muito longa; ii) a distribuição do trabalho na relação horas *versus* tipo de trabalho reifica papeis na divisão sexual do trabalho, e; iii) no total, a mulher trabalha mais que o homem, tal como na Tabela 8:

Tabela 8 – Média de horas semanais trabalhadas no trabalho principal, média de horas gastas em afazeres domésticos e jornada total das pessoas com 16 anos ou mais de idade ocupadas na semana de referência, por sexo (em horas)

Indicadores	2015			2004		
	Total	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher
Média de horas semanais trabalhadas no trabalho principal	38,3	40,8	34,9	40,4	44,0	35,5

12. Segundo o Dieese (2013, p. 8), a interpretação da regra garante a “continuidade da produção e uma quebra da continuidade do trabalho realizado pelo trabalhador”;

13. “Os trabalhadores envolvidos em tais atividades enfrentam situação muito mais adversa do que aqueles que trabalham no chamado horário administrativo, que ocorre, basicamente, entre 7 horas da manhã e 18 horas. Quanto a isso, a literatura é farta em revelar essa adversidade. Verdier e col. (2004), abordando a questão do ponto de vista do impacto sobre o organismo do trabalhador, afirmam que “[...] trabalhar em horários não usuais, e especialmente à noite, é, antes de mais nada, viver no sentido contrário ao funcionamento cronobiológico do organismo” (Dieese, 2013, pp. 4)

Média de horas gastas em afazeres domésticos	15,9	10,0	20,5	17,3	10,0	22,3
Jornada total das pessoas	53,1	50,5	55,1	55,5	53,1	57,2

Fonte PNAD Elaboração: GIBBs, 2017

Em relação à média de horas no trabalho principal, quando se compara o ano de 2004 ao ano de 2015, se observa que houve a redução de 40,4 horas para 38,3 horas, assim como também houve redução da diferença de distribuição dessas horas entre homens e mulheres, que caiu de 8,5 horas em 2004 para 5,9 em 2015. Ainda que esses dados possam expressar uma melhora na perspectiva da melhor distribuição de horas no trabalho principal, ainda é mantida grande diferença entre as horas trabalhadas pelos homens (40,8 horas) e as horas trabalhadas pelas mulheres (34,9 horas). Isso expressa uma dimensão da divisão sexual do trabalho que, por sua vez, também é expressão da divisão dos papéis sociais do homem e da mulher, tal como explica Teixeira (2016), fundamentada na dicotomia entre trabalho econômico e reprodução social. A relação se estabelece distintamente no campo das médias de horas gastas em afazeres domésticos e repercutem com uma inversão na quantidade de horas médias nas jornadas totais de homens e mulheres.

Em mais de uma década, diferentemente daquilo que ocorreu com as horas médias da atividade principal, não houve redistribuição das horas em afazeres domésticos. Os homens se mantiveram incólumes nas suas 10 horas semanais, enquanto as mulheres mantiveram-se estáveis na baixa queda das 22 para as 21 horas semanais, em média. Essa distinção demarca a maior precariedade da condição social da mulher que associa a sua jornada de afazeres domésticos com as pretensões de carreira profissional, ou mesmo, com a demanda pessoal de independência de uma relação marital para ter sustento próprio. Os papéis sociais continuam definidos de modo a colocar a mulher em situação de maior vulnerabilidade que o homem:

Considerando os avanços econômicos e a formalização do emprego observados nesses últimos 10 anos é possível identificar uma melhora na inserção das mulheres comparativamente à dos homens, entretanto, persistem os elementos estruturantes da divisão sexual do trabalho, portanto, mesmo em um contexto mais favorável, do ponto de vista da dinâmica econômica, essas condições não se alteraram de forma significativa (Teixeira, 2016, p. 86).

A divisão sexual do trabalho tende a intensificar os impactos sobre a maior precarização das condições de trabalho da mulher¹⁴. Os aspectos de precarização do recorte de gênero e sexo avançam também sobre classe, raça ou cor e idade, inclusive quanto ao processo de exclusão das populações mais vulneráveis diante da retração dos postos de trabalho. Reiteramos a ideia de que os números encontrados não são suficientes para caracterizar um mercado polarizado, mas sim, um mercado ainda marcado pela alta concentração de horas trabalhadas na extenuante jornada padrão. O trabalho part-time existe e, por ora, é marcadamente feminino, ao menos se entendemos a sua incidência sobre as jornadas com grupo de horas a menor que a jornada padrão.

É difícil de encontrar em dados estatísticos números que possam expressar o impacto da combinação de todos esses fatores na esfera da vida dos trabalhadores e

¹⁴ Para ampliar o entendimento sobre o tema, vide Teixeira (2017).

trabalhadoras. A desorganização do seu tempo de vida é algo que acaba ficando limitado ao âmbito do indivíduo que, isoladamente, dispense esforços para compor trabalho e vida de não-trabalho (ainda que se esteja aqui diante da qualificação para o trabalho). Essas dificuldades podem ser melhor entendidas por meio de estudos que saem dos números e dão voz aos principais atores dessas relações: o trabalhador e a trabalhadora. É nesse sentido que estudos como o de Gibbs (2017) permitem compreender quais são os dramas de vida vividos cotidianamente por aqueles que estão inseridos em relações de trabalho cuja flexibilidade é a própria expressão de precarização.

O primeiro exemplo é de profissionais do ensino superior privado. Gibbs (2017) mostra a diversidade de horas contratadas para cada professor e em cada instituição, resultando, no mais das vezes, em múltiplos vínculos para conseguir compor uma carga horária que remunere adequadamente. Ademais disso, a carga de trabalho é sempre maior que as horas efetivamente remuneradas, pois, as horas em sala requerem preparo de aula e atividades, além de preparo e correção de provas, as atividades de extensão e pesquisa não são remuneradas:

A média de horas trabalhadas semanalmente varia bastante de um professor para outro. A professora 1 [entrevistada] trabalha 21 horas semanais sendo que 9 não são remuneradas. A professora 2 trabalha ao todo 43 horas sendo 12 não pagas. A professora 3 tem uma jornada paga muito longa, de 50 horas e somadas as 10 horas de preparação, cumprindo uma jornada real de 60 horas. O professor 4 trabalha 2 horas não remuneradas no preparo de aulas, das 17 horas totais. A professora 5 trabalha 18 horas, dessas 6 não são remuneradas. A professora 6 trabalha entre 12 a 15 horas semanais sendo de 4 a 7 para o preparo de aula, não pagas. (2017, p. 144).

As diferenças de contratações ainda são flutuantes e a carga horária de um semestre para o outro é variável conforme o fluxo de alunos, sempre maior no primeiro semestre. As modificações atingem tanto o número de disciplinas quanto à sua distribuição na semana – o risco do negócio é integralmente transferido para o professor. Como consequência, o professor precisa antever qual será a demanda institucional para fazer uso da criatividade e descobrir formas de manter a receita suficiente para o pagamento das suas contas.

o segundo semestre pra mim é sempre ruim, e aí meu salário baixa, e aí eu preciso achar outras alternativas, porque as contas são as mesmas. Então tu acaba tendo que, por exemplo, criar eletiva, ministrar curso, agora mesmo estou abrindo uma MEI porque senão depois o imposto de renda come todo meu dinheiro, né? Estou abrindo uma MEI para emitir nota fiscal dos cursos que eu dou, eu vou ter curso de férias, vou trabalhar nas férias porque eu sei que depois isso vai ser complicado, no segundo semestre diminui as aulas para mim. Professora 3 (2017, p. 146).

Além da instabilidade é uma pressão forte para a realização de atividade de colaboração com a instituição: participar do processo seletivo (vestibular), atividades curriculares nos sábados, geralmente e sem remuneração correspondente:

Esse conjunto de condições de trabalho (ou de falta delas) impacta no rebaixamento da qualidade de vida e da própria prestação do serviço educacional – algo que atinge toda a sociedade –, dentro da sua reprodução contínua, impacta também no adoecimento do profissional:

O grande problema do professor na instituição privada, é que muitas instituições cresceram, muitas instituições nasceram, ótimo, tem um lado bom, você tem mais opções, pode parecer que tem um lado bom porque você tem mais opções de trabalho mas nessa padronização que aconteceu, o que eu acho ruim é que toda a qualidade cai, tem um empobrecimento da qualidade da aula do professor, até, em alguns casos, eu não estou falando daqui, mas eu digo mesmo desse grandes grupos em que há uma situação que por necessidade de aumentar lucros, de mostrar resultados para investidor, muda-se todo o corpo docente para poder reduzir a hora- aula, já que não pode reduzir salário, demite-se e contrata e aí assim, cada vez que você demite um número significativo de mestres e doutores, contrata um número maior de especialistas e os mestres e doutores que são contratados, os poucos, são contratados com valor ainda mais baixo. O que eu quero dizer com isso? Cada vez ganhando menos, a qualidade vai caindo muito, e as condições de vida de saúde, de qualidade de vida e qualidade de produção cognitiva, de produção intelectual do professor cai absurdamente. Conheço professores, e você conhece também, por acaso temos uma colega aqui que viaja para dar aula, pega uma carga horária e que fica sempre doente, sem qualquer equilíbrio, você vai perdendo equilíbrio emocional, porque aí você dorme mal, dorme pouco e quando você tem tempo pra dormir você não tem qualidade de sono. Professora 1 (2017, p. 153).

Gibbs, também investiga a jornada dos trabalhadores de uma indústria química, bem estruturada, em que encontrou diversas formas de composição da jornada: 1) na produção há turno de revezamento compreendendo dois tipos de horários (8 por 2 e 8 por 3), que permite a empresa organizar a jornada de acordo com o setor e dependendo da demanda; 2) uma jornada flexível para o setor administrativo, inclusive com o home office; 3) remanejamento do transporte, em que o tempo gasto no deslocamento aumento substantivamente, a partir da redução de linhas de ônibus próprios fornecidos pela empresa. Os turnos de revezamento são de 8 horas diárias, combinado com o tempo de transporte, desorganiza a vida social do trabalhador e os trabalhadores ficam muitas horas a disposição da empresa. Além disso, inclui a jornada noturna, o que afeta a condição de vida e saúde do trabalhador. Nas entrevistas realizadas, é evidente o descontentamento com a reorganização jornada, pois todos acham que estão mais a disposição da empresa e o seu tempo para família e as atividades sociais diminuiu.

O terceiro setor pesquisa foi uma categoria terceirizada (asseio e conservação), em que prevalecem longas jornadas, possibilidade de trocar jornadas de finais de semana como normal (sem acréscimo), de liberdade de o empregador manejar de acordo com as suas necessidades. Além disso, se sobressaem outros dois aspectos: 1) a divisão sexual do trabalho é mais evidente e o compartilhamento de afazeres doméstico é pequeno, refletindo a herança histórica de uma sociedade machista; 2) a ausência do sindicato na discussão e regulamentação da jornada (GIBBS, 2017)

Pelo conjunto dos dados obtidos nas análises de mercado de trabalho, ou pelos estudos de pesquisa empírica que se aportou no método qualitativo, fica demonstrado que a organização do trabalho se adequa cada vez mais para suprimir as necessidades da empresa, secundarizando a estrutura da vida familiar e social. A desorganização do tempo de trabalho é a desorganização da vida do indivíduo e a desorganização de toda uma sociedade. Talvez, um novo padrão regulatório está sendo criado, sim, há leis, mas o seu conteúdo é de retirada de direitos dos trabalhadores e, por isso, uma desregulamentação das relações de trabalho, embora haja uma regulamentação patrocinadora dos interesses do capital.

Parte 3 - Remuneração do trabalho

A reforma trabalhista estimula mudanças na remuneração, especialmente com a possibilidade da negociação do pagamento por produtividade, de alternativas de pagamento da contraprestação não por salário, mas em bens e serviços, da negociação de redução de salários, buscando referendar práticas de substituir o salário por verbas indenizatórias e de ampliar o componente variável na remuneração anual, vinculado a metas individuais ou coletivas; ou seja, reduzir o custo e ajustá-lo ao resultado da empresa. O que significa transformar a remuneração e a vida do trabalhador mais instável¹⁵. Em síntese, altera substancialmente a questão da remuneração do trabalho na perspectiva de torná-la mais flexível, permitindo sua variação de acordo com a produção e o nível da atividade econômica e ainda de proporcionar formas mais baratas de pagamento pelo trabalho realizado.

Observando a tendência da remuneração nos últimos anos, especialmente entre 2004 e 2014, houve um aumento médio dos salários, especialmente para as categorias que estão na base da pirâmide social, como pode ser conferido nos textos 3 e 5 (o resultado das negociações coletivas) e diminuição da desigualdade, apesar da heterogeneidade continuar muito alta (conferir texto 6 - desigualdade do mundo do trabalho - da presente coletânea. O resultado explica-se fundamentalmente pelo crescimento econômico e melhora do emprego (ver texto 3); pela baixa inflação; pelo resultado das negociações coletivas e pela política de valorização do salário mínimo. Houve um processo de ampliação da inclusão social a partir do avanço do emprego formal, apesar de a desigualdade continuar alta entre os rendimentos do trabalho, o que abriu a perspectiva de começar a enfrentar problemas históricos do mercado de trabalho. Processo que foi interrompido com a atual crise econômica e que a reforma trabalhista deve ajudar a desconstruir, pois a redução da regulamentação pública e a fragilização das instituições no mundo do trabalho, em contexto elevado desemprego e inovação tecnológica, tende a aprofundar a heterogeneidade das ocupações e da renda, reforçando as características históricas de um país desigual.

Apesar de grande parte das ocupações ter sido criada em segmentos de baixa e intermediária remuneração e da desigualdade persistir, os pequenos avanços de elevação da remuneração de parte expressiva dos assalariados foram fundamentais para a ampliação do mercado doméstico e a inclusão social de milhões de trabalhadores. Isto demonstra a importância de regulamentação pública como condição para avançar na diminuição da desigualdade e da existência de instituições públicas capazes de assegurar que as atividades sejam realizadas na formalidade. Ou seja, a hipótese, a partir da experiência recente do mercado de trabalho brasileiro, é de que a reforma contribua para fortalecer as características históricas do mercado de trabalho ao ampliar as possibilidades de flexibilização da jornada.

¹⁵ Maiores informações conferir no Dossiê Reforma Trabalhista: www.cesit.net.br

Assim, por um lado, houve uma relativa melhora, ainda que não tenha alterado as características estruturais de um mercado de trabalho com baixos salários e grande desigualdade. “A redução na dispersão dos salários foi corroborada por um aspecto negativo, isto é, pela geração de empregos de remuneração relativamente alta sem contrato de trabalho formalizado ou por conta própria (BALTAR; SOUEN; CAMPOS, 2017). Dessa forma, de um lado, o crescimento majoritário dos empregos com remuneração baixa e intermediária reflete o maior crescimento da economia e o próprio processo de formalização, desencadeando um processo de redução da dispersão salarial. Mas, por outro lado, essa redução também é reflexo da substituição de empregos formais por trabalho autônomo e de Pessoa Jurídica (PJ), em atividades de remuneração relativamente alta, visando esconder a relação de emprego e evitar os encargos trabalhistas” (Colombi e Krein, 2017, pp. 25).

A forte dispersão salarial, como pode ser conferido no texto discussão nº 6, é resultado também na ausência de regulamentação mais estruturante, que foi conseguida nos países centrais durante a segunda parte do século XX. Ou seja, mesmo dentro de um setor econômico, tal como metalúrgico (ou ainda automotivo) a diferenciação de rendimento é muito acentuada no âmbito nacional, o que evidencia a ausência de uma regulação pública no processo de conformação da industrialização brasileira. Assim, a histórica mostra que o país não conseguiu homogeneizar a remuneração do trabalho mesmo para setores similares no território nacional, o que nos leva a concluir que a regulamentação do trabalho é bastante básica e protege os trabalhadores que estão na base da pirâmide social. A reforma agora tende a contribuir para continuar promovendo a heterogeneidade e segmentação, o que é afeta a possibilidade de construir uma nação com menor desigualdade social.

A segunda questão importante a destacar é que a pequena elevação dos salários, especialmente os que se encontram na base da estrutura social, não reverteu uma situação em que prevalece baixa remuneração do trabalho no Brasil. Como a remuneração no Brasil ainda é baixa, em comparação internacional – conferir texto de discussão nº 8 -, o argumento dos defensores da reforma de que os salários subiram acima produtividade nos anos 2000 não se sustenta. Como desenvolvido no Dossiê Contribuição Crítica a Reforma Trabalhista.

Quanto ao descompasso entre salários e produtividade, os dados das contas nacionais publicados pelo IBGE indicam que a maior discrepância ocorreu na indústria de transformação. Enquanto os salários, entre 2009 e 2014, expandiram-se 9,3% ao ano, a produtividade média deste mesmo trabalhador cresceu em torno de 4,7% ao ano. Entretanto, em artigo publicado no jornal Valor Econômico, o economista Thiago Moreira decompõe o valor total da produção chegando ao seguinte resultado: os salários respondem apenas por 25% do incremento dos custos e 75% se refere ao consumo intermediário. Portanto, o encolhimento nas margens de lucro foi motivado principalmente pelo consumo intermediário e não pela expansão dos custos salariais.

O consumo intermediário corresponde aos setores de serviços tradicionais, tais como comércio, transporte e os serviços prestados às empresas, a exemplo de atividades administrativas, segurança, limpeza, jurídica e contábeis. Nestes setores predominam as contratações terceirizadas que, mesmo que tenham sofrido o impacto da valorização do salário mínimo, caracterizam-se por um comportamento distinto do da indústria (Valor, 25/04/17). Desse modo, para o autor, a explicação para a queda na lucratividade da indústria não está no aumento dos salários, mas principalmente nas transformações estruturais da economia brasileira.

Outro elemento a ser considerado é o grau de internacionalização da economia, que reduz as margens das empresas que integram uma cadeia global e que possuem uma reduzida capacidade de incidência sobre estas cadeias. Em 2015, o Brasil representava 1,3% do comércio mundial e um quinto desse comércio era

realizado com a China. Desde 2011 se intensificaram, especialmente no âmbito do Plano Brasil Maior, as pressões da indústria por subsídios, isenções, desonerações e regimes especiais. Essa passou a ser a principal estratégia empresarial diante de um câmbio valorizado, que favorece as importações de máquinas e componentes e a substituição da produção nacional por importados, promovendo dessa forma a desindustrialização. Entre 2010 e 2014, a participação da indústria no valor adicionado caiu de 27,4% para 23,8%, sendo que a maior queda ocorreu na indústria de transformação, de 15,0% para 12,0%, enquanto o setor de comércio e serviços aumentou, passando de 67,8% para 71,2%. (Dados do Sistema de Contas Nacionais do IBGE).

As pressões por competitividade indicam que as empresas vêm reduzindo os custos do trabalho de forma sistemática como forma de administrar outros custos, como insumos e matérias primas, além dos custos financeiros. São despesas sobre as quais as empresas integradas em cadeias globais não têm nenhuma governabilidade. O setor aéreo é um bom exemplo disso: em 1992 os encargos com pessoal representavam 28,6% do custo total do setor, valor que caiu para 9,6% em 2014. Mesmo assim, o total de pessoal ocupado praticamente dobrou nesse período, revelando um processo de precarização intensa e mudanças nas condições de trabalho para se ajustar a um novo cenário. Ao mesmo tempo, os custos com combustível saltaram de 14,6% para 36,5% nesse período.

Além disso, é importante destacar o quanto o sistema financeiro afeta o comportamento das empresas. A análise dos balanços de um conjunto de empresas para o ano de 2016, recentemente publicados, demonstra que as empresas compensam a queda de receita com os resultados positivos oriundos da intermediação financeira. (CESIT, 2017, pp. 26 e 27).

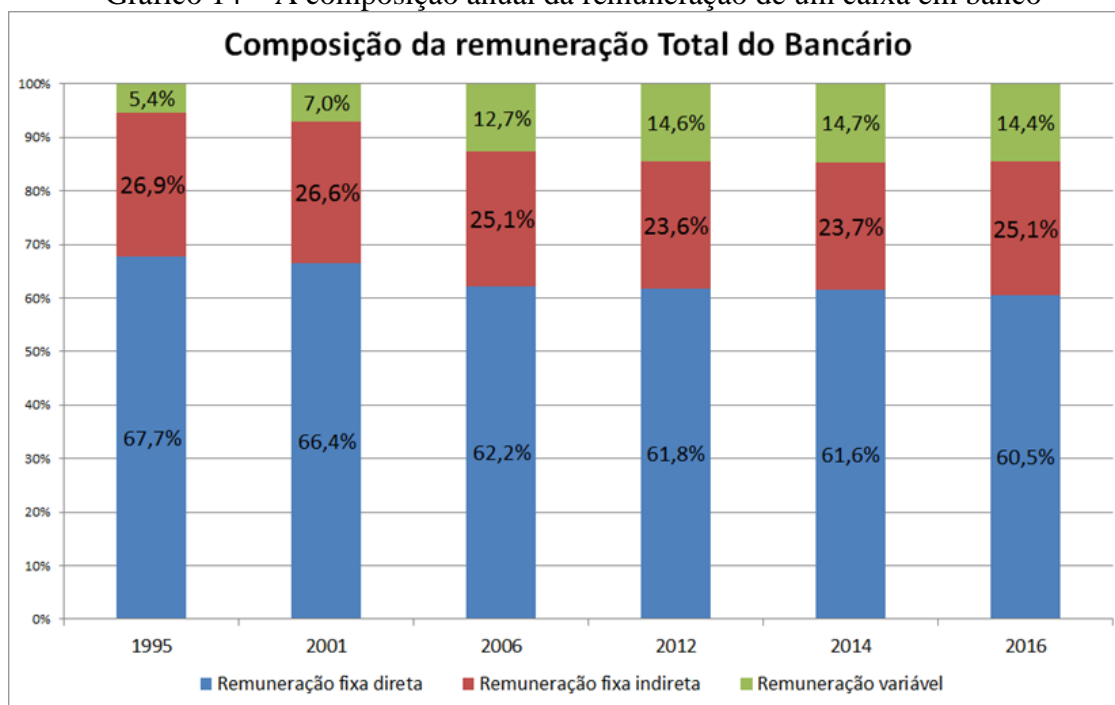
Por último, os salários historicamente viaram conforme os ciclos econômicos, mostrando que apresentam flexibilidade, inclusive já destacado por Urani (1996). Por exemplo, em 2016, segundo o CAGED, quando se comparam os salários médios dos admitidos e desligados no ano para um conjunto de atividades econômicas, houve uma redução de 13% na remuneração média do trabalhador contratado em relação ao desligado. “Isso indica que ou as contratações estão ocorrendo em setores e ocupações que remuneram menos, ou os efetivos estão sendo simplesmente substituídos por trabalhadores que recebem salários menores para desempenhar as mesmas funções. A diferença pode alcançar até 35% nas atividades financeiras e 20% na indústria de transformação. As menores diferenças estão justamente naquelas ocupações em que a média salarial já está bem próxima do salário mínimo, os serviços domésticos” (CESIT, 2017, pp. 26).

3.1. O avanço da remuneração variável

Outra tendência foi o avanço da remuneração variável e dos salários indiretos (benefícios) na participação da renda anual do trabalhador. Por exemplo, em 2016, a partir de um painel de 217 empresas, especialmente do setor industrial, Perossi (2017) mostra que o salário correspondeu a 71% da remuneração anual total, os programas de participação nos lucros e resultados agregam mais 9% e os benefícios sociais (salários indiretos) completam os 20% restantes. Em alguns setores mais estruturados a participação da remuneração variável ultrapassa os 15%, tais como no setor automotivo e bancário. Exemplos sobre a evolução da PLR: entre 2004 e 2013 o setor farmacêutico acumulou ganhos de 145,1% nas empresas maiores e de 76,6% nas menores no valor pago em forma de PLR. Já nas empresas do setor químico, os ganhos foram de 36,8% nas

empresas maiores e de 29,1% nas empresas menores. No gráfico abaixo, a tendência de crescimento da remuneração variável no setor bancário, que cresceu de 5,4% em 1995 para 14,4% em 2016. A remuneração fixa indireta corresponde a 25% do total anual. No cálculo de um caixa, em 2016, somente 60% da remuneração total anual era salário.

Gráfico 14 – A composição anual da remuneração de um caixa em banco



Fonte: Convenção Coletiva de Trabalho da categoria bancária

Elaboração: DIEESE – Rede Bancários

*Considerando-se o salário da função de caixa de banco. Para a remuneração variável considera-se apenas a PLR da CCT, sem levar em conta programa próprios de PLR das instituições financeiras que tem pagamentos individualizados.

Nos setores menos estruturados, como, por exemplo, no caso dos comerciários, a PLR tem menor centralidade, pois o seu valor é, em geral baixo (KREIN, TEIXEIRA, 2014).

A PLR é considerada como um bônus. Trata-se de uma remuneração que não integra a parcela do salário sobre a qual incidem encargos e os direitos previdenciários e trabalhistas. O seu valor não será incorporado nos salários. Do ponto de vista do trabalhador há incentivos, pois, até 6 mil reais não incidem no Imposto de Renda Pessoa Física.

No entanto, observando a estratégia de regulação pública do trabalho, a PLR é objeto de crítica, pois fortalece a lógica da remuneração variável, em que vincula o rendimento do trabalhador ao desempenho da empresa. Por definição, a PLR está vinculada ao atingimento de metas (produção, comportamentais e financeiras), que tende a gerar pressão sobre os trabalhadores, intensificando o trabalho e sendo geradora de acidentes e doenças profissionais.

A grande questão é que a PLR, como analisado em outros textos (Krein e Teixeira, 2014 e Krein e Biavaschi, 2015), tende a promover: 1) uma quebra da solidariedade entre os trabalhadores, pois esvazia as convenções coletivas e fortalecer a descentralização das negociações por empresa; 2) uma não incorporação dos ganhos de produtividades nos

salários, o que significa em longo prazo uma transferência de renda do trabalho para o capital, ou seja, contribuiu para concentrar renda; 3) uma exclusão de segmentos importantes para atingir os resultados, tais como os terceirizados, os estagiários, os afastados legais; 4) uma fragilização das fontes de financiamento do fundo público, pela isenção do bônus (até 6 mil reais) do IRPF e sobre o seu valor não há cobrança de encargos trabalhistas e previdenciários, o que afeta profundamente a seguridade social.

Por isso, apesar de ser uma proposta que ganhou a adesão de parte importante dos trabalhadores, ao possibilitar aumentar o “dinheiro no bolso”, compromete a solidariedade, afeta negativamente a constituição de fundos públicos e, portanto, a estruturação de uma sociedade mais civilizada.

Por último, o crescimento do pagamento em benefícios, que na amostra de 217 médias e grandes empresas significam quase 20% do total da remuneração de um trabalhador (auxílio alimentação e refeição, auxílio transporte, plano médico odontológico, etc). São formas de pagamento até legítimas e buscadas pelos trabalhadores, mas o seu crescimento na participação da remuneração total anual pode significar estratégias de substituição de salários por benefícios sociais. Como os benefícios não têm incidência nos encargos sociais também tende afetar negativamente as fontes de financiamento da seguridade social e podem se constituir em um mecanismo de redução dos salários e dos direitos a ele vinculado.

Portanto, a reforma, ao estimular a remuneração variável e o pagamento por bens e serviços, pode estar contribuindo para desestruturar as políticas de proteção social, que dependem de fundos públicos para se viabilizarem.

Considerações finais

As principais conclusões do estudo estão expressas no sumário executivo, que está no início do texto.

O padrão das relações de trabalho é resultado de uma construção histórica. No caso brasileiro, apesar da extensa legislação, não é possível afirmar que ele apresenta rigidez, pois as empresas têm liberdade de despedir, o que se manifesta no alto fluxo de desligamentos e admissões anuais, segundo a RAIS. Os salários tendem a variar conforme os ciclos econômicos, o que pode ser observado na crise atual. É um mercado de trabalho altamente heterogêneo e com grande desigualdade social, expressando a fluidez da regulação existente no país. As jornadas, no mesmo sentido, também apresentam variação e, no período recente, foram introduzidas múltiplas as formas de se organizar as escalas, adaptando-as para cada segmento econômico (e até por empresa). Além da prevalência de jornadas longas, apesar de sua pequena redução nos anos 2000, há diversas formas de distribuição mais flexível do tempo de trabalho.

Em outras palavras, os elementos centrais da relação de emprego apresentam uma flexibilidade histórica, que está expressa em um mercado de trabalho pouco estruturado. A reforma procura ampliar a liberdade das empresas manejar o trabalho de acordo com as suas necessidades, fundamentalmente buscando eliminar eventuais entraves ou obstáculos oriundos das instituições públicas. Assim, ela tem a finalidade de “legalizar” práticas de flexibilização e de redução de custos e ampliar ainda mais o cardápio de opções de manejo da força de trabalho. Entre os inúmeros problemas deste processo, estão: 1) a noção de que uma simples redução do custo do trabalho possa ser suficiente para aumentar a competitividade da economia, que é muita mais complexa e deve ser

vista como sistêmica, onde há inúmeros fatores que incidem sobre a capacidade de gerar desenvolvimento; 2) a redução de custos de trabalho, além de não resolver o problema econômico do país, traz imensas dificuldades para construir um país com inclusão social e proporcionar a todos os membros da sociedade a possibilidade de usufruir dos resultados do progresso técnico.

Em todo caso, os desdobramentos da reforma precisarão ser acompanhados a partir do momento de sua implementação. Assim, o presente estudo dará base para o posterior desenvolvimento de um instrumental metodológico que ajude a observar os resultados no campo das relações de trabalho. Os parâmetros metodológicos a serem construídos incluem, entre outras, as seguintes dimensões:

- 1) Acompanhar a evolução das modalidades de contratação a partir da RAIS, da distribuição das faixas de tempo de trabalho e do local de exercício da atividade pela PNAD. Esperam-se ajustes nas pesquisas (RAIS e PNAD) para captar o trabalho intermitente e as novas modalidades de contratação;
- 2) Verificar a evolução do MEI e as suas características. A PNAD Contínua incluiu perguntas em um suplemento anual. Além disso, continuar acompanhando a evolução da RAIS negativa;
- 3) Constituir instrumento para analisar a intermediação dos contratos de trabalho. A PNAD realizou uma pesquisa sobre intermediação de contratos de trabalho em 2015. Esse instrumento necessitaria ser aprimorado para se observar o avanço da terceirização;
- 4) Mensurar a evolução da extensão da jornada de trabalho;
- 5) Acompanhar as formas de distribuição da jornada semanal, mensal e anual;
- 6) Verificar a composição da remuneração em empresas selecionadas: salário direto, verbas indenizatórias e a parte variável.

Referências bibliográficas

- ABILIO, L.C. *Sem maquiagem: o trabalho de um milhão de revendedoras de cosméticos*. São Paulo: Boitempo, 2014.
- ABILIO, L.C. Uberização do trabalho: *subsunção real da viração*. Blog da Boitempo, 2017.
- ABILIO, L.C.; MACHADO, R. Uberização traz ao debate a relação entre precarização do trabalho e tecnologia. IHU On-Line, n503, ano XVII, p.20-28, 2017.
- BALTAR, P. E. A.; SOUEN, J. A.; CAMPOS, G. C. S. Emprego e distribuição de renda. *Texto para Discussão n° 298*, IE/UNICAMP, 2017.
- CARVALHO, M.A.L. Pejotização e descaracterização do contrato de emprego: o caso dos médicos em Salvador – Bahia. Salvador: Universidade católica do Salvador; dissertação de mestrado, 2010.
- CASTRO, B. Afogados em contratos: o impacto da flexibilização do trabalho nas trajetórias dos profissionais de TI. Campinas: IFCH, Tese de doutorado, 2013.
- CESIT. Dossiê Reforma Trabalhista. In: Teixeira, M. O. et. tal. (Orgs.). *Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista*. Campinas: UNICAMP/IE/CESIT, 2017. pp. 25-113.
- DAL ROSSO, S. O ardil da flexibilidade – *os trabalhadores e a teoria do valor*. São Paulo: Boitempo, 2017.

- DIEESE. A jornada reduzida em turnos de revezamento: um direito ameaçado. In. Estudos e Pesquisas, nº 70. São Paulo: Dieese, Out. 2013. In <http://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2013/estPesq70turnosRevezamento.pdf>. Acessado em 02/03/2014.
- DIEESE. O tempo de trabalho no Brasil: o negociado e o não negociado. Nota técnica nº 105. Nov. 2011. In. <http://www.dieese.org.br/notatecnica/2011/notaTec105clausulasJornada.pdf>. Acessado em 02/03/2014
- DIEESE. Os números da rotatividade no Brasil. *Um olhar sobre os dados da RAIS 2002-2013*. Disponível em <https://www.dieese.org.br/notaaimprensa/2014/numerosRotatividadeBrasil.pdf>. Acesso em 02 out. 2017.
- DIEESE. *Rotatividade no mercado de trabalho Brasileiro*. Disponível em <https://www.dieese.org.br/livro/2016/rotatividade2016.pdf> Acesso em 02 out. 2017.
- EUROFOUND. *Recent developments in temporary employment: employment growth, wages and transitions*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- GIBB, L. S. F. A Tendência de despadroneização da jornada de trabalho. Tese de Doutorado, Campinas: IE/UNICAMP, 2017.
- IPEA. Mei formalizou mais de 2,7 milhões de empresas em 3 anos. *Site do IPEA*. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=17977 >. Acesso em: 27 set. 2017.
- KREIN, J. D. As formas de contratação: flexibilidade. In KREIN, J.D. et al. A regulação do trabalho e as instituições Públicas. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2013. pp 167-186
- KREIN, J. D.; BIAVASCHI, M. B. Brasil: os movimentos contraditórios da regulação do trabalho dos anos 2000. Cuadernos del CENDES, vol. 32, n. 89, mayo-agosto, 2015, pp. 47-82. Universidade Central de Venezuela. Caracas, Venezuela.
- KREIN, J. D.; TEIXEIRA, M. As controvérsias das negociações coletivas nos anos 2000 no Brasil. In. VERAS de OLIVEIRA, et al (orgs). O sindicalismo na era Lula: paradoxos, perspectivas e olhares. Belo Horizonte: Fino Traço, 2014. pp 213-246.
- MICK, J.; LIMA, S.; BERGAMO, A. Perfil do jornalista brasileiro: características demográficas, políticas e do trabalho. Florianópolis: UFSC, 2012.
- Moretto, A. Emprego, rotatividade e proteção ao trabalhador: contrapontos à mudança do seguro desemprego. Artigo apresentado ao XIV Encontro da ABET, 2015.
- OLIVEIRA, J. M. Empreendedor individual: ampliação da base formal ou substituição do emprego? *Radar: Tecnologia, Produção e Comércio Exterior*. Brasília: IPEA, n.25, 2013.
- PEROSSO, M. A composição da remuneração do trabalhador nas grandes empresas. Monografia (Especialização em Economia do Trabalho e Sindicalismo) – Instituto de Economia, UNICAMP. Campinas, 2017.
- RAO, E. Tempo de trabalho no Brasil Contemporâneo: a duração da jornada de trabalho (1990-2009). Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Econômico) – Instituto de Economia, UNICAMP. Campinas, 2013.
- SILVA, M. A precarização da atividade jornalística e o avanço da pejetização. Brasília: UnB, Dissertação de mestrado, 2014.
- SLEE, T. *Uberização: A nova onda do trabalho precarizado*. São Paulo: Elefante, 2017
- SRNICEK, N. *Platform capitalism*. Cambridge: Polity Press, 2017.

- TEIXEIRA, M. O. A reforma trabalhista e as mulheres. In: Teixeira, M. O. et. tal. (Orgs.). *Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista*. Campinas: UNICAMP/IE/CESIT, 2017. pp. 237-260.
- TEIXEIRA, M. O. Avanços e continuidades para as mulheres no mundo do trabalho (2004-2014). *Revista da Abet*, 15(1), 2016.
- TELLES, Vera da S. (org). Mutações do trabalho e experiência urbana. *Tempo social* 18(1): 173-195, 2006.
- URANI, André. “Ajuste macroeconômico e flexibilidade do mercado de trabalho no Brasil: 1981-95”. In: CAMARGO, José Márcio (Org.). **Flexibilização do mercado de trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro. Fundação Getúlio Vargas, 1996.