

FLEXIBILIDADE E PRECARIZAÇÃO: UMA ANÁLISE DA TERCEIRIZAÇÃO E DO TRABALHO INTERMITENTE EM 2018 E 2019

FLEXIBILITY AND PRECARIOUS WORK: AN ANALYSIS OF THE OUTSOURCING AND THE INTERMITTENT CONTRACTS IN 2018 AND 2019

Pedro Henrique Evangelista Duarte¹

Alanna Santos de Oliveira²

Marcelo Sartorio Loural³

RESUMO

A reforma trabalhista no Brasil foi aprovada com base no argumento da necessidade de modernização da legislação trabalhista. No entanto, a análise de seus pontos sugere que o motivo da reforma é a ampliação da flexibilização das relações de trabalho para reduzir os custos e facilitar a contratação e a demissão, ampliando a vulnerabilidade e instabilidade do trabalhador. A partir desses elementos, o objetivo deste artigo é analisar duas formas de contratação – terceirizados e intermitentes – para observar os possíveis efeitos da reforma trabalhista nos anos de 2018 e 2019. Para tanto, serão utilizados dados da Relação Anual de Informações Sociais e do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados, aplicando a metodologia de acompanhamento dos efeitos da reforma trabalhista proposta por Duarte e Loural (2020).

Palavras-chave: Reforma trabalhista, Terceirização, Trabalho intermitente.

ABSTRACT

The Brazilian Labour Reform was approved based on the argument that the Brazilian labour laws needed to be modernized, since these set of laws were proposed for the first time during the 1940's. However, the analysis of the changes in the law suggests that its main goals are the increase in the flexibilization of the labour relations, looking to achieve the costs reduction and the facilities to hire and fire workers, and then the increasing in the vulnerability and instability of the labour force. From that discussion, the main propose of this paper is to analyze two forms of hiring – the outsourced contracts and the intermittent contracts – to observe the effects of the 2017's Brazilian Labour Reform during the years 2018 and 2019. The analysis are based on the data provided by the *Relação Anual de Informações Sociais* and the *Cadastro Geral de Empregados e Desempregados*, which will be analyzed following the methodology esquema proposed by Duarte and Loural (2020).

Keywords: Labour reform, Outsourcing, Intermittent contracts.

Classificação JEL: E24, J08, J20, J41, J50, J80, K31.

¹ Professor Dr. da Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Economia da Universidade Federal de Goiás (FACE-UFG). E-mail: pheduarte@ufg.br.

² Pesquisadora Dra. do Centro de Estudos, Pesquisas e Projetos Econômico-Sociais da Universidade Federal de Uberlândia (CEPES-UFU). E-mail: alanna.santos@ufu.br.

³ Professor Dr. do Instituto de Economia e Relações Internacionais da Universidade Federal de Uberlândia (IERI-UFU). E-mail: marcelo.loural@ufu.br

1. 1. INTRODUÇÃO

O desmonte dos direitos trabalhistas é um fenômeno que ganha forma, em várias regiões do mundo, a partir da década de 1970, acompanhando os processos de expansão do capitalismo financeiro, de difusão dos mecanismos de valorização fictícia do capital e da reorganização dos espaços de formulação de políticas públicas, a partir da própria desarticulação do Estado de bem-estar social⁴. Fundamentalmente, a perda de dinamismo do ciclo de crescimento a partir dos anos 1970, com o enfraquecimento das condições políticas e institucionais que permitiam a vigência de um amplo aparato de políticas sociais, somado à onda de globalização e mundialização do capital, contribuiu para que os defensores do aparato neoliberal passassem a atacar os elevados gastos públicos, apontando a necessidade de reformulação das políticas econômicas como uma forma de recuperar a arrecadação fiscal e, com isso, o crescimento econômico (TROVÃO; ARAÚJO, 2018). Foi desse modo que as políticas sociais passaram a ser contestadas em favor da conformação de um ambiente macroeconômico voltado à recuperação da atividade econômica e das novas necessidades de valorização produtiva e financeira do capital.

Na América Latina, devido ao caráter dependente de suas economias, esses processos se refletiram na imposição de reformas orientadas à formalização de um ambiente político-institucional favorável ao atendimento do capital internacional. Santos e Gimenez (2018), ao analisarem a estrutura e o padrão do desenvolvimento capitalista em economias periféricas, apontaram que os países da região se viram forçados a enfrentar os desafios de promover uma competitividade sistêmica em face da reconfiguração da divisão internacional do trabalho. Nesse sentido, os distintos governos implementaram políticas econômicas para permitir não apenas a livre movimentação do capital financeiro, mas também para melhorar as condições para a instalação do capital produtivo em sua lógica descentralizada, em busca de maior acesso a recursos e baixos custos produtivos. Por essa razão, participa dessa lógica a tentativa de restrição das leis trabalhistas, no intuito de reduzir os custos do trabalho.

Todavia, desde a segunda metade da década de 1980, o Brasil trilhou um caminho diferente. Com a redemocratização e a aprovação da Constituição de 1988, foi estruturado um conjunto de políticas sociais com base no princípio da universalização que compõe, juntamente à legislação trabalhista, um amplo aparato de proteção à classe trabalhadora e à população de baixa renda. No entanto, já a partir dos anos 1990, com a implementação das políticas neoliberais, a agenda do Estado Mínimo ganhou impulso e as políticas sociais começaram a ser alvo de diversos ataques, com a lógica da focalização se sobrepondo à universalização (FAGNANI, 2011). As políticas sociais e trabalhistas ganharam nova trajetória apenas a partir de 2003, com o primeiro governo Lula, ainda que, do ponto de vista macroeconômico, tenha se optado pela manutenção das políticas que priorizaram a estabilidade e o equilíbrio orçamentário, iniciando uma tentativa de coordenação entre os objetivos macroeconômicos e sociais. Por essa razão, nesse período, o crescimento econômico veio acompanhado de maior distribuição de renda, redução dos indicadores de pobreza, aumento do nível de emprego, aumento do número de ocupados com carteira assinada, expansão do número de contribuintes para o sistema de seguridade social e queda da informalidade (AMITRANO, 2013; BIANCARELLI, 2014; CARVALHO, 2018; MORAIS; SAAD-FILHO, 2011). Essa lógica perdurou até 2016, quando o governo Temer voltou a defender as políticas liberalizantes e, nesse espectro, propôs as reformas trabalhista e previdenciária.

⁴ Para um debate detalhado sobre o tema, ver Schäfer e Streeck (2013) e Wallerstein et al., (2013).

O que merece destaque, nesse contexto, é a crescente desorganização do “mundo do trabalho”, que passa a assumir uma estrutura na qual a informalidade é cada vez mais presente, assim como a existência de postos precarizados, a dominância da terceirização em um quadro de evidente pejetização do trabalhador e a latente ascensão do novo proletariado de serviços – ou “escravo digital”, como pontua Antunes (2018). Mesmo no espaço formal celetista, a instauração dessa pretensa estratégia de flexibilização (a reforma trabalhista) que seria responsável pela retomada do emprego, tem evidenciado, na verdade, sua elevada capacidade de institucionalizar a precarização do vínculo trabalhista, a partir de fatores como a elevação da instabilidade em virtude das novas facilidades de demissão do ponto de vista jurídico, a fragmentação ocasionada na associação da classe trabalhadora devido à diversidade de contratos e à fragilização sindical e a insuficiência de rendimentos do trabalho em vista da ascensão do trabalho intermitente (ou *zero-hour contract*, como conhecido em alguns países).

A partir desses elementos, o objetivo deste trabalho é realizar uma análise dos impactos da reforma trabalhista brasileira iniciada em 2017, a partir da metodologia proposta por Duarte e Loural (2020), no novo marco das relações entre capital e trabalho que se consolida no país. Daremos destaque a dois aspectos específicos, as dinâmicas da terceirização e do trabalho intermitente, por considerarmos que foram sobre eles que se refletiram, de maneira mais proeminente, as alterações promovidas nos diversos dispositivos das leis trabalhistas. Para tanto, o artigo está dividido em quatro seções, além desta introdução. Na segunda parte, será feita uma breve discussão sobre os principais aspectos da reforma. Na terceira parte, serão apresentados os pontos da metodologia que nortearão as análises dos dados referentes ao trabalho terceirizado e ao trabalho intermitente, tópicos da discussão da seção quatro. Ao final, serão apresentadas as considerações finais.

2. A REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL

2.1 Aspectos gerais da reforma

Aprovada pelo Projeto de Lei n.º 13.467 de 2017 e em vigor a partir de 11 de novembro do mesmo ano, a reforma trabalhista representou a primeira grande mudança estrutural nas leis trabalhistas brasileiras, ancorada no discurso da necessidade de promover sua modernização já que, criada há mais de 70 anos, mostrava-se supostamente incompatível com as novas características do sistema produtivo. Seria, por isso, uma medida fundamental para a modernização da economia do país, além de contribuir para o equacionamento dos problemas relativos à crise, em especial os vinculados à geração de emprego e renda.

Os dispositivos que mais sofreram alterações foram os referentes à relação capital-trabalho, exatamente aqueles que permitem maior flexibilização dos contratos de trabalho e das remunerações. Destaca-se, entre outros, a flexibilização das regras para demissões sem justa causa, a redução dos intervalos intrajornada e para amamentação de filhos, a regulamentação do trabalho em casa e do teletrabalho, as alterações no regime de tempo parcial de trabalho e a regulamentação acerca da contratação de trabalho autônomo⁵. Esses pontos evidenciam uma situação de ampliação da precarização, ao conferir vinculações menos estreitas no contrato de trabalho, abrindo espaço para a submissão do trabalhador a uma situação de extensa fragilidade, dada a elevada instabilidade de seu vínculo formal. Percebe-se o encaminhamento de alterações que apontam para a fragmentação das condições de trabalho, reforçada pelas

⁵ Para uma análise mais detalhada dessas alterações, ver artigo 447 parágrafo 10; artigos 447-A e 447-B; art. 484-A; art. 396; artigos do capítulo II A; art. 58-A; e art. 442-B.

alterações referentes às relações sindicais, por sua vez voltadas à tentativa de enfraquecimento da organização política dos trabalhadores.

Do ponto de vista das relações sindicais, dois pontos ganham notoriedade: (1) o fim da obrigatoriedade do imposto sindical, que determina que empregadores apenas poderão descontar da folha de pagamento a contribuição sindical dos empregados que autorizarem, prévia e expressamente, seu recolhimento aos respectivos sindicatos; e (2) a prevalência do negociado sobre o legislado, a partir da qual fica determinado que as convenções e os acordos coletivos passem a ter prevalência sobre a legislação trabalhista em casos específicos⁶.

Quanto à reclamatória trabalhista, as alterações retiram do trabalhador o direito de processo judicial, caso assine a rescisão de contrato, e lhe impõe a responsabilidade pelo pagamento de honorários periciais e custas processuais em caso de perda de processo, e pelo ônus da prova em caso de ser o reclamante⁷.

Assim, podemos sintetizar, de acordo com Teixeira et al., (2017), nove aspectos que representam o real significado da reforma trabalhista: (1) a desconstrução de direitos, ao subordinar a negociação coletiva à individual e criar modalidades de contratação precárias; (2) a desestruturação do mercado de trabalho, ao disseminar contratos atípicos, que promove a informalidade e a terceirização; (3) a fragilização dos sindicatos, ao criar dificuldades para seu financiamento; (4) a descentralização da definição das regras que regem a relação de emprego e o estímulo à negociação no local de trabalho; (5) a fragilização das instituições públicas, mediante redução do papel da Justiça do Trabalho; (6) a ampliação da vulnerabilidade, ao sujeitar o trabalhador às oscilações da atividade econômica; (7) a deterioração das condições de vida e de trabalho, com impactos negativos sobre a saúde dos trabalhadores; (8) o comprometimento das finanças públicas e das fontes de financiamento da seguridade social; e (9) a desestruturação do tecido social, com ampliação da desigualdade e fortalecimento da exclusão social, especialmente entre a população mais vulnerável. Pontuados esses elementos, passamos a uma breve discussão sobre dois pontos de grande destaque na reforma, que serão o objetivo de análise nas próximas seções.

2.2 Terceirização e trabalho intermitente

Se a reforma trabalhista tem como um de seus fundamentos a maior flexibilização das relações de trabalho no Brasil, dois de seus dispositivos nos permitem visualizá-lo de maneira evidente: a lei adicional, que altera as formas de contratação de prestação de serviços via terceirização, e a inclusão dos chamados contratos intermitentes na legislação.

“A terceirização é o processo pelo qual uma empresa deixa de executar uma ou mais atividades realizadas por trabalhadores diretamente contratados, e transfere tais atividades para outras empresas” (DIEESE, 2007, p. 5), ou uma forma de contratação diferenciada da força de trabalho por parte da empresa tomadora de serviço, causando a “redução de custos e/ou a externalização de conflitos trabalhistas, aumento de produtividade espúria, recrudescimento da subsunção do trabalho, flexibilidade e externalização de diversos riscos aos trabalhadores” (FILGUEIRAS; CAVALCANTE, 2015, p. 19).

No Brasil, a terceirização remonta ao final da década de 1960, com o Decreto nº 200/1967 e a Lei nº 5.645/1970, que ordenam essa forma de trabalho em serviços públicos,

⁶ Sobre as alterações referentes ao imposto sindical, ver os artigos 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602. Sobre as alterações que determinam a prevalência do negociado sobre o legislado, ver os artigos 611-A, 611-B, 614 e 620.

⁷ Referente às alterações da reclamatória trabalhista, ver artigos: 652, 702, 789, 790-B, 791-A, 818, 840, 841, 843 e 844.

e com as Leis nº 6.019/1974, 7.102/1983 e 8.863/1994, que autorizam sua execução no setor privado (CAMPOS, 2016). Nos anos 1990, a edição da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho passou a permitir a contratação de trabalhadores por intermédio de firmas interpostas, assegurando-se apenas que o trabalhador não estivesse sendo contratado para atividades-fim. A liberação irrestrita da terceirização no Brasil foi alvo do Projeto de Lei nº 4330, e, finalmente, a Lei nº 13.429/2017 foi instituída para a nova regulamentação da terceirização no país, permitindo que qualquer atividade realizada pela empresa possa ser executada a partir da contratação de uma empresa terceirizada, inclusive as atividades-fim.

A extensão da terceirização pode indicar duas tendências de precarização. Em primeiro lugar, a redução do tempo de permanência no emprego, uma vez que as firmas terceirizadas operam com um fluxo mais intenso de contratações e demissões. Em segundo lugar, o novo dispositivo amplia os incentivos à pejetização – quando o trabalhador “cria” uma empresa para ser contratado como terceirizado –, reduzindo a segurança do trabalho, ao transformar o próprio trabalhador em uma empresa.

O trabalho intermitente, incluído na legislação por meio da ampliação do *caput* do artigo 443 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e do parágrafo terceiro, é definido como uma prestação de serviço, com subordinação, que não é contínua e alterna períodos de inatividade. Esse item regulamenta o contrato por períodos variáveis, que remunera o trabalhador apenas pelas horas, dias ou meses trabalhados e restringe sua possibilidade de ocupação em outras atividades no período de não atividade na empresa contratante, visto que, ao ser demandada a prestação de seu serviço, o não comparecimento resulta em quebra de contrato por parte do trabalhador, recaindo sobre ele as possíveis multas. De acordo com Mocelin e Guimarães (2019), a característica básica dessa modalidade de trabalho é a total disposição do trabalhador ao capital, que espera pela possível convocação para executar o trabalho. Caso não seja convocado, o trabalhador não recebe nenhum tipo de remuneração, uma vez que não há fixação da carga horária mínima de trabalho, podendo o trabalhador ser convocado de maneira flexível, em termos de horas e dias de trabalho. A remuneração, nesse caso, fica vinculada às horas de trabalho realizadas.

O que se aponta é que os contratos intermitentes permitiriam a inclusão de trabalhadores informais ou desempregados em regime de trabalho formal, ainda que por um período limitado. Além disso, essas formas de contrato dariam maior liberdade e flexibilidade ao trabalhador, que poderia vincular-se a distintos trabalhos ao mesmo tempo, reduzindo sua vulnerabilidade e ampliando seus rendimentos. No entanto, a argumentação crítica acerca do trabalho intermitente aponta que essa modalidade se soma aos demais mecanismos voltados à flexibilização do trabalho, mas sem necessariamente garantir maior estabilidade para a classe trabalhadora (KREIN; OLIVEIRA, 2019b).

É à luz dessas questões que pretendemos analisar os dados referentes à terceirização e ao trabalho intermitente, para fazer apontamentos sobre os efeitos dessa reforma no referido contexto de desorganização do mundo do trabalho.

3. METODOLOGIA

Ao propor uma metodologia para o acompanhamento dos efeitos da reforma trabalhista, Duarte e Loural (2020) definiram hipóteses a respeito das suas possíveis consequências, bem como os dados e indicadores a serem utilizados para a realização do acompanhamento da sua evolução nos próximos anos. Como o objetivo deste artigo é observar os efeitos da reforma

trabalhista sobre as terceirizações e os contratos intermitentes, iremos considerar as hipóteses e variáveis que seguem:

1. Por conta da terceirização, deve-se observar uma diminuição do emprego na grande empresa, que deve ser deslocado para empresas menores e prestadoras de serviços, incluindo empresas individuais (“pejotização”);
2. Os contratos por tempo indeterminado e com jornada de 40 a 44 horas semanais, que respondem por mais de 90% dos contratos de trabalho, devem perder participação;
3. Com a queda das horas contratadas e a terceirização, entre outros fatores, espera-se uma redução do salário médio nos próximos anos.

Para a verificar essas hipóteses, os autores indicam a utilização de 11 variáveis: (1) taxa de desemprego; (2) grau de informalidade; (3) evolução do emprego formal; (4) composição setorial do emprego formal; (5) emprego por tamanho de empresa; (6) emprego por tipo de vínculo; (7) tempo de permanência no emprego; (8) duração da jornada de trabalho contratada; (9) jornada de trabalho efetiva; (10) fluxos de admissões e desligamentos; e (11) evolução da remuneração média. Para o objetivo deste trabalho, serão observadas, de forma direta, as variáveis 4, 5, 6, 7, 10 e 11. As variáveis 3, 8 e 9 serão analisadas de forma indireta. Serão utilizados os dados da Relação Anual de Informações Sociais (Rais) e do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged) para os anos de 2018 e 2019⁸. Ambas as bases provêm de registros administrativos, oriundos da prestação obrigatória de informações pelas empresas com Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ) estabelecido, e se referem aos vínculos empregatícios formais do mercado de trabalho brasileiro.

A proposta de identificação das atividades tipicamente terceirizáveis será baseada nas metodologias empregadas por Stein et al., (2017) e Krein e Oliveira (2019b). A metodologia de Krein e Oliveira (2019) cruza a seção “K” da Classificação Nacional das Atividades Econômicas (CNAE/95), com as seguintes ocupações nas quais os trabalhadores foram contratados, segundo as famílias de ocupações da Classificação brasileira de ocupações (CBO) de 2002: analistas de sistemas computacionais; escriturários, agentes, assistentes e auxiliares administrativos; recepcionistas; trabalhadores nos serviços de manutenção de edificações; porteiros, guardas e vigias; vendedores e demonstradores em lojas ou mercados; ajudantes de obras civis. Já Stein et al., (2017) realizaram um cruzamento de mais de 50 famílias de ocupações com 12 grupos de atividade econômica da CNAE 2.0.

Neste trabalho, optou-se por considerar todas as atividades da CNAE 2.0 listadas por Stein et al., (2017) e as mais de 50 famílias de ocupações consideradas por esses autores⁹, acrescentando-se mais cinco famílias de ocupações identificadas por Krein e Oliveira (2019): analistas de sistemas computacionais; escriturários, agentes, assistentes e auxiliares administrativos; recepcionistas; vendedores e demonstradores em lojas ou mercados; ajudantes de obras civis. Adicionalmente, foi considerado também o grupo “outras atividades de serviços prestados principalmente às empresas”. Desse modo, 13 grupos de atividade econômica (da CNAE 2.0) e 56 famílias de ocupações (da CBO 2002) foram cruzados para obter os trabalhadores possivelmente terceirizados.

⁸ Não estão incluídos, neste trabalho, os dados de 2020 em virtude da mudança de metodologia do Caged, que tornou esse ano incomparável com os anteriores.

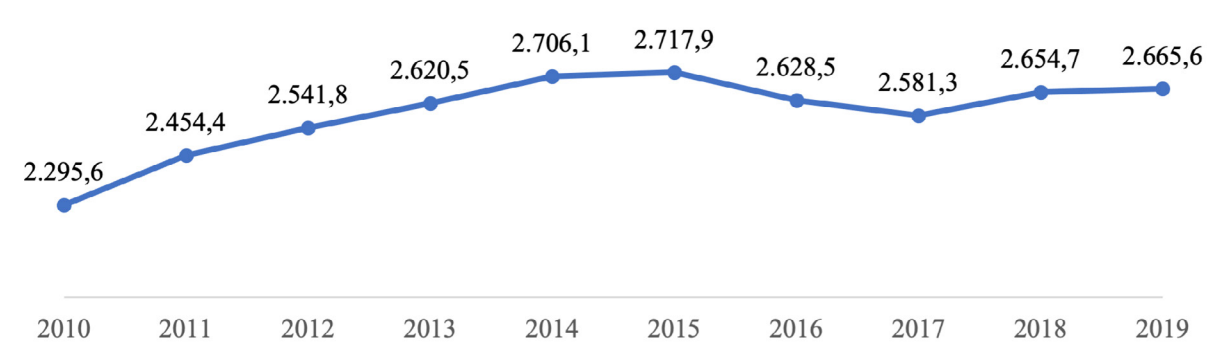
⁹ Exceto “analistas de tecnologia da informação”. Ao invés dessa família de ocupação, foi considerada a de “analistas de sistemas computacionais” presente na classificação de Krein e Oliveira (2019).

4. REFLEXOS DA REFORMA: TRABALHO TERCEIRIZADO E TRABALHO INTERMITENTE

4.1 O trabalho terceirizado

Na última década, o estoque de terceirizados chegou ao ápice, no país, em 2015 (com mais de 2,7 milhões de trabalhadores), passando em seguida por uma queda nos anos de 2016 e 2017 (possivelmente como fruto da crise econômico-política de 2015-2016). Apresentou retomada no ano de 2018 e manteve-se relativamente estável em 2019. Tais informações podem ser visualizadas no Gráfico 1.

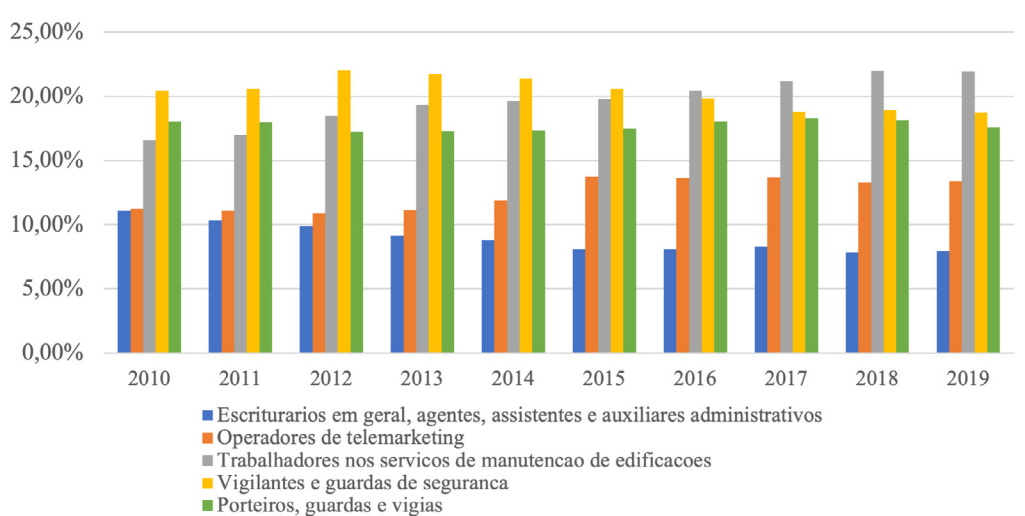
GRÁFICO 1: EVOLUÇÃO DOS TERCEIRIZADOS NO BRASIL (EM MILHARES), 2018-2019



Fonte: Elaboração dos autores, a partir dos dados da Rais

Entre as mais de 50 ocupações que foram consideradas para seleção dos terceirizados, cinco se destacaram por concentrar a maior parte dos trabalhadores, de acordo com os dados descritos no Gráfico 2: vigilantes e guardas de segurança; trabalhadores nos serviços de manutenção de edificações; porteiros, guardas e vigias; operadores de telemarketing; e escriturários em geral, agentes, assistentes e auxiliares administrativos. É possível notar que há um aumento, ao longo da década, na concentração dos terceirizados nessas cinco ocupações, que ao início respondia por cerca de 77% e, em 2018, chega a 80%.

GRÁFICO 2: PRINCIPAIS OCUPAÇÕES QUE CONCENTRAM OS TERCEIRIZADOS NO BRASIL, 2010-2019 (%)

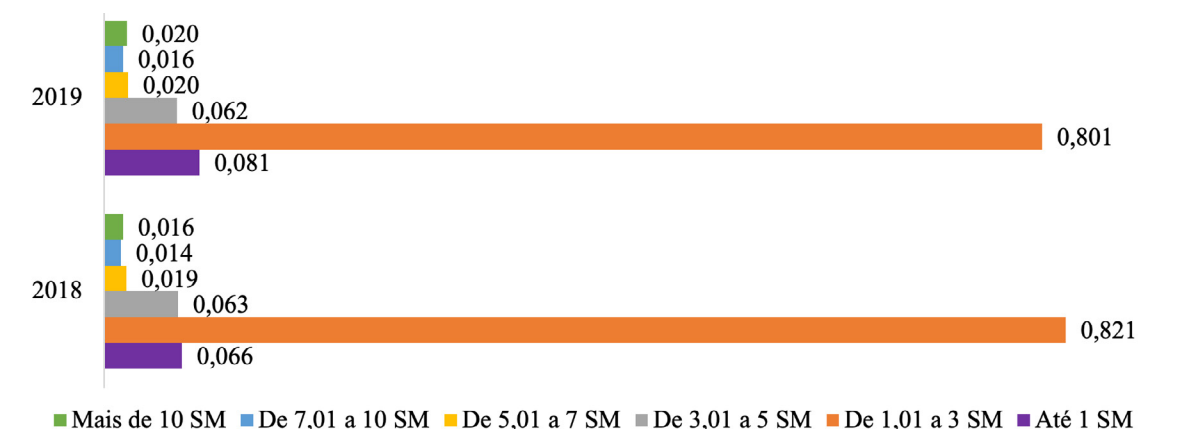


Fonte: Elaboração dos autores, a partir dos dados da Rais

No que diz respeito à remuneração, percebe-se que a grande maioria está na faixa que recebe mais de um e até três salários mínimos (SM). No entanto, entre 2018 e 2019, o crescimento mais relevante se deu entre os trabalhadores que recebem até um salário mínimo, fazendo com que essa faixa alcançasse 8% dos trabalhadores. Por outro lado, em termos de remuneração média, a diferença entre a remuneração de terceirizados e a remuneração média geral gira em torno de 887 reais (a preços de 2019), indicando um menor nível de renda para essa fração da classe trabalhadora. Essas informações podem ser vistas nos gráficos 3 e 4.

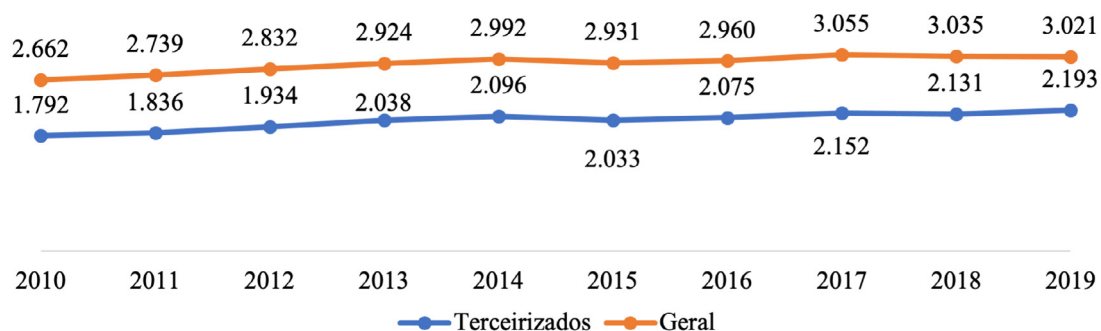
Especificamente sobre as diferenças salariais entre terceirizados e a remuneração média, o que se percebe é uma diferença substancial durante todo o período analisado, mas que se mantém relativamente estável. A maior diferença salarial ocorreu no ano de 2011 (R\$ 906,02), ao passo que a menor diferença aconteceu no último ano analisado (R\$ 828,25). A diferença salarial é, entre outros fatores, a manifestação de uma condição de rendimentos mais instáveis por parte dos terceirizados, o que pode ser explicado por distintos fatores, que vão desde o nível de qualificação exigido para a ocupação de vagas (sendo mais comuns remunerações mais elevadas para cargos que exigem maior nível de qualificação, ainda que isso não seja regra) até a própria estabilidade e durabilidade da ocupação (especialmente considerando vagas para as quais há plano de carreira). De toda forma, o que se percebe é que trabalhadores terceirizados têm uma média de remuneração menor que a remuneração média da sociedade – o que, do ponto de vista concreto, pode refletir em outros aspectos, como a capacidade de produção dos indivíduos, a dinamicidade do mercado consumidor e os níveis de desigualdade de renda na sociedade.

GRÁFICO 3: DISTRIBUIÇÃO DOS TERCEIRIZADOS POR FAIXA DE REMUNERAÇÃO, EM SALÁRIOS MÍNIMOS



Fonte: Elaboração dos autores, a partir dos dados da Rais

GRÁFICO 4: REMUNERAÇÃO MÉDIA DOS TRABALHADORES, A PREÇOS DE 2019 (R\$)

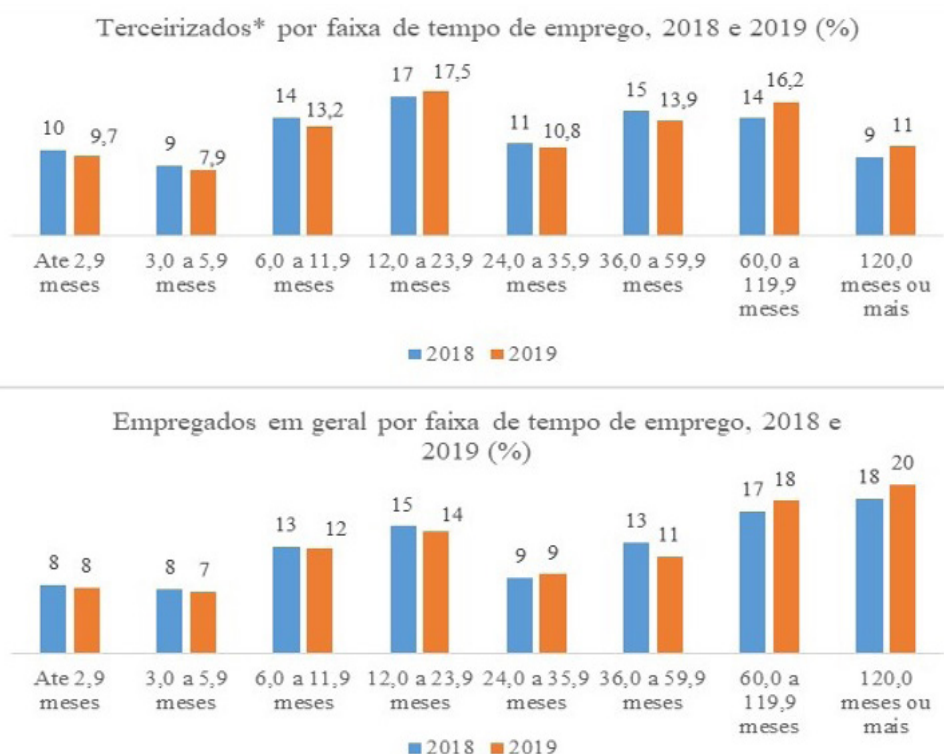


Nota: a atualização dos valores para o ano de 2019 foi feita pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (INPC-IBGE).

Fonte: Elaboração dos autores, a partir dos dados da Rais

Com relação ao tempo de emprego dos terceirizados, os dados apresentados no Gráfico 5 permitem verificar que metade está há, no máximo, 24 meses no trabalho. A menor porção desses empregados (aproximadamente 10%) está na faixa mais longínqua de tempo (mais de 120 meses). No caso dos trabalhadores em geral do mercado formal, a proporção de indivíduos que estão no emprego na faixa mais longínqua é bem maior, chegando a 20% em 2019, o que denota que, entre os terceirizados, ocorre maior rotatividade.

GRÁFICO 5: DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES POR FAIXA DE TEMPO DE EMPREGO, 2018-2019 (%)



Nota: os terceirizados aqui considerados referem-se às cinco ocupações que mais concentram os vínculos empregatícios.

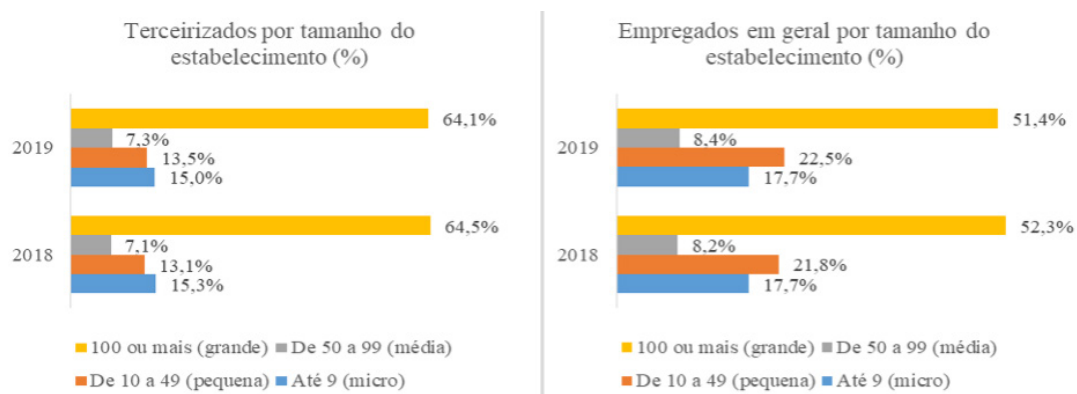
Fonte: Elaboração dos autores, a partir dos dados da Rais

Quanto ao tamanho dos estabelecimentos empregadores, as grandes empresas (mais de 100 funcionários) respondem por quase 65% dos terceirizados. No mercado de trabalho em geral, essas empresas detêm cerca de 52% dos empregados. A segunda faixa de tamanho de estabelecimento que mais concentra terceirizados é a das microempresas, com aproximadamente 15%, lembrando que, nessa faixa, é comum trabalhadores abrirem firma jurídica para atender às empresas (“pejotização”). Esse artifício é muito frequente no processo de terceirização e, no bojo das transformações mais recentes nas relações de trabalho, tende a se ampliar ao longo do tempo, sobretudo em face do crescimento do trabalho de plataforma e das mudanças institucionais da reforma trabalhista. Os dados podem ser verificados no Gráfico 6.

Por fim, de acordo com os dados da Tabela 1, observamos o fluxo das movimentações celetistas do Caged, ou seja, dos saldos de movimentações mensais do emprego. Os terceirizados analisados neste trabalho tiveram uma queda nas movimentações entre 2018 e 2019, indicada pela perda de quase 15 mil postos de trabalho. As principais ocupações que responderam por esse decréscimo foram: vigilantes e guardas de segurança; trabalhadores dos serviços de manutenção e conservação de edifícios e logradouros; operadores de telemarketing; e porteiros,

guardas e vigias. Somente essas quatro ocupações responderam por 87% das vagas perdidas. Por outro lado, houve um crescimento significativo nas seguintes ocupações: escriturários em geral, agentes, assistentes e auxiliares administrativos; trabalhadores dos serviços de manutenção de edificações; mecânicos de manutenção de máquinas industriais; e ajudantes de obras civis.

GRÁFICO 6: DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES POR TAMANHO DE EMPRESA, 2018-2019 (%)



Fonte: Elaboração dos autores, a partir dos dados da Rais

TABELA 1: OCUPAÇÕES TERCEIRIZADAS QUE MAIS CRESCERAM E DECRESCERAM NAS MOVIMENTAÇÕES DO CAGED, 2018-2019

Ocupações	Diferença	Varição (%)
Maior crescimento		
Escriturários em geral, agentes, assistentes e auxiliares administrativos	4.362	89,9%
Trabalhadores dos serviços de manutenção de edificações	1.564	7,9%
Mecânicos de manutenção de máquinas industriais	1.489	180,9%
Ajudantes de obras civis	1.100	85,9%
Maior decréscimo		
Vigilantes e guardas de segurança	-7.781	-25,3%
Trabalhadores dos serviços de manutenção e conservação de edifícios e logradouros	-5.881	-141,3%
Operadores de telemarketing	-5.133	421,6%
Porteiros, guardas e vigias	-3.666	-2281,3%

Fonte: Elaboração dos autores, a partir dos dados do Caged

TABELA 2: SALDO DO EMPREGO CELETISTA GERAL E PARA OS TERCEIRIZADOS, 2018-2019

	2018	2019	Variação	
Terceirizados	58.870	43.968	-14.902	-25,3%
Emprego geral	421.078	559.626	138.548	32,9%

Fonte: Elaboração dos autores, a partir dos dados do Caged

Apesar das informações apresentadas na Tabela 2, de acordo com as quais houve diminuição do número de terceirizados, cumpre ressaltar que o estoque de empregos terceirizados entre os dois anos também cresceu. Essa discrepância de informações pode estar relacionada ao fato de que os dados da Rais, diferentemente do Caged, captam outros vínculos que não têm natureza celetista. Portanto, esse é um fator que nos faz crer que, apesar desse resultado para o Caged, os dados da Rais podem ser mais fidedignos para refletir o que de

fato ocorreu com esses trabalhadores. Por fim, destaca-se que, com a terceirização irrestrita, os terceirizados extrapolam os que aqui foram analisados e, portanto, devem ter experimentado um grande incremento em outras ocupações e atividades que não foram contempladas. Importa destacar também que, considerando que a reforma foi aprovada em 2017, os reflexos de sua implementação seriam gradualmente observados, de modo que esperam-se, nos dois anos seguintes, resultados ainda modestos. De toda forma, chamamos a atenção para dois fatores: um, já indicado, do grande número de trabalhadores terceirizados; o segundo sendo que esse número de trabalhadores começa a aparecer em setores/ocupações nos quais antes não eram observados tão proeminentemente. Todos esses fatores são destaques importantes que os dados analisados nos mostram.

4.2 O trabalho intermitente

Apesar de representarem uma nova modalidade, os contratos intermitentes foram responsáveis por gerar, em 2018, mais de 54 mil postos de trabalho e mais de 95 mil em 2019. Tais números absolutos representam, respectivamente, 16% e 10% do total de empregos gerados nos referidos anos. Cabe ressaltar que o número de vagas geradas em 2019 é significativamente maior que em 2018, em decorrência, também, da mudança de metodologia da Rais. Essas informações podem ser verificadas na Tabela 3.

**TABELA 3: NÚMERO DE VAGAS CRIADAS –
CONTRATOS INTERMITENTES E TOTAL, 2018-2019**

Setor	2018		2019	
	Intermitente	Total	Intermitente	Total
Agropecuária	755	-8.331	756	-15.377
Indústrias extrativas	65	292	152	15.209
Indústrias de transformação	5.826	-11.385	9.154	98.963
Eletricidade e gás	0	606	11	8.943
Água e esgoto	103	11.505	157	8.407
Construção	10.668	15.391	12.524	190.570
Comércio	9.838	-7.445	27.807	234.412
Transporte, armazenagem e correio	2.591	24.538	3.207	99.531
Alojamento e alimentação	5.176	29.567	7.516	52.652
Informação e comunicação	636	22.022	889	71.567
Serviços financeiros	105	18.733	-45	151.197
Atividades imobiliárias	180	7.780	200	8.148
Atividades científicas e técnicas	2.525	48.231	4.683	77.777
Serviços complementares e administrativos	9.781	188.488	22.640	138.471
Administração pública, defesa e segurança	0	-117.709	108	-222.082
Educação	1.678	67.744	2.482	-20.375
Saúde	1.699	84.729	2.165	71.333
Artes, cultura e esportes	1.043	10.863	837	-6.797
Outros serviços	1.666	-34.923	-215	-38.550
Serviços domésticos	3	-753	23	-552
Organismos internacionais	0	-418	0	-351
Total	54.338	349.525	95.051	923.096

Fonte: Elaboração dos autores, a partir dos dados da Rais

Ainda de acordo com a Tabela 3, entre os setores de atividade, destaca-se o número de trabalhadores intermitentes contratados especialmente nos segmentos do comércio, da construção civil, dos serviços complementares e da indústria de transformação. No ano de 2018, comércio e indústria de transformação tiveram perda líquida de postos de trabalho, apesar da geração expressiva de vagas intermitentes. O segmento da construção, no mesmo ano, teve mais de dois terços de seus empregos gerados representados pelo trabalho intermitente. Destaca-se, também, que os serviços complementares foram responsáveis por mais de metade dos postos de trabalho gerados em 2018, o que reforça a lógica de busca por flexibilidade nas contratações. O que se percebe, para além dos aspectos já mencionados, é que o aumento das vagas intermitentes se dá em setores nos quais, historicamente, prevaleceram formas de trabalho informal e, portanto, mais instáveis, ampliando a precariedade das ocupações nesses setores de atividades. Nesse sentido, pode-se apontar um relativo sucesso no que diz respeito aos objetivos da reforma, para uma maior ampliação de contratações em formas de trabalho que são mais flexíveis ao empregador – mas, no mesmo sentido, mais precárias para a classe trabalhadora.

TABELA 4: ESTOQUE DE EMPREGADOS FORMAIS – INTERMITENTES E TOTAL (%)

Setor	Intermitente	Total de emprego formal
Agropecuária	1,0	3,1
Indústrias extrativas	0,1	0,5
Indústrias de transformação	9,8	14,4
Eletricidade e gás	0,0	0,3
Água e esgoto	0,2	0,7
Construção	15,1	4,6
Comércio	27,0	19,7
Transporte, armazenagem e correio	3,8	5,1
Alojamento e alimentação	8,4	4,1
Informação e comunicação	1,0	1,9
Serviços financeiros	0,0	2,2
Atividades imobiliárias	0,2	0,3
Atividades científicas e técnicas	4,7	2,4
Serviços complementares e administrativos	21,1	9,6
Administração pública, defesa e seguridade	0,1	18,7
Educação	2,7	4,4
Saúde	2,5	5,2
Artes, cultura e esportes	1,2	0,5
Outros serviços	1,0	2,2
Serviços domésticos	0,0	0,0
Organismos internacionais	0,0	0,0
Total	100	100

Fonte: Elaboração dos autores, a partir dos dados da Rais

Na Tabela 4, ressalta-se que três dos quatro setores mencionados (comércio, construção civil e serviços complementares) são mais representativos entre os intermitentes que entre o total de trabalhadores empregados em 2019, o que indica uma densidade maior dessa nova modalidade de contratação entre esses segmentos. Destacam-se principalmente a construção, que emprega 4,5% do total de trabalhadores formais e 15% dos intermitentes, e os serviços complementares, que correspondem respectivamente a 9,5% e 21%. A construção já é uma atividade com histórico de informalidade, reforçando-se, assim, a precariedade pelo aumento do trabalho intermitente nesse setor. No caso dos serviços complementares, tais dados acentuam a maior vulnerabilidade desses trabalhadores em relação aos empregados diretamente nas atividades-fim.

TABELA 5: PORCENTAGEM DOS SALÁRIOS DOS TRABALHADORES INTERMITENTES EM RELAÇÃO AOS SALÁRIOS DOS DEMAIS TRABALHADORES FORMAIS

Setor	Salários	
	2018	2019
Agropecuária	62,4	55,9
Indústrias extrativas	40,9	29,8
Indústrias de transformação	61,4	60,8
Eletricidade e gás	0,0	35,8
Água e esgoto	38,6	38,9
Construção	79,6	72,3
Comércio	38,7	33,0
Transporte, armazenagem e correio	35,3	39,9
Alojamento e alimentação	56,4	56,4
Informação e comunicação	20,6	20,0
Serviços financeiros	15,7	14,0
Atividades imobiliárias	45,1	38,9
Atividades científicas e técnicas	58,0	53,5
Serviços complementares e administrativos	44,8	36,9
Administração pública, defesa e seguridade	0,0	24,4
Educação	32,5	38,8
Saúde	45,3	45,2
Artes, cultura e esportes	32,0	33,6
Outros serviços	44,1	48,7
Serviços domésticos	51,0	32,5
Organismos internacionais	0,0	0,0
Total	40,7	35,9

Fonte: Elaboração dos autores, a partir dos dados da Rais

Sobre os salários, a fim de comparar a média percebida pelos intermitentes com a dos demais trabalhadores formais, foi calculado o quanto equivale a remuneração do primeiro grupo em relação à apresentada pelo segundo, em termos percentuais. De acordo com os dados da Tabela 5, as remunerações dos trabalhadores intermitentes representam, em média, 40% dos salários dos trabalhadores não-intermitentes em 2018 e 36% em 2019. Percebe-se que, com poucas exceções (agropecuária, indústria de transformação, construção e atividades científicas e técnicas), as remunerações recebidas pelos trabalhadores intermitentes não chegam à metade dos demais trabalhadores formais.

TABELA 6: DISTRIBUIÇÃO DAS VAGAS CRIADAS NO BRASIL PARA TERCEIRIZADOS POR INDICADOR DE TRABALHO INTERMITENTE

Indicador de trabalho intermitente	2018		2019	
	Nº absoluto	%	Nº absoluto	%
Não	52.555	89,3%	33.874	77,0%
Sim	4.769	8,1%	10.094	23,0%
Não classificados	1.546	2,6%	0	0,0%
Total	58.870	100,0%	43.968	100,0%

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do Caged

Por fim, uma informação relevante a se destacar é a possibilidade criada pela reforma trabalhista de intersecção entre o trabalho terceirizado e a nova modalidade de contrato, o intermitente. A possibilidade de se contratar um trabalhador terceirizado e intermitente reforça com intensidade o novo marco de flexibilização do trabalho. A Tabela 6 evidencia que o recurso à terceirização com intermitência foi de quase 9%, em 2018, no Brasil, e saltou para 23% no ano seguinte.

Embora o trabalho intermitente ainda seja pouco representativo no total do emprego formal, essa modalidade já é responsável por ao menos 10% dos novos postos de trabalho gerados no Brasil. Entre os setores que mais se destacam nessa modalidade estão atividades marcadas por oscilações sazonais (comércio e construção) e atividades auxiliares, que representam a busca por flexibilidade e que tem como contrapartida a precarização do trabalho evidenciada pelos salários significativamente menores. Destaca-se, também, que a indústria de transformação, historicamente marcada por relações de trabalho mais protegidas, recorre de forma crescente a essa modalidade de contratação.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A reforma trabalhista brasileira, iniciada em 2017, tinha como objetivo explícito a modernização da legislação trabalhista. Segundo seus defensores, a adaptação do aparato legal era necessária perante as novas características do modo de produção capitalista na contemporaneidade, de tal modo que as modificações propostas permitiram, por meio da flexibilização das regras de contratação, um maior impulso à geração de empregos. No entanto, a análise de alguns pontos sugere que o fundamento da reforma era ampliar os mecanismos de flexibilização não exatamente no sentido de adaptar a legislação às novas relações capital-trabalho, mas sim com o intuito de reduzir os custos do trabalho e facilitar os mecanismos de contratação e demissão. Dessa forma, a reforma seria encaminhada para, digamos, formalizar e consolidar mecanismos de flexibilização que já vinham sendo implementados nas relações de trabalho no Brasil desde a década de 1980 e, de maneira mais proeminente, 1990, atendendo explicitamente a interesses dos empregadores, para a redução dos custos do trabalho. É assim que a reforma apontaria para maior precarização, vulnerabilidade e instabilidade das condições de trabalho no Brasil, entendendo que a redução de regulamentações e direitos trabalhistas refletem sobre a qualidade das ocupações e as condições de trabalho, no sentido de piorá-las.

Entendendo que a defesa em torno da reforma trabalhista é alvo de controvérsia na teoria econômica e que, por isso, deve ser debatida de forma qualificada, Duarte e Loural (2020) propuseram uma metodologia de acompanhamento das variáveis referentes às

relações de trabalho, no intuito de verificar os reais efeitos da referida reforma. Com base nessa metodologia, propusemos uma análise de dois aspectos da reforma – as terceirizações e o trabalho intermitente.

Os mecanismos de terceirização foram ampliados por meio da chamada Lei da Terceirização, que estende a possibilidade de contratação dessa forma de trabalho também para as atividades-fim. A análise dos dados nos permite indicar que, entre 2017 e 2019, há um incremento no número de trabalhadores terceirizados, e que esse aumento ocorre basicamente no setor de serviços, com peso considerável em serviços domésticos – historicamente, formas de trabalho caracterizadas pela alta instabilidade e baixa remuneração. Isso fica evidente, também, quando analisamos os níveis de remuneração, dado que as informações indicam que o maior crescimento do número de terceirizados se deu entre os que recebem até um salário mínimo e que há uma diferença relevante entre a média geral das remunerações e a dos terceirizados. Percebe-se também uma maior rotatividade dos trabalhadores terceirizados.

O que chama a atenção é que o maior número de trabalhadores terceirizados está vinculado exatamente às firmas de grande porte (mais de 100 empregados), as quais, via de regra, têm melhores condições para a formalização de contratos de trabalhos mais estáveis. No entanto, o que percebemos são resultados que caminham em sentido oposto: a ampliação das condições para a contratação de trabalhadores terceirizados tem como consequência, até o momento, o aumento do número de contratados em situação de maior rotatividade e menor remuneração relativa.

Já os contratos de trabalho intermitentes foram uma das novidades introduzidas pela reforma. Os dados analisados apontam que essa nova forma de contrato representa entre 16% e 10% dos empregos gerados em 2018 e 2019, respectivamente. Assim como no caso dos terceirizados, os contratos intermitentes cresceram fundamentalmente no setor de serviços, ainda que tenham grande relevância no comércio e indústria de transformação – setores que tiveram perda líquida de postos de trabalho. Chama a atenção, também, o fato de que alguns setores – como comércio, construção civil e serviços complementares –, nos quais a informalidade é historicamente mais presente, passam a ter uma densidade maior de trabalhadores intermitentes. Ademais, do ponto de vista da remuneração, os trabalhadores intermitentes recebem salários menores que os trabalhadores não intermitentes.

O que se pode indicar, assim, é uma tendência de crescimento de trabalhadores contratados sobre uma modalidade que, por sua natureza, é mais instável e precária. Ainda que estejam formalmente contratados, trabalhadores intermitentes trabalham apenas quando convocados e recebem apenas pelas horas efetivamente trabalhadas. Essa modalidade vem ganhando relevância entre o número total de contratados e submete o trabalhador a condições de maior vulnerabilidade.

Das hipóteses levantadas pela metodologia, podemos indicar: (1) o emprego nas empresas de médio porte cresceu, ainda que de forma tímida, ao passo que caiu o emprego nas empresas de grande porte, tal tendência ocorreu também entre os trabalhadores terceirizados, que apresentaram crescimento exatamente nas empresas de médio e pequeno porte; (2) para os terceirizados, houve um pequeno crescimento do salário médio, ainda que se mantenha em patamar inferior à média salarial geral, enquanto, para os intermitentes, observou-se queda dos rendimentos salariais; (3) os postos de trabalho intermitentes já se mostram representativos entre as vagas geradas e se identifica uma relevante intersecção com as atividades tipicamente terceirizadas.

Assim, o que se percebe é um crescimento do número de trabalhadores submetidos a formas de contratação ou trabalho que são caracteristicamente mais precários, instáveis e vulneráveis.

Levando em conta que os anos de 2018 e 2019 apresentaram queda, ainda que modesta, da taxa de desemprego, o que notamos é uma contribuição dessas formas de contrato mais precárias na diminuição do desemprego no Brasil. Assim, se de um lado a reforma trabalhista prometia a ampliação do número de contratações, o que percebemos na realidade é uma aceleração muito tímida da expansão do emprego e exatamente em categorias de maior precariedade.

REFERÊNCIAS

AMITRANO, Cláudio. Considerações sobre o mercado de trabalho no Brasil. In: **Padrão de acumulação e desenvolvimento brasileiro**. São Paulo: Editora Perseu Abramo, 2013. p. 145-180.

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

ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Editora Boitempo. 2020.

ARAÚJO, Eneida Melo Correia de. O contrato intermitente: um novo contrato? **Revista TST**, São Paulo, v. 84, n. 1, p. 349-376, jan/mar 2018.

BIANCARELLI, André. A era Lula e sua questão econômica principal: crescimento, mercado interno e distribuição de renda. **Revista do Instituto de Estudos Brasileiros**, São Paulo, n. 58, p. 263-288, 2014.

CAMPOS, André Gambier. Impactos da terceirização sobre a remuneração do trabalho no Brasil: novas evidências para o debate. **Texto para Discussão – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA)**, Rio de Janeiro, número 2245, 2016.

CARVALHO, Laura. **Valsa Brasileira**. São Paulo: Editora Todavia, 2018.

DIEESE. O processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores no Brasil. **Relatório Técnico – Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos**, São Paulo, 2007.

DUARTE, Pedro Henrique Evangelista; LOURAL, Marcelo Sartorio. A reforma trabalhista no Brasil: uma proposta metodológica de acompanhamento do mercado de trabalho formal. **Revista da ABET**, João Pessoa, v. 19, n. 1, p. 243-260, jan./jun. de 2020.

FAGNANI, Eduardo. A política social no governo Lula (2003-2010): perspectiva histórica. **SER Social**, Brasília, v. 13, n. 28, p. 41-80, jan./jun. 2011.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo; CAVALCANTE, Sávio Machado. Terceirização: debate conceitual e conjuntura política. **Revista da ABET**, João Pessoa, v. 14, n. 1, p. 15-36, jan./jun de 2015.

KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Veras de. Os impactos da reforma nas condições de trabalho. In: **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019a. p. 127-155.

KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Veras de. Para além do discurso: impacto efetivo da reforma nas formas de contratação. In: **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019b. p. 81-125.

MOCELIN, Cássia Engres; GUIMARÃES, Gleny Terezinha Duro. Reforma trabalhista brasileira e trabalho intermitente: uma análise do discurso. **Anais do 7º Encontro Internacional de Política Social e 14º Encontro Nacional de Política Social**, Vitória, 3 a 6 de junho de 2019.

MORAIS, Lecio; SAAD-FILHO, Alfredo. Da economia política à política econômica: o novo-desenvolvimentismo e o governo Lula. **Revista de Economia Política**, São Paulo, v. 31, n. 4 (124), p. 507-527, out-dez. de 2011.

MOTTA FILHO, Antônio Vogaciano Barbosa; DUARTE, Pedro Henrique Evangelista. A reforma trabalhista e a superexploração do trabalho. **Anais do IV Encontro Internacional de Teoria do Valor Trabalho e Ciências Sociais**. Brasília, 2018.

OLIVEIRA, Aristeu de. **Reforma trabalhista: CLT e legislação comparadas – lei 13.467/2017**. São Paulo: Atlas, 2017.

ROSSI, Pedro; MELLO, Guilherme. Do industrialismo à austeridade: a política macro dos governos Dilma. **Texto para discussão – Instituto de Economia – Universidade Estadual de Campinas**, n. 309, 2017.

SANTOS, Anselmo; GIMENEZ, Denis Maracci. Desenvolvimento, competitividade e a reforma trabalhista. In: **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Campinas: Editora Curt Nimunedajú, 2018. p. 27-68.

SCHÄFER, Armin; STREECK, Wolfgang. **Politics in the age of austerity**. Cambridge: Polity Press, 2013.

STEIN, Guilherme *et al.* Diferencial de salários da mão de obra terceirizada no Brasil. **Revista Estudos Econômicos**, São Paulo, v. 47, n. 3, p. 587-612, jul./set. de 2017.

TEIXEIRA, Marilane. O. *et al.* **Contribuição crítica à reforma trabalhista**. Campinas: Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho – Instituto de Economia – Universidade Estadual de Campinas, 2017.

TROVÃO, Cassiano José Bezerra Marques, ARAÚJO, Juliana Bacelar de. Transformações no mercado de trabalho e a experiência brasileira pós reforma trabalhista de 2017. **Research, Society and Development**, Itajubá, v. 7, n. 12, p. 1-24, 2018.

WALLERSTEIN, Immanuel; COLLINS, Randal; MANN, Michael; DERLUGUIAN, Georgi; CALHOUN, Craig. **Does capitalism have a future?** Oxford: Oxford University Press, 2013.

Recebido em: 15/12/2021

Aceito para publicação em: 17/11/2023