

EMPREGO FLEXÍVEL E MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL¹

José Paulo Zeetano Chahad²

RESUMO

O mundo do trabalho tem assistido a um processo de grandes transformações na produção de bens e serviços, em direção ao aumento do grau de flexibilidade das empresas, cuja finalidade última é torná-las mais competitivas para enfrentarem as mudanças bruscas que ocorrem no cenário externo. Esta flexibilidade tem promovido mudanças nas formas tradicionais de contratação de mão-de-obra, no sentido de permitir procedimentos mais ágeis de contratação e dispensa de trabalhadores, inclusive no próprio mercado formal de trabalho. Embora com matizes variados esta discussão vem ganhando corpo também no Brasil, seja pelo lado da introdução mais rápida de novas tecnologias, principalmente após abertura comercial empreendida a partir do início da década de noventa, seja porque a atual legislação trabalhista contempla uma estrutura de custos que tem dificultado, para muitos, a utilização do trabalho assalariado com carteira assinada, o tipo de vínculo de emprego que caracteriza a modalidade tradicional do contrato de trabalho. Com base em uma pesquisa de campo desenhada especialmente para avaliar este tema, o presente texto representa uma investigação pioneira no sentido de que buscará identificar, bem como quantificar, o nível de utilização pelas empresas brasileiras, de "modalidades especiais de contrato de trabalho", aqui identificadas como formas alternativas de emprego flexível no mercado de trabalho. Não haverá preocupação em saber como estas estão evoluindo no tempo, mas, sim, qual o grau de penetração dessas modalidades de contrato no mercado de trabalho brasileiro. Destaca-se, assim, o caráter empírico deste artigo. Seu principal resultado aponta para um nível significativo de utilização de trabalho flexível, em particular o trabalho em tempo parcial, o trabalho temporário e a "terceirização".

Palavras-chave: Mercado de Trabalho, Emprego, Flexibilidade, Trabalho, Contrato de Trabalho.

ABSTRACT

The economic activity in the world has been assisted big changes in the goods and services production, in the direction of higher flexibility of the firms, including their labor force. This is because they need to be more competitive facing the international commerce. The main consequence of this is the appearance of several kinds of non traditional labor contracts like temporary work, partial employment, job sharing, terciarization, lay-off, overtime, reduced work week, "bank of hours", etc. In this sense, in Brasil we do have different types of labor contracts following the patterns observed in the international experience. This text will investigate the level of utilization of the "special types of labor contracts", according the Labor Code (CLT), by the Brazilian firms in the formal sector as representative practices of labor flexibility. The results come from a survey form 2,002 Brazilian firms, and took in to account their sector, region and number of employs.

Key-words: labor market, employment, flexibility, labor, labor contracts.

1. Texto extraído do relatório de pesquisa "*Trabalho flexível e modalidades especiais de contrato de trabalho: evidências empíricas no caso brasileiro*" elaborado para o convênio estabelecido entre a Fundação Instituto de Pesquisas econômicas (Fipe) e o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). As opiniões e sugestões são de inteira responsabilidade do autor, nada tendo a ver com qualquer das Instituições mencionadas neste texto.
2. Professor titular da FEA-USP e Pesquisador da Fipe, e-mail: jpchahad@usp.br.

INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho tem assistido a um processo de grandes transformações na produção de bens e serviços, em direção ao aumento do grau de flexibilidade das empresas, cuja finalidade última é torná-las mais competitivas para enfrentarem as mudanças bruscas que ocorrem no cenário externo. Esta flexibilidade tem promovido mudanças nas formas tradicionais de contratação de mão-de-obra, no sentido de permitir procedimentos mais ágeis de contratação e dispensa de trabalhadores. Em outras palavras, a exigência de uma produção mais flexível somente pode ocorrer caso modifiquem-se as regras atualmente vigentes nas relações de emprego e no mercado de trabalho, em direção a torná-lo também flexível.

Após a Segunda guerra Mundial, e até o final da década de setenta, havia se consagrado um modelo de relações de trabalho fundamentado na busca pelo pleno emprego, no plano econômico, e na garantia e estabilidade do emprego, no plano do Direito do Trabalho. Após o início dos anos oitenta, com o surgimento dessas transformações, a flexibilização dos contratos de emprego ganhou novo vigor em decorrência da competição que se estabeleceu nos mercados mundiais. Com isso, inúmeras modalidades de contratos atípicos de trabalho têm se proliferado em resposta à necessidade de quebrar-se a rigidez do contrato permanente, de prazo indeterminado, consagrado nas relações de trabalho vigentes.

Embora com diversos matizes esta discussão esta presente também no Brasil, seja pelo lado da introdução mais rápida de novas tecnologias, notadamente após a abertura comercial empreendida a partir do início da década de noventa, seja porque a atual legislação trabalhista contempla uma estrutura de custos que tem dificultado a utilização do trabalho assalariado com carteira assinada, o tipo de vínculo empregatício que caracteriza a modalidade tradicional do contrato de trabalho. Como consequência, inúmeros analistas têm apontado para o crescimento de formas de trabalho não tradicionais, que têm servido como resposta à necessidade de ajuste das empresas nacionais ao processo de competição que lhes é imposto.³ No plano

3. A questão do impacto da flexibilização das relações de trabalho sobre os níveis de emprego, ou mesmo sobre o mercado de trabalho, tem sido bastante polêmica tanto no caso brasileiro, quanto no cenário internacional. Para uns ela seria importante para promover o emprego e/ou limitar o ritmo de crescimento do desemprego. Para outros, contudo, esta flexibilização não passaria de um expediente para retirar direitos trabalhistas buscando, com isso, satisfazer a necessidade de lucros das empresas, sem qualquer impacto positivo sobre o nível de emprego. Além

legal, ou seja, no âmbito da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) ela tem assumido a forma de “modalidades especiais de contrato de trabalho” (ver Chahad, 2001).⁴

Com base em uma pesquisa de campo desenhada especialmente para avaliar este tema, o presente texto representa uma investigação pioneira no sentido de que buscará identificar, bem como quantificar, o nível de utilização pelas empresas brasileiras, de “modalidades especiais de contrato de trabalho”, aqui identificadas como formas alternativas de emprego flexível no mercado de trabalho.⁵ Não haverá preocupação em saber como estas estão evoluindo no tempo, mas, sim, qual o grau de penetração dessas modalidades de contrato no mercado de trabalho brasileiro. Destaca-se, assim, o caráter empírico deste artigo.

Na busca desse objetivo, o texto foi estruturado da forma como a seguir se descreve. A próxima seção apresenta as razões para o surgimento do debate sobre a flexibilização do mercado de trabalho. A seção três contém uma revisão sobre os marcos conceituais implícitos no surgimento das novas formas de contratação do trabalhador. A seção quatro apresenta uma tipologia da flexibilidade sob a ótica dos novos padrões de trabalho, com ênfase apenas no volume de emprego e na duração da jornada de trabalho. A seção cinco descreve os resultados de uma ampla pesquisa de campo investigando a extensão da utilização de modalidades especiais de contrato de trabalho pelas empresas brasileiras. A seção seis traz um sumário conclusivo dos principais resultados. Seguem-se as referências bibliográficas que deram suporte à investigação aqui empreendida.

disso, flexibilizar contribuiria mais para precarizar o trabalho do que para gerar novos postos de trabalho. Ver, entre outros, Martinez (1997), OECD(1994), Locke, Kochan e Piore (1995), Rodgers e Rodgers (1989), Romagnoli (1997), Nollen (1996), Gladstone (1991), Galin (1991), Treu (1993) e Hepple (1997), no que diz respeito ao cenário internacional. No Brasil entre aqueles que questionam a flexibilização do trabalho, ou a desregulamentação do mercado de trabalho como elemento promotor de mais empregos e/ou atenuação do desemprego, ou mesmo que a flexibilidade já é alta no mercado de trabalho, temos, entre outros, Pochmann (1997); Pochmann (1995), Pochmann e Matoso (1995), Mattoso (1995), Crivelli (1997), Irmão e Möller (2001), Camargo (1996), Dieese (1997) e Urani (1996).

4. As discussões que se seguirão diferenciam-se da tradicional dicotomia entre mercado de trabalho formal e informal, onde uma ampla gama de trabalhos atípicos tem surgido. Aqui contemplaremos as “modalidades especiais de contrato de trabalho” que vêm paulatinamente ganhando espaço no ordenamento jurídico-trabalhista brasileiro, referindo-se, sob esta ótica, ao segmento formal do mercado de trabalho brasileiro.
5. Estas modalidades serão especificadas na seção cinco, quando serão apresentados os resultados empíricos.

1. O SURGIMENTO NO CENÁRIO INTERNACIONAL DO DEBATE SOBRE FLEXIBILIZAÇÃO DO MERCADO E DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A flexibilidade tornou-se um item de agenda universal quando a Organização Internacional do Trabalho (OIT) colocou-a em seu programa de ação no final da década de oitenta. A representação dos trabalhadores reagiu imediatamente, considerando um esforço das organizações internacionais em direção à proteção de empregadores incapazes de aumentar sua eficiência sem demissões, ou então contribuindo para a geração de emprego abrindo mão de sua lucratividade. Os sindicatos identificaram a prática da flexibilidade como forma de cortar salários, remover leis que protegiam os ganhos dos menos qualificados, enfraquecimento da barganha coletiva, privatização dos serviços públicos, entre outros prejuízos.

Posteriormente, no início dos anos 90, os sindicatos reconheceram que algo deveria ser feito para a expansão do nível de emprego, por meio do estímulo aos investimentos, e sem inibir a adoção de novas tecnologias. Passaram a reconhecer a necessidade de alguma flexibilidade, e sua posição atual propugna pela discussão do ajustamento e da flexibilidade, desde que ambos venham a ser negociados, ou seja, não venham a ser impostos pelos empregadores, ou somente por meio de legislação, ou então por acordos de conveniência entre empresas e governo.

Os empregadores, por sua vez, tendiam a identificar a flexibilidade do mercado de trabalho como sinônimo de criação de empregos, mas sempre a olhando como elemento indispensável de maior lucratividade, a força motora da criação de novas vagas. Para isso demandavam a limitação de restrições que lhe eram impostas pela Lei, por um lado, assim como não revelam simpatias por uma legislação de negociação coletiva que tendesse a tornar rígida as relações contratuais. Desse modo, a flexibilidade para as empresas, notadamente pelo acirramento da competição mundial que se estabeleceu ao final do século XX, tornou-se (sob o prisma da empresa) um imperativo para diminuir o desemprego, facilitar o ajuste produtivo e de recursos humanos nas organizações, facilitar a dispensa e inibir os custos não salariais do trabalho. Ao se tornarem competitivas acreditam estar contribuindo para reduzir o desemprego.

Qualquer que seja a ótica ou o enfoque contemplado, a discussão sobre a flexibilidade, tanto do contrato individual de trabalho, ou das relações de trabalho ou ainda do mercado de trabalho, tem como objetivo principal atuar como uma das formas buscando a redução do desemprego e/ou o aumento de vagas visando ab-

servir a mão-de-obra excedente. Com o advento da globalização e com a rapidez das transformações tecnológicas, praticamente todos os países passaram a se defrontar com o fenômeno do desemprego, de natureza estrutural, e de longo prazo, assim como uma incapacidade do sistema produtivo em gerar mais, e bons, empregos na velocidade requerida pela internacionalização da economia.

A experiência internacional tem demonstrado que o fator de produção “trabalho” tem se tornado muito caro e pouco flexível, mormente onde o Estado garante direitos cujo custeio tem se tornado inviável. Com isso, um considerável número de postos de trabalho tem perdido sua rentabilidade, a mola propulsora das empresas, em decorrência de uma combinação perversa de salários e custos não-salariais (encargos). Com isso, o ganho líquido dos trabalhadores, que determina a oferta de trabalho por parte dos empregados, e os custos totais que determinam a demanda de mão-de-obra pelas empresas, tem se distanciado cada vez mais.⁶

A conseqüência tem sido uma busca cada vez mais frenética pela racionalização da força de trabalho pelas empresas, retraindo sua oferta de vagas e buscando trabalhadores mais produtivos. Ao mesmo tempo, os altos custos do trabalho impedem que os postos de trabalho extintos devido às transformações estruturais e racionalização em determinados setores venham a ser criados em outros nichos, uma vez que estes se defrontam com a mesma estrutura de custos.

2. OS MARCOS CONCEITUAIS INDICANDO A NECESSIDADE DE FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

As evidências disponíveis tanto no cenário nacional, quanto no caso brasileiro, indicam um crescimento de formas flexíveis de emprego muito mais rápido do que o emprego total. As razões para isto repousam em três categorias básicas de explicações: (a) surgimento da produção flexível e necessidade de adaptação das empresas; (b) resposta do mercado à regulamentação imposta pelo setor público e (c) erosão do contrato de trabalho na base de negociação “sem garantia” de estabilidade.

a) Em primeiro lugar, o aumento do emprego flexível tem sua origem nas transformações tecnológicas, organizacionais e econômicas impostas pela evolução

6. O leitor interessado em discutir a questão da flexibilidade sob a ótica dos custos do trabalho no Brasil e no mundo, deve consultar, entre outros, Funk e Knappe (1996), Pastore (1994), Ramos (1992), Schmid (1996), Relasur (1994), Dieese (1997), Blank (1994), Kaiser e Heinz (1989), Neef, Kask, e Sparks (1993), Hempstead (1983), Trevisan (1993), Pastore (1997), Jatobá (1994) e Santos (1996).

dos negócios em âmbito mundial, fazendo despontar a “produção flexível”. Esta passou a ser um imperativo para a empresa moderna poder atender à demanda de bens e serviços num ambiente competitivo. A melhoria nos processos técnicos, as mudanças no uso dos fatores de produção, e mesmo modificações na estrutura demográficas, têm afetado significativamente o mercado de trabalho, e contribuindo para o surgimento e aumento do emprego flexível.

O surgimento, e a veloz disseminação da informática, da robótica, da biotecnologia, dos transportes e dos meios de comunicação permitem avaliar e executar as opções e as oportunidades que aparecem para as empresas, como resultado da demanda realizada pela sociedade. Os processos de fabricação permitem às empresas passarem de um processo, produto ou serviço para outro com uma velocidade espantosa. Com essa flexibilidade nos instrumentos de produção parece natural uma flexibilidade análoga na utilização dos recursos humanos, nas práticas trabalhistas, e na política de remuneração das empresas, pois é isso que elas demandam. A flexibilidade passa a ser um fim em si, independente da posição e do grau de desenvolvimento da empresa.

Ademais, o aumento do emprego flexível tem sido uma consequência natural da tendência das empresas em resposta ao comportamento igualmente mais flexível da demanda social originada pelos consumidores. A ênfase na flexibilidade tem sido facilitada pelos avanços tecnológicos que tornam mais fácil para as empresas, ou agências de trabalho temporário, identificar pessoas com habilidades particulares, tendo como objetivo absorvê-los em equipes ecléticas que devem atender às demandas específicas. Este procedimento, determinado pela tecnologia, permite reduzir o custo de resposta aos consumidores enveredando pelo caminho da flexibilidade, permitindo-lhes inserir-se num ambiente de forte pressão competitiva, e sobrevir com base em novas formas de utilizarem o trabalho humano.

O emprego flexível possibilita às empresas não somente ajustar-se mais facilmente à marcha imposta pelo consumo, aumentando ou reduzindo sua força de trabalho conforme requer o momento, mas proporcionando-lhe maior rapidez em alterar a composição do seu emprego, de acordo com a qualidade de trabalho de que necessita a cada momento. Ademais, quando a firma se torna mais especializada, o emprego permanente torna-se um entrave ao aumento de produtividade, quando ela necessita fazer realocação desses trabalhadores de um setor onde a demanda está declinando para outro onde ela está se expandindo. Isto se agrava pela ação sindical demandando

garantia de emprego, existindo ganhos para as firmas em utilizar expedientes que culminem em mais emprego flexível, e fora da pressão das organizações sindicais.

b) Em segundo lugar, o emprego flexível aparece como uma resposta das políticas públicas regulamentando o mercado de trabalho. Nesta perspectiva, depara-se com uma ambigüidade, pois ao mesmo tempo em que se reconhece ser necessário proteger o trabalhador, tem-se detectado que abandonar essas políticas pode produzir mais eficiência sob a ótica econômica. As políticas públicas surgem para proteger os trabalhadores contra as incertezas do mercado, mas, acabam, num ambiente de rápidas mudanças, retardando o crescimento rápido da produtividade, criando resultados indesejados até mesmo para seus beneficiários. Além disso, a garantia de emprego que decorre dessas políticas tem destino certo para um grupo seleto de trabalhadores, pouco se importando sobre o contingente de indivíduos que ficam fora delas. Em outras palavras, o aumento do emprego flexível pode, também, ser justificado pelas ações de políticas públicas motivadas parcialmente pelo desejo de promover a estabilidade do emprego permanentemente, para um conjunto maior de trabalhadores, ainda que sem os níveis anteriores de proteção.

Historicamente poucos mercados estão tão atrelados a normas, regulamentos e outras restrições do que o mercado de trabalho. Poucas são as condições de um contrato de trabalho que podem ocorrer entre patrão e empregado que esteja livre de restrições legais. As condições de trabalho, os níveis e as compensações salariais, a concessão de benefícios, a dispensa, e a demissão, entre outros itens, sujeitam-se a regras e códigos muitas vezes contraditórios. Além disso, invariavelmente esta excessiva regulamentação acaba por ser generalizante, ignorando completamente as diversidades e diferenças existentes entre locais, setores e, até mesmo, circunstâncias do trabalho.

Embora alguma regulamentação seja necessária para impedir atitudes predatórias, ela tem sido colocada em xeque à medida que sua avaliação carece de maior transparência. Enquanto os benefícios da proteção são claramente visíveis em termos do beneficiário, e facilmente atribuídos à determinada regulamentação, os custos são pouco difundidos porque tomam a forma de oportunidades perdidas, sem qualquer identificação e, com enorme dificuldade, podem ser atribuídos a uma regulamentação específica. Os benefícios são transparentes, mas os custos não.

c) Finalmente, um importante elemento a explicar o crescimento do emprego flexível, notadamente no caso americano, encontra-se na erosão da doutrina do contrato de emprego “sem garantia” (*employment at will*), proveniente das nego-

ciações coletivas diretas entre empregados e empregadores.⁷ Os sindicatos vivem pressionando para frear a livre negociação entre empregados e empregadores, apoiando medidas legislativas e judiciais contra a dispensa injusta ou arbitrária. O resultado tem mais contribuído para estimular a busca pelo emprego flexível do que assegurar a garantia de emprego.

Dentro da tradição capitalista, os aspectos jurídicos da relação de emprego sempre foram negligenciados, em nome do emprego livremente negociado “sem garantia”, mas com base na doutrina da “boa fé” dos intervenientes. O empregador poderia demitir sem maiores justificativas e os empregados poderiam pedir dispensa sem providenciar uma justificativa à empresa. Esta sistemática tem sofrido fortes abalos pela crescente interferência das decisões judiciais e legislativas. Como resposta, o emprego flexível, mais maleável para arranjos à margem da legislação, mas não necessariamente ilegais, ganhou e tem ganhado força como forma de absorção da mão-de-obra.

No modelo do emprego “sem garantias”, o empregador certamente pode exercer seu comando de forma abusiva, assim como no caso do modelo do emprego garantido o poder pode ficar concentrado nas mãos de autoridades públicas despóticas. Neste último caso, ao exercerem este poder em favor de grupos de trabalhadores mais protegidos pela lei, o fazem impunemente, sem ninguém a controlá-los. Já no caso dos empregadores, ao dispensarem trabalhadores a qualquer hora e sem justa causa, existe o risco de serem penalizados pelo mercado e pela sociedade, tornado cada vez mais custoso obterem bons trabalhadores. Este custo tende a se elevar para as firmas maiores, com contingentes maiores de trabalhadores.

3. UMA TIPOLOGIA DA FLEXIBILIDADE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO ÂMBITO DAS EMPRESAS⁸

Diversas são as definições do que venha ser **flexibilidade organizacional** das empresas em sua luta para se adaptar às mudanças institucionais, sociais, econômicas e tecnológicas anteriormente mencionadas (ver, entre outras, Galin 1991, Blanpain, 1991; Ramos, 1992; Hepple, 1998 e Chahad, 2001). Independentemente da sua natureza elas contemplam três requisitos básicos.

7. Ver, entre outros, os argumentos contidos em Chahad (2001), Lee (1996) e Daner (1996).

8. Esta seção tem um duplo objetivo. Em primeiro lugar, é passar do termo genérico “flexibilidade” para uma classificação que permita identificar as formas que esta possa assumir no âmbito das empresas. Em segundo lugar deverá servir como marco de referência conceitual para as modalidades especiais de contrato de trabalho que serão objeto de investigação empírica no caso brasileiro.

O primeiro diz respeito à busca da **flexibilidade de adaptação interna**, referente à capacidade das empresas em promover mobilidade vertical e horizontal dos trabalhadores, bem como o uso de um banco de horas e utilização de emprego temporário. Em outros termos, dada sua força de trabalho, ela deve maximizar a eficiência na utilização dos recursos humanos, por meio de realocações internas. O segundo atende à questão da **flexibilidade de adaptação externa**, decorrente da necessidade de ajustamento e adaptação do sistema organizacional oriundos de acontecimentos fora das empresas. Por fim, tem-se o requisito da **flexibilidade para enfrentar rupturas abruptas**, pois, além de mudanças que ocorrem continuamente, e com certa previsibilidade e antecipação, existem rupturas que a empresa deve enfrentar, e que ocorrem repentinamente. Isto tem sido mais freqüente, nos dias atuais, pelas inúmeras mudanças no processo produtivo que tendem a colapsar rapidamente as relações de trabalho. Além disso, é preciso enfrentar mudanças repentinas no próprio mercado de trabalho decorrente de alterações no comportamento do trabalhador.

Visando atender estes requisitos consolidaram-se diversos tipos de arranjos que conferem maior clareza ao conceito genérico que freqüentemente se atribui ao termo “flexibilidade”. A desagregação mais usualmente utilizada refere-se aos seguintes tipos de padrões flexíveis de trabalho: (a) flexibilidade numérica quanto à força de trabalho; (b) flexibilidade quanto à duração do tempo de trabalho; (c) flexibilidade funcional; (d) flexibilidade quanto aos custos do trabalho; e (e) flexibilidade quanto ao local de trabalho.⁹

3.1 - Flexibilidade numérica

A discussão mais acirrada sobre a flexibilidade ocorre pela incapacidade das organizações em ajustarem sua força de trabalho na fase de recessão da atividade econômica. Isto pode ocorrer seja pela rigidez da regulamentação trabalhista, ou mesmo pelos usos e costumes consagrados no campo das negociações coletivas. Os sindicatos sempre consideram estabilidade no emprego, ou qualquer outra forma de garantia de emprego, como prioritários nos acordos coletivos de trabalho.

9. Tendo em vista a natureza deste texto, o qual se centra nas “modalidades especiais do contrato de trabalho”, inclusive do tempo de trabalho, contempladas na legislação trabalhista brasileira, no que se segue, nesta seção, somente serão abordados os itens (a) e (b) acima apontados. Ao leitor interessado em ampliar as informações sobre este tópico recomenda-se consultar a bibliografia mencionada em Chahad (2001).

Este é o contexto da definição da flexibilidade numérica. Ela denota a capacidade que a empresa possui de expandir ou contrair a dimensão da sua força de trabalho, de forma a responder o mais rapidamente possível às flutuações da demanda. Isto depende em grande parte da rigidez que é imposta nos procedimentos de dispensa e manutenção de trabalhadores.

A seguir apresentam-se algumas das principais modalidades de vínculos que surgem, ou que já fazem parte, da força de trabalho da empresa, permitindo à mesma lidar com a necessidade de flexibilidade quanto ao número de trabalhadores.

(a) Trabalho temporário

Tem sido uma prática largamente empregada há tempos, mas que se intensificou ao partir dos anos oitenta. De início, substituíam-se somente os trabalhadores manuais, mas hoje inúmeras funções, das mais diversas qualificações e habilidades, dentro da empresa, são desempenhadas por indivíduos em trabalho temporário.

Dentre as razões apontadas como fundamentais para esta prática destacam-se as seguintes: (a) necessidade de trabalhadores com determinada qualificação por período determinado; (b) necessidade de trabalhadores para complementar a força de trabalho em decorrência de um projeto de larga escala; (c) utilização de trabalhadores em épocas de sazonalidade; (d) impedir ou minimizar horas extras; (e) utilizar mão-de-obra não indicada pelo sindicato; e (f) criar uma segmentação na força de trabalho da empresa, de modo a impor maior grau de controle sobre os trabalhadores permanentes.

Uma característica do uso do trabalho temporário é a de que, embora o salário seja igual entre as duas categorias, o trabalho temporário não inclui diversos tipos de benefícios, e desta forma implicam menores custos não-salariais para as empresas.

(b) Trabalho em tempo parcial

A distinção entre trabalho em tempo parcial e trabalho permanente tem se tornado cada vez mais difícil por duas razões básicas: a primeira diz respeito à dificuldade de distinguir o que é imposição da demanda e o que é aspiração do próprio trabalha-

dor. A segunda refere-se ao encurtamento da jornada semanal de trabalho e mesmo redução diária do número de horas trabalhadas.

Regra geral, os trabalhadores em tempo parcial são considerados mais eficientes, e mais produtivos do que os trabalhadores em tempo integral. Em parte porque eles se cansam menos e tem menos aborrecimentos que o indivíduo que permanece o dia todo na empresa, e em parte porque se engajam em ocupações mais condizentes com suas aspirações.

Sob a ótica da organização, a utilização de trabalhadores em tempo parcial capacita-as elevar o emprego durante o pico da demanda, sem necessariamente aumentar o uso de horas extras. Isto pode contribuir para redução dos custos do trabalho, tanto porque esses trabalhadores revelam-se mais produtivos, quanto porque sua remuneração não inclui encargos trabalhistas em valor igual aos trabalhadores permanentes em tempo integral.

(c) *Job sharing*

Esta forma de emprego flexível atribui a dois ou mais trabalhadores a responsabilidade no desempenho de uma mesma tarefa, assim como compartilham a remuneração resultante da sua conclusão. A divisão do trabalho entre eles pode ser diária, semanal, mensal, dependendo basicamente do tipo de produto ou serviço que envolve tal atividade.

Este tipo de flexibilização torna possível ocupar trabalhadores qualificados que não estão interessados, ou então são ou estão incapazes de preencher uma ocupação de tempo integral, mas não querem perder suas habilidades ou então continuar sendo uma opção futura da própria empresa que o contratou. Para a empresa, a prática do *job sharing* permite-lhe enfrentar a redução do nível de atividade em tempos de crise, seja setorial, local, nacional ou internacional, sem ter que utilizar o expediente de despedir trabalhadores, mas apenas reduzir o ritmo de atividades destes.

(d) "Terceirização" (subcontratação)

Esta prática, cada vez mais difundida, implica em subcontratar empresas que oferecem trabalhadores para que a organização possa levar a cabo o desempenho de

atividades-meio, ou atividades periféricas, liberando-a, assim, para concentrar seus esforços produtivos em sua atividade principal.

Tal expediente permite, muitas vezes, que as empresas obtenham rapidamente trabalhadores qualificados, quando necessitam elevar rapidamente sua produção. Além disso, esta prática tem outra vantagem, referente à redução dos custos do trabalho, pois não é obrigada a garantir os mesmos benefícios aos sub-contratados que paga ao seu *staff* permanente.

Como eles não são empregados da empresa, mais sim de uma provedora de mão-de-obra, é esta quem deve arcar com todos os custos do trabalho referente à sua utilização. No caso de crise dentro da empresa, eles podem ser dispensados sem maiores dificuldades, mesmo que a empresa venha a se recuperar posteriormente.

(e) *Layoff* - suspensão temporária do contrato de trabalho

Nesta modalidade de flexibilidade as flutuações da demanda são facilitadas pelo desligamento parcial do vínculo empregatício. Ou seja, o trabalhador não é dispensado no sentido habitual, sendo desligado apenas temporariamente (*temporary layoff*), sendo recontratado tão logo a atividade econômica se recupere.

Existem algumas características que acompanham este tipo de relação de trabalho. A primeira refere-se ao fato de que tendem a ocorrer onde existe um baixo nível de regulamentação das práticas trabalhistas, permitindo um baixo custo de recontração. A segunda, é que o *layoff* tende a ser facilitado pela existência do seguro-desemprego, ou outras formas de manutenção do trabalhador involuntariamente desempregado. Finalmente, o *layoff* pode ser entendido como uma dispensa parcial e seletiva, ocorrendo o mesmo na recontração do indivíduo. Regra geral os últimos a serem dispensados são os primeiros a serem readmitidos, sempre levando-se em consideração critérios elegidos pela empresa.

3.2 - Flexibilidade quanto ao tempo de trabalho

Este tipo de flexibilidade implica diversas formas de utilização do tempo do trabalhador, sem que a empresa modifique seu volume de produção pela variação do emprego. Embora possam ter alguma associação, deve-se diferenciar a ocorrên-

cia de arranjos sobre o tempo de trabalho da questão da redução da jornada de trabalho, que não deixa, também, de ser indiretamente um expediente que diz respeito à flexibilização do tempo de trabalho.

A flexibilidade do tempo de trabalho pode tomar várias formas, destacando-se entre as principais as que se seguem:

(a) Horas extras

Têm sido, historicamente, a maior forma de flexibilizar o tempo de trabalho. Representa o volume de horas adicionais à jornada normal de trabalho, determinada pela Lei ou pelos usos e costumes. É freqüentemente utilizada pelas empresas para completar a atividade produtiva que não pode ser concluída com as horas normais. Como surge em situações especiais, ou emergenciais, pode ser considerada como uma forma flexível de utilização do trabalho.

Por um lado, traz vantagens para o trabalhador, pois funciona com uma elevação da sua renda, mas por outro, tem se tornado uma prática indesejável, no sentido em que tem se transformado, virtualmente, em horas regulares de trabalho. Qualquer tentativa de redução das horas extras tem sofrido a oposição tanto dos trabalhadores, quando das próprias empresas, pois isto seria interromper suas possibilidades de rápidas respostas em continuar operando normalmente na presença de situações atípicas ou emergenciais.

(b) Anualidade das horas trabalhadas – banco de horas

A demanda por bens e serviços das empresas não é uniforme durante o ano, exibindo padrões sazonais. Conseqüentemente existirão períodos onde os empregados estarão subutilizados, enquanto em outras ocasiões mais trabalho deles será exigido. O objetivo principal da computo anual das horas trabalhadas é obter uma coordenação melhor entre a demanda pelo volume de horas disponíveis e o volume de horas realmente necessárias, a cada momento, pelos padrões de produção impostos pela demanda.

Uma forma de enfrentar os descompassos da sazonalidade é exigir menos trabalho nos períodos de baixa da demanda, a serem compensados por mais horas nos

momentos de pico da produção. Uma consequência imediata desse método é a menor utilização de horas extras, prevenindo o surgimento de hábitos indesejados pelos trabalhadores nos períodos de baixa demanda, assim como pressão indesejada pelos empregadores no momento de pico. A experiência tem demonstrado que a anualização das horas trabalhadas tem implicações para a produtividade dos trabalhadores, seja porque se sentem recompensados em permanecer no emprego, seja porque seu esforço produtivo é espalhado no tempo.

(c) Jornada de trabalho flexível

Este método de flexibilidade consiste na existência de um número fixo de horas, quando a totalidade da força de trabalho da empresa deve estar presente, e num volume de horas flexíveis, em momentos determinados do dia (início, final ou período de almoço), quando fica ao critério do trabalhador como vai combinar este tempo para cumprir a jornada de trabalho a que deve contratualmente se submeter.

Neste tipo de arranjo, deve-se prever uma sistemática para acordos entre trabalhadores e empresas, seja diária, semanal, mensal, semestral ou anual. Isto permite que o trabalhador possa regularizar sua situação dentro dos padrões de flexibilidade de tempo que eleger, de modo a cumprir sua cota de horas trabalhadas contratualmente acertada com a empresa.

Nem todas as empresas podem fazer uso deste expediente, o qual depende da tecnologia com que opera, do tipo de clientela que deve atender, e de sua capacidade de operação utilizando este método, quando utilizado com outras formas de flexibilidade organizacional.

(d) Turnos de trabalho

Esta é uma prática antiga que permite às empresas tornarem-se mais flexível por meio da extensão do dia de trabalho, pela substituição periódica dos trabalhadores. Não representa necessariamente um arranjo de tempo flexível no sentido dos anteriores, mas tem caminhado nesse sentido à medida que a empresa tem adotado padrões de turno de trabalho em número cada vez maiores, permitindo-lhes ter uma força de trabalho permanente, com garantias de longos períodos de descanso para os trabalhadores.

(e) Semana reduzida de trabalho

Esta forma de absorção do trabalho é outra que confere maior flexibilidade para a empresa, pois capacita os trabalhadores a condensarem um número fixo de horas em uma parte da semana, utilizando o resto para descanso e repouso. Mantém-se, contudo, a jornada semanal de trabalho. Uma das razões para esta prática é uma resposta para uma reconhecida demanda dos trabalhadores em desfrutar de períodos de descanso mais prolongados, como parte do desenvolvimento de sua cultura de lazer.

A utilização desta prática tem sido mais usual em períodos de declínio da atividade econômica, onde uma jornada semanal menor para cada trabalhador permite que o trabalho total seja dividido entre os componentes da força de trabalho da empresa, minimizado a necessidade de dispensa de um grande volume de trabalhadores.

4. MODALIDADES ESPECIAIS DE CONTRATO DE TRABALHO E EMPREGO FLEXÍVEL NO BRASIL: EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS A PARTIR DE UMA PESQUISA DE CAMPO¹⁰

Com a finalidade de avaliar o grau de utilização de emprego flexível pelas empresas brasileiras, tomando-se com indicador deste as “modalidades especiais de contrato de trabalho” contempladas na legislação trabalhista brasileira, esta seção contemplará a análise dos resultados de um cuidadoso levantamento de campo realizado pela Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas (FIPE), numa amostra representativa de empresas do setor formal da economia, a qual utilizou como forma de coleta de informações um questionário especialmente desenhado para este fim.¹¹

4.1 - A amostra e os procedimentos de coleta das informações

Este questionário foi aplicado a 2.002 empresas, entre abril e junho de 2001, por intermédio do procedimento de entrevista telefônica, realizada por um conjun-

10. As modalidades especiais de contrato de trabalho reúnem, neste texto, aqueles tipos de contrato previstos na CLT, mas que se diferenciam do contrato de trabalho tradicional, onde o prazo é indeterminado e o trabalhador demissível *ad nutum*, o qual aqui será identificado como trabalho (emprego) permanente.

11. Esta pesquisa de campo refere-se a um determinado momento no tempo, não sendo possível fazer qualquer inferência sobre as tendências na utilização dessas modalidades especiais de contrato de trabalho, mas apenas seu grau de incidência no momento da coleta da informação.

to de técnicos especialmente treinados para este fim. A seleção das empresas ocorreu com a utilização de uma ampla amostra construída a partir de cadastros de empresas disponibilizadas pela própria Fipe, pela Fiesp, e pelo sistema Rais do MTE. A unidade investigada foi o **estabelecimento**, e não o conglomerado empresarial a que a empresa eventualmente pertencesse. O controle do estabelecimento deu-se pelo CNPJ.

O procedimento amostral adotado procurou garantir a representatividade dos dados obtidos, cobrindo todos os setores de atividade econômica, com dois dígitos, assim como investigando todas as regiões brasileiras. Contemplou, ainda, a representatividade segundo o tamanho do estabelecimento investigado. Por outro lado, enfatiza-se que a consulta telefônica tem sido uma prática de coleta de informações utilizada com frequência, tendo algumas vantagens como minimizar a “taxa de mortalidade” existente das empresas entrevistadas quando se utiliza o correio normal como veículo de circulação do questionário. Além disso, permite que incorreções observadas no preenchimento do questionário e eventuais inconsistências percebidas na tabulação dos dados, possam ser rapidamente sanadas com o retorno da ligação ao estabelecimento investigado. Por fim, desenvolve-se um relacionamento sólido com o informante, garantindo uma informação de melhor qualidade.

4.2 - As modalidades de contrato especiais de trabalho investigadas

As modalidades especiais de contrato trabalho contempladas na legislação trabalhista brasileira, cuja existência representa alguma forma de flexibilização do emprego, nos moldes descritos nas seções anteriores, e que foram selecionadas para investigação, são as seguintes:

- (a) jornada de trabalho em tempo parcial (até 25 horas semanais)
- (b) contrato de trabalho por prazo determinado e banco de horas (Lei n. 9.601/98)
- (c) trabalho temporário (Lei n. 6.019/74)
- (d) trabalho por projeto ou por tarefa
- (e) contrato por tele-trabalho
- (f) terceirização (Lei n. 6.019/74)

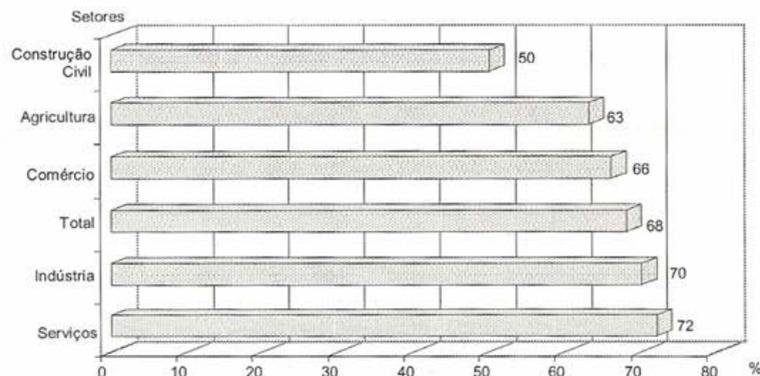
- (g) cooperativa de trabalho (Lei n. 5.764/71)
- (h) suspensão temporária do contrato de trabalho - bolsa qualificação (*layoff*) (Resolução n. 200/98 do Codefat)

Essas modalidades foram investigadas de acordo com os seguintes critérios de classificação: setor de atividade econômica, região e tamanho da empresa. O cruzamento dessas modalidades com as características pesquisadas fornece um conjunto muito grande de informações, razão pela qual a seguir apresentam-se os mais importantes sobre a ótica de verificarmos a magnitude da penetração dessas modalidades especiais de vínculo de emprego no mercado de trabalho formal brasileiro.¹²

4.3 - O nível de utilização de emprego flexível pelas empresas brasileiras

Observando-se o *Gráfico 1*, no total das empresas investigadas, cerca de 68,0% utilizam alguma modalidade especial de trabalho caracterizando emprego flexível, principalmente nos Serviços e na Indústria. Na Construção Civil a penetração dessas modalidades apresenta-se menor que nos demais setores, mas chega a 50,0%. Sob a ótica regional, o *Gráfico 2* revela que as empresas do Norte e Centro-Oeste são as que utilizam menos contratos de trabalho que representam emprego flexível.

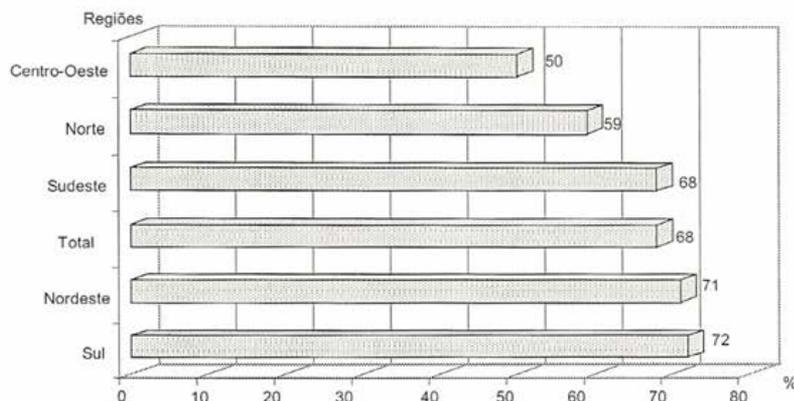
Gráfico 1
Empresas que utilizam alguma forma de trabalho flexível, segundo setor de atividade econômica Brasil



Fonte: Pesquisa direta junto às empresas, Abril-Junho/01, Fipe/TEM.

12. Para efeitos deste artigo deixaremos de apresentar resultados mais desagregados seja por setor de atividade, região ou tamanho de empresas, os quais podem ser encontrados em Chahad (2001).

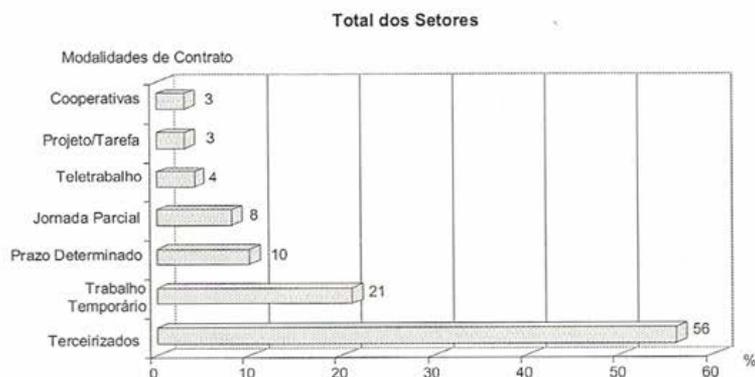
Gráfico 2
Empresas que utilizam alguma forma de trabalho flexível, segundo a região
Brasil



Fonte: Pesquisa direta junto às empresas, Abril-Junho/01, FIPE/MTE.

O *Gráfico 3* revela que a modalidade especial mais utilizada é a terceirização, pois cerca de 56,0% das empresas declaram utilizar esta forma de contratação dos trabalhadores, vindo a seguir o trabalho temporário utilizado por cerca de 21,0% das empresas pesquisadas. De qualquer forma, tanto pelo critério setorial, quanto pelo regional, parece claro que as empresas têm se servido de modalidades especiais de contrato de trabalho, em busca de sua flexibilidade produtiva.

Gráfico 3
Porcentagem das empresas que utilizam trabalho flexível, segundo modalidades de contrato
Brasil



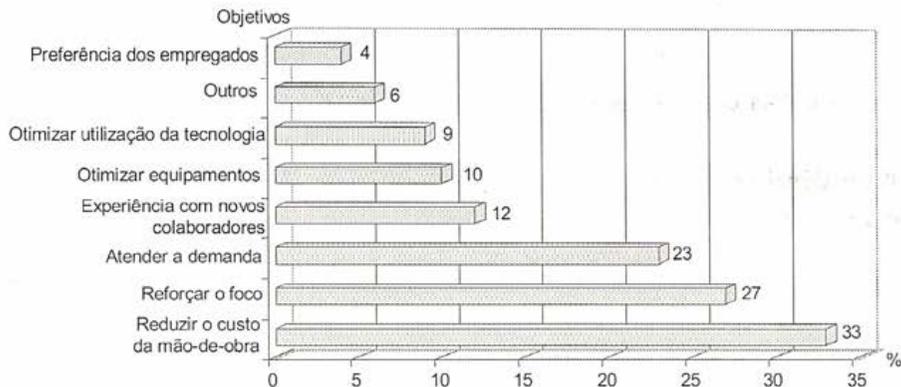
Fonte: Pesquisa direta junto às empresas, Abril-Junho/01, Fipe/TEM.

4.3.1 - As razões alegadas pelas empresas para a utilização do trabalho flexível

De acordo com o *Gráfico 4* a principal razão para que a empresa opte por uma contratação de caráter mais flexível refere-se à necessidade de redução do custo de mão-de-obra, vindo a seguir a política de reforçar seu foco de atuação e adaptar-se rapidamente as flutuações de demanda.

A desagregação dos dados permite afirmar que dentre os motivos investigados com relação às razões para utilização de emprego flexível, segundo cada setor, a redução de custos é a mais importante em todos eles, com destaque para a Agricultura e a Indústria. O atendimento da demanda é quase tão importante quanto a redução de custos na Construção Civil, e “reforçar o foco de atuação” tem a mesma importância do que a redução de custos no Comércio.

Gráfico 4
Porcentagem dos objetivos pelos quais as empresas utilizam modalidades de contrato de trabalho flexível em todos os setores
Brasil



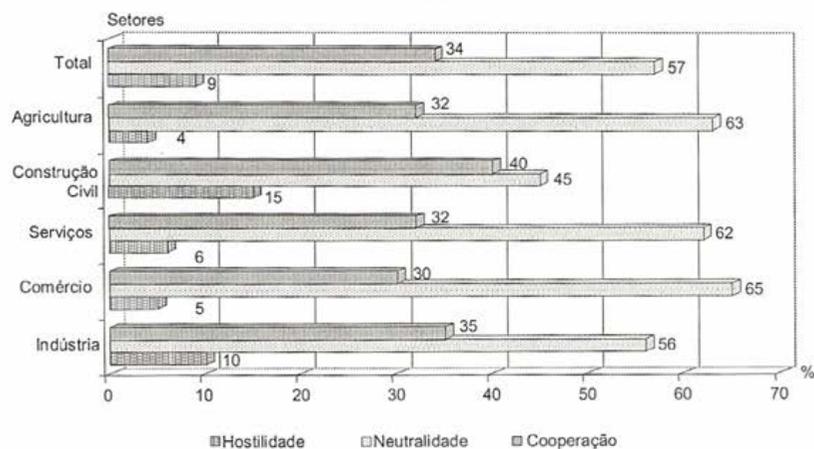
Fonte: Pesquisa direta junto às empresas, Abril-Junho/01, Fipe/TEM.

4.3.2 - O comportamento dos sindicatos perante o emprego flexível

O *Gráfico 5* revela que em todos os setores da atividade econômica, a utilização de modalidades especiais de contrato de trabalho, em busca de emprego mais flexível conta com o apoio dos sindicatos. De fato, apenas 9,0% das empresas consultadas declaram que o sindicato tem tido uma atitude hostil relativamente à utilização de emprego flexível, enquanto 34,0% indicaram que os sindicatos têm tido atitu-

des cooperativas. A maioria, contudo, indicou que a representação sindical dos trabalhadores tem ficado neutra com relação às formas especiais de contratação que vêm sendo utilizadas.

Gráfico 5
Atitude do Sindicato em relação às formas flexíveis de contratação, segundo o setor de atividade Brasil



Fonte: Pesquisa direta junto às empresas, Abril-Junho/01, Fipe/TEM.

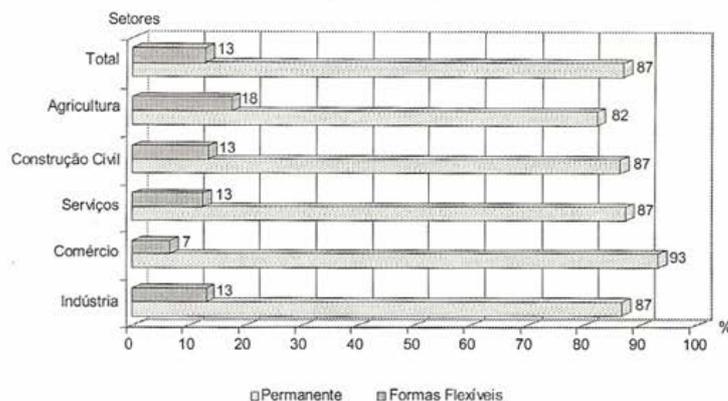
4.4 - A incidência do emprego flexível segundo o volume de trabalhadores contratados

4.4.1 - Emprego permanente versus emprego flexível

Até aqui os resultados concentraram-se em verificar o grau de utilização de trabalho flexível pelas empresas. Destaca a seguir o contingente de trabalhadores (em termos percentuais) envolvidos nessas modalidades de contratação.

Tomando-se o total dos setores de atividade, e agregando as modalidades de contratos especiais numa única categoria, denominada de emprego flexível, o Gráfico 6 revela que apenas 13,0% dos empregos representam trabalho flexível, sendo os demais 87,0% contratos de trabalho permanentes e de tempo integral. As atividades comerciais empregam somente 7,0% de trabalhadores em modalidades especiais, sendo a Agricultura (18,0%) o setor econômico onde o trabalho flexível é mais utilizado. Interessante notar que o setor Industrial, assim como o de Serviços, tem valores semelhantes à média total.

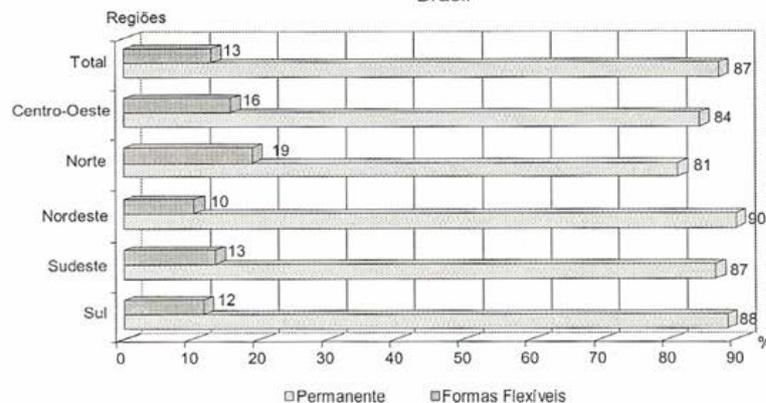
Gráfico 6
 Distribuição dos empregados, por forma de contrato (permanente ou flexível) utilizado pelas empresas, segundo setor de atividade econômica
 Brasil



Fonte: Pesquisa direta junto às empresas, Abril-Junho/01, Fipe/TEM.

Pelo *Gráfico 7* constata-se que é na região Norte onde as empresas mais absorvem trabalhadores em formas de contratação flexíveis, sendo a incidência menor no Nordeste, onde apenas 10,0% dos empregados encontram-se em modalidades especiais de contratos de trabalho.

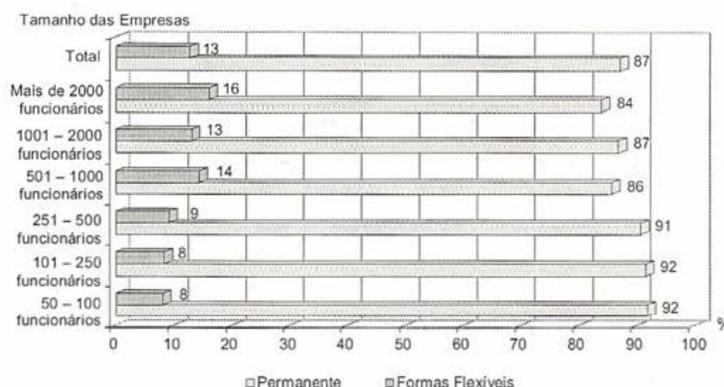
Gráfico 7
 Distribuição dos empregados, por forma de contrato (permanente ou flexível) utilizado pelas empresas, segundo região
 Brasil



Fonte: Pesquisa direta junto às empresas, Abril-Junho/01, Fipe/MTE.

O *Gráfico 8* contém um resultado importante, pois revela que a utilização de emprego flexível tende a crescer linearmente com o tamanho da empresa. De fato, enquanto as empresas com até cem empregados não empregam mais do que 8,0% de sua força de trabalho em emprego flexível, nas empresas com mais de dois mil empregados, 16,0% das vagas são ocupadas por trabalhadores em modalidades flexíveis de contrato de trabalho.

Gráfico 8
Distribuição dos empregados, por forma de contrato (permanente ou flexível) utilizado pelas empresas, segundo o tamanho da empresa
Brasil



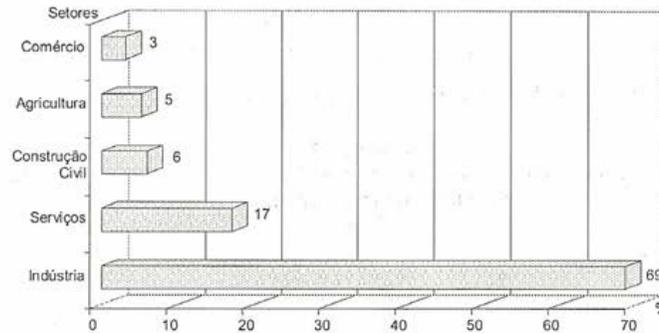
Fonte: Pesquisa direta junto às empresas, Abril-Junho/01, Fipe/TEM.

4.4.2 - Onde se concentram os trabalhadores ocupados em emprego flexível?

Agregando-se todas as modalidades especiais de contrato de trabalho é possível saber onde eles são absorvidos, segundo os critérios de classificação elegidos neste texto (setor de atividade, região e tamanho da empresa).

No que diz respeito ao setor de atividade, o *Gráfico 9* revela que a Indústria é, certamente, onde a utilização de trabalho flexível tem maior penetração, pois aproximadamente 70,0% dos trabalhadores atuando nessas condições encontram-se neste setor. Por outro lado, o Comércio absorve apenas 3,0%. Isto pode ser um claro indicador que as necessidades de ajuste flexível são sensivelmente maiores na Indústria, onde predomina grande parcela da força de trabalho formal no mercado de trabalho brasileiro.

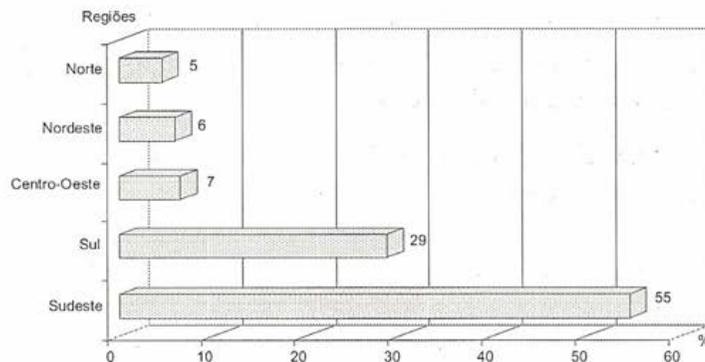
Gráfico 9
 Porcentagem dos empregados sob formas flexíveis de contrato de trabalho,
 segundo o setor de atividade
 Brasil



Fonte: Pesquisa direta junto às empresas, Abril-Junho/01, Fipe/TEM.

Olhando-se sob a ótica regional, no *Gráfico 10*, o Sudeste absorve mais da metade dos trabalhadores em emprego flexível, cerca de 55,0% mais precisamente. Este resultado corrobora o anterior, na medida que a concentração da indústria brasileira ocorre nesta região. Já a região Norte não absorve mais do que 5,0% dos trabalhadores em trabalho flexível.

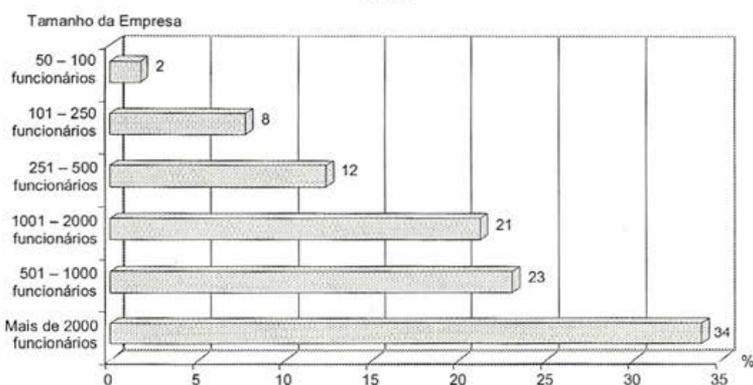
Gráfico 10
 Porcentagem dos empregados sob formas flexíveis de contrato de trabalho, segundo a região
 Brasil



Fonte: Pesquisa direta junto às empresas, Abril-Junho/01, Fipe/TEM.

O *Gráfico 11* traz a percentagem dos empregados em modalidades especiais de contrato de trabalho de acordo com o tamanho da empresa. O resultado é indiscutível, indicando que a utilização do trabalho tende a subir vigorosamente de acordo com a dimensão da empresa, avaliada pelo número de trabalhadores. Da totalidade dos trabalhadores nessas modalidades especiais, cerca de 34,0% encontravam-se em empresas com dois mil, ou mais, empregados.

Gráfico 11
Porcentagem dos empregados sob formas flexíveis de contrato de trabalho,
segundo o tamanho da empresa
Brasil



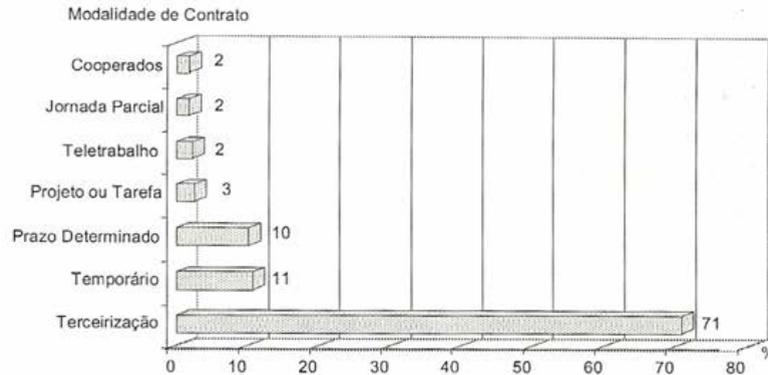
Fonte: Pesquisa direta junto às empresas, Abril-Junho/01, Fipe/TEM.

4.4.3 - Distribuição dos empregados segundo modalidades especiais do contrato de trabalho

O *Gráfico 12* traz, talvez, a evidência mais eloqüente sobre a utilização de trabalho flexível no caso brasileiro, entendido este como o conjunto das modalidades especiais de contrato de trabalho investigados, e descritos na seção 5.2.

Anteriormente, verificou-se, pelo gráfico 1 que cerca de 68,0% das empresas investigadas utilizavam alguma forma de emprego flexível, e pelo gráfico 3, que aproximadamente 56,0% das modalidades especiais de contrato de trabalho referiam-se ao trabalho terceirizado. Pelo gráfico 12, acima mencionado, fica claro que a grande modalidade de flexibilização existente no mercado de trabalho brasileiro é a terceirização das ocupações, uma vez que, independentemente do setor, da região ou do tamanho da empresa, 71,0% dos trabalhadores colocados em emprego flexível são os terceirizados.

Gráfico 12
Distribuição dos empregados, segundo modalidades especiais de contrato de trabalho
Brasil



Fonte: Pesquisa direta junto às empresas, Abril-Junho/01, Fipe/TEM.

4.5 - Banco de horas e suspensão temporária do contrato de trabalho

Em período recente foram introduzidas duas modalidades de contrato buscando facilitar ainda mais a flexibilização das relações de trabalho, ambas com grande utilização nos mercados de trabalho europeu e americano. A primeira associa-se à Lei 9.601/98, a qual criou o contrato de trabalho por prazo determinado, e refere-se à possibilidade das empresas adotarem o chamado “banco de horas”. A regulamentação da referida Lei deu nova interpretação ao parágrafo 2º do artigo 59 da CLT, permitindo assim às empresas e os trabalhadores criarem um novo sistema de compensações para as horas extras.

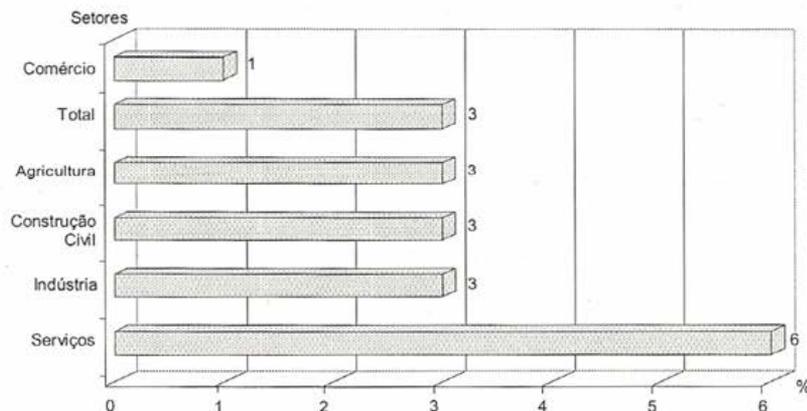
A segunda modalidade diz respeito à possibilidade da suspensão temporária do contrato de trabalho, onde o trabalhador que seria dispensado sem justa causa, tem o seu contrato suspenso, desde que inscreva-se em programa ou curso de qualificação profissional.¹³

Apesar de serem relativamente recentes, estas modalidades de contrato, ou formas alternativas de contornar o contrato tradicional de trabalho, já podem ser no-

13. Nesse caso, o trabalhador tem que ser elegível para o programa de seguro-desemprego, obedecendo todos os requisitos da Lei no. 7.998/90. Além disso, o treinamento deve ser mantido pelo empregador, e o empregado gozará do benefício do seguro-desemprego.

tadas como um procedimento adotado pelas empresas em busca de flexibilizar as relações de trabalho. O *Gráfico 13* indica, contudo, que apenas 3,0% das empresas brasileiras têm recorrido a este expediente, mas em alguns ramos do setor Serviços esse percentual é o dobro. Entretanto, como seria de se esperar, são as maiores empresas que já começam a fazer uso da suspensão temporária do contrato de trabalho, conforme revelam as estatísticas contidas no *Gráfico 14*: cerca de 71,0% dos empregados com contrato suspenso temporariamente, recebendo o seguro-desemprego e se submetendo a treinamento profissional pertencem às empresas com mais de 250 empregados.

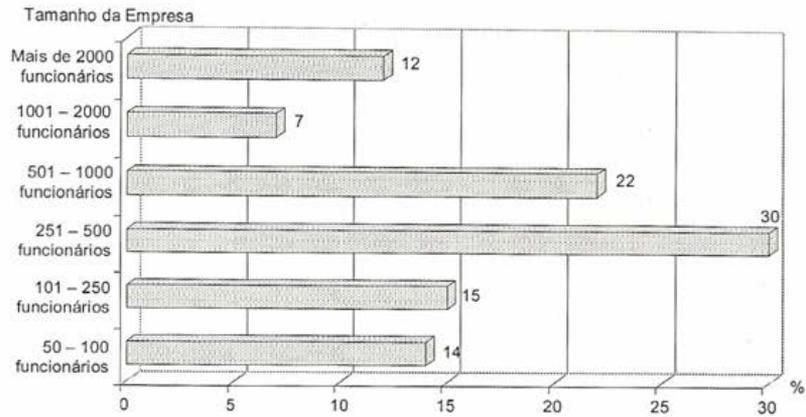
Gráfico 13
Porcentagem das empresas onde há suspensão temporária do contrato de trabalho "layoff", segundo o setor de atividade
Brasil



Fonte: Pesquisa direta junto às empresas, Abril-Junho/01, Fipe/TEM.

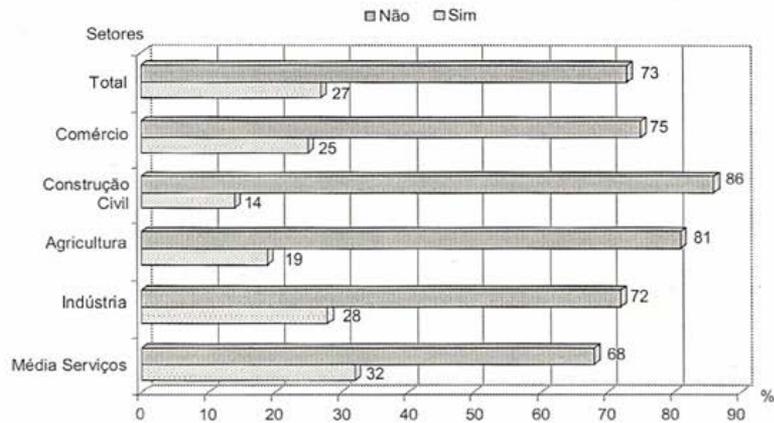
No que diz respeito à implantação do banco de horas, esta parece ser uma modalidade de prática trabalhista que vai rapidamente se consagrando no mercado de trabalho brasileiro. De fato, o *Gráfico 15* revela que, após a introdução da Lei 9.601/98, quando se regulamentou esta prática, cerca de 27,0% das empresas adotaram o banco de horas como forma de enfrentarem as flutuações da demanda determinadas pelo mercado de trabalho. De qualquer forma, essa prática parece responder às características setoriais, pois enquanto no setor Serviços demonstra estar penetrando rapidamente na Construção Civil onde as tarefas e as atividades têm um ciclo curto, fica mais difícil implantar um "banco de horas".

Gráfico 14
Distribuição dos empregados em suspensão temporária de trabalho "layoff", segundo o tamanho da empresa
Brasil



Fonte: Pesquisa direta junto às empresas, Abril-Junho/01, Fipe/TEM.

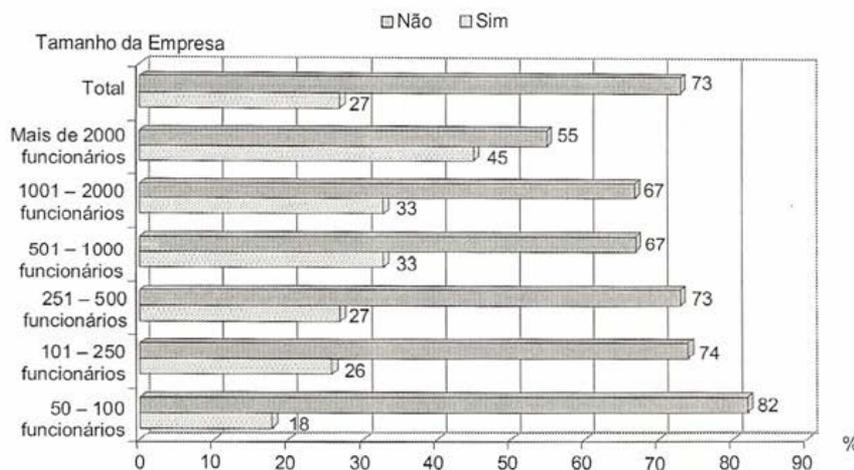
Gráfico 15
Existência de banco de horas, segundo o setor de atividade
Brasil



Fonte: Pesquisa direta junto às empresas, Abril-Junho/01, Fipe/TEM.

Ademais, a possibilidade de amenizar as flutuações da demanda, por meio da prática do banco de horas, tende a beneficiar as empresas mais bem estruturadas, com mão-de-obra mais qualificada, e sólidos departamentos de recursos humanos. Isto é facilmente verificável por meio do *Gráfico 16*, onde cerca de 33,0% das empresas entre 500 e 2000 empregados implantaram o banco de horas, e praticamente metade das firmas acima de 2000 trabalhadores também o fizeram.

Gráfico 16
Existência de banco de horas, segundo o tamanho da empresa
Brasil



Fonte: Pesquisa direta junto às empresas, Abril-Junho/01, Fipe/TEM.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Enfatizando sempre as limitações que possam ser imputadas ao levantamento de campo realizado, seguem-se as principais conclusões resultantes da investigação, e que certamente demandam esforços complementares em busca de um quadro mais preciso sobre o alcance e as conseqüências da utilização de modalidades especiais de contrato de trabalho sobre a flexibilidade do mercado de trabalho brasileiro:

- 1) A utilização de trabalho flexível encontra-se disseminada entre as empresas brasileiras, seja em termos setoriais ou mesmo regionais;
- 2) Contudo, computando-se todos os trabalhadores em empregos flexíveis apenas cerca de 13,0% dos ocupados encontram-se nesta condição;
- 3) O setor Serviços congrega o maior percentual de empresas utilizando emprego flexível, e o Sul apresenta o mesmo resultado em termos regionais;
- 4) A modalidade de contrato especial mais freqüente é a terceirização, com 56,0% das empresas utilizando este tipo de ocupação, o que corresponde a 71,0% dos trabalhadores ocupados em modalidades flexíveis de contrato de trabalho;
- 5) A terceirização é mais intensa no setor industrial, e nas regiões Nordeste e Sudeste;
- 6) A redução dos custos da mão-de-obra aparece como a razão mais comumente alegada pelas empresas para a utilização das modalidades especiais de contrato de trabalho;
- 7) A utilização de trabalho flexível é crescente com o tamanho da empresa, sendo baixíssimo o percentual de trabalhadores em emprego flexível nas pequenas empresas;
- 8) A atitude dos sindicatos é de neutralidade ou apoio à utilização de modalidades especiais de contratos de trabalho; e
- 9) A suspensão temporária do contrato de trabalho (*layoff*) é utilizada por um contingente diminuto de empresas, restringindo-se ainda às grandes empresas.

Por fim, guardadas as inúmeras limitações existentes, tanto temporais como de diferença de legislação e de definições estatísticas, alguns dos resultados aqui obtidos corroboram evidências empíricas observadas no cenário internacional. Por exemplo, o Employment Outlook da OECD de 1998, informa que, em meados da década de noventa, a incidência de emprego flexível, na classificação por eles adotada, contabilizava cerca de 13,1% de trabalhadores nesta condição, um número aproximado ao constatado no gráfico 7 já mencionado. Outro exemplo, ainda comparando-se com estatísticas da OECD, diz respeito a que, em 1991, a soma do trabalho temporário e do trabalho em tempo parcial era de cerca de 24,3%, enquanto o

levantamento aqui realizado, revelado no Gráfico 12, obteve um cifra de 21,0% (ver Chahad, 2001, p. 111-112).

De qualquer forma, comparações internacionais requerem dados mais precisos, e os resultados aqui obtidos devem ser encarados como uma primeira aproximação da questão da flexibilização do mercado de trabalho brasileiro, sob a ótica da utilização de modalidades especiais de contratos de trabalho. Resultados mais robustos exigem a realização de novas pesquisas que permitem investigar inúmeros aspectos aqui levantados em maior grau de profundidade.

Como mensagem final deve ficar claro que em momento algum o texto procurou associar a flexibilização com a diminuição do desemprego no Brasil. A constatação de que o trabalho flexível, examinado sob a ótica de novos tipos de vínculos no mercado formal, está disseminado no Brasil, indica, apenas, que existe um percentual pequeno, mas já significativo, de empresas que fazem uso daquilo que a legislação lhes permite, que são as “modalidades especiais do contrato de trabalho”, como a jornada parcial, o trabalho temporário, as cooperativas etc., em oposição ao tradicional contrato permanente. Mesmo que estas modalidades estejam crescendo, não é possível se estabelecer uma relação direta, e imediata, com o desemprego, cuja explicação esta menos no funcionamento do mercado de trabalho e mais nos argumentos de natureza macroeconômica vivenciados pelo país, especialmente num período onde este tem aumentado sua inserção na economia mundial, mas sem as necessárias reformas que venham a preservar os níveis de emprego.

BIBLIOGRAFIA

- BLANPAIN, R. Flexibility and Working Time, *Bulletin of Comparative Labor Relations*, n.22, Special Issue Flexible Work Patterns and Their Impact on Industrial Relations, Institute for Labor Relations, Catholic University of Leuven, 1991.
- BLANK, R. *Does Larger Social Safety Net Mean Less Economic Flexibility?* In Working Under Different Rules, Richard B. Freeman Editor, New York: Russel Sage Foundation, 1994.
- BRONSTEIN, A. Reforma Laboral en América Latina: Entre Garantismo y Flexibilidad, *Revista Internacional del Trabajo*, Vol.116, n. 1, Ginebra, 1997.

- CAMARGO, J.M. Flexibilidade e Produtividade no Mercado de Trabalho Brasileiro, in *Flexibilidade do Mercado de Trabalho no Brasil*, José Márcio Camargo, Rio de Janeiro, FGV, 1996.
- CHAHAD, J.P.C. *Trabalho Flexível e Modalidades Especiais de Contrato de Trabalho: Evidências Empíricas no Caso Brasileiro*, Relatório de Pesquisa FIPE/ MTE, São Paulo, setembro, 2001.
- CRIVELLI, E. *Regulamentação versus Desregulamentação: Apontamentos Para Uma Mudança nas Relações de Trabalho no Brasil*. in Políticas de Emprego, Políticas de População e Direitos Sociais, Lúcia Bógus e Ana Yara Paulino(organizadoras), Educ, São Paulo, 1997.
- DANER, D.A. The Flexible Work Force, *Journal of Labor Research*, volume XVII, number 4, John M. Olin Institute for Employment Practice and Policy, Department of Economics, George Mason University, Fairfax, Virginia, USA, 1996.
- DIEESE. *Encargos Sociais no Brasil: Conceito, Magnitude e Reflexos no Emprego*, Pesquisa Dieese, versão final, São Paulo, julho 1997.
- FUNK, L. e KNAPPE, E. Novas Saídas Para o Desemprego, *Revista Traduções*, n.10, Centro de Estudos, Fundação Konrad Adenauer-Stiftung, número especial sobre “O Trabalho em Extinção? Saídas Para Superar o Desemprego”, São Paulo, 1996.
- GALIN, A. Flexible Work Patterns- Why, How, When and Where?, *Bulletin of Comparative Labor Relations*, n.22, Special Issue Flexible Work Patterns and Their Impact on Industrial Relations, Institute for Labor Relations, Catholic University of Leuven, 1991.
- GLADSTONE, A. Labour Flexibility and the Attitudes of the Parties, *Bulletin of Comparative Labor Relations*, n.22, Special Issue Flexible Work Patterns and Their Impact on Industrial Relations, Institute for Labor Relations, Catholic University of Leuven, 1991.
- GOLDEN, L. Flexible Work Schedules: What Are We Trading off to Get Them? *Monthly Labor Review*, March, Washington, 2001.

- GRIP, A. e HOLVENBERG, W. Empleo Atípico en la Unión Europea, *Revista Internacional del Trabajo*, Vol.116, n. 1, Ginebra, 1997.
- HEMPESTEAD, K. Labour Costs: An International Comparison of Concepts, *Bulletin of Labour Statistics*, vol. IX, 1983.
- HEPPLE, B. *Emprego: Garantia e Flexibilidade*, Anais do Seminário Internacional Sobre Relações de Trabalho-Aspectos Jurídicos, Sociais e Econômicos, Ministério do Trabalho, Brasília, 1988.
- HYLTON, M. O. Legal and Policy Implications of the Flexible Employment Relationship, *Journal of Labor Research*, volume XVII, number 4, John M. Olin Institute for Employment Practice and Policy, Department of Economics, George Mason University, Fairfax, Virginia, USA, 1996.
- IRMÃO, J.F. e MÖLLER *Desemprego e Precarização das Relações de Trabalho no Brasil*, in Ensaio de Mercado de Trabalho e Políticas de Emprego, Tarcísio Patrício de Araújo e Roberto Alves de Lima (Organizadores), Editora Universitária, EFPE, Recife, 2001.
- JATOBÁ, J. *Encargos Sociais, Custo da Mão de Obra e Flexibilidade no Mercado de Trabalho no Brasil*, Seminário Regulação no Mercado de Trabalho no Brasil, Belo Horizonte, março, 1994.
- KAISER, M. e HEINZ, W. *Labour Costs and Structural Change in the European Community*, Singapore, Institute of Southeast Asian Studies, 1989.
- LEE, D.R. Why is flexible employment increasing?, *Journal of Labor Research*, volume XVII, number 4, John M. Olin Institute for Employment Practice and Policy, Department of Economics, George Mason University, Fairfax, Virginia, USA, 1996.
- LOCKE, R.; e KOCHAN, T. PIORE, H. Replantiamento del estudio comparado de las relaciones laborales: Enseñanzas de una investigación internacional, *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 114, nº 2. 2, Ginebra, 1995.
- MARTINEZ, E.G.P.Flexibilidad Laboral y Precariedad en el Empleo: el Acuerdo Para la Estabilidad en el Empleo, *Revista de Trabajo*, año 4, numero 12.

- Enero-Julio, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Buenos Aires, Argentina, 1997.
- MATTOSO, J. *A Desordem do Trabalho*, São Paulo, Scritta, 1995.
- MATTOSO, J. e POCHMANN, M. (1995). *Globalização, Concorrência e Trabalho*, Cadernos CESIT, n.17. Campinas, IE/Cesit, 1995.
- NEFF, A.; KASK, C. e SPARKS, C. International Comparations of Manufacturing Unit Labor Costs, *Monthly Labor Review*, BLS, December, Washington, 1994.
- NOLLEN, S.D. Negative Aspects of Temporary Employment. *Journal of Labor Research*, volume XVII, number 4, John M. Olin Institute for Employment Practice and Policy, Department of Economics, George Mason University, Fairfax, Virginia, USA, 1996.
- OECD The OECD Jobs Study, Part I: *Labour Market Trends and Underlying Forces of Change*; Part II: The Adjustment Potencial of Labour Market, Paris, 1994.
- PASTORE, J. *Encargos Sociais no Brasil e no Exterior- Uma Avaliação Crítica*, Edições Sebrae, Brasília, 1994.
- PASTORE, J. *Flexibilização dos Mercados de Trabalho e Contratação Coletiva*, São Paulo: Editora LTr, 1994.
- POCHMANN, M. *Políticas de Emprego e Renda no Brasil: Algumas Considerações*, in Políticas de Emprego, Políticas de População e Direitos Sociais, Lúcia Bógus e Ana Yara Paulino(organizadoras), Educ, São Paulo, 1997.
- POCHMANN, M. O Trabalho em Questão: Considerações Sobre o Período Recente no Brasil, *Indicadores FEE*, vol. 23, n.1, Porto Alegre, 1995.
- RAMOS, C.A. *Flexibilidade e Mercado de Trabalho: Modelos Teóricos e a Experiência dos Países Centrais Durante os Anos 80*, Textos Para Discussão n.271, agosto, IPEA: Brasília, 1992.
- RELASUR. Coste de la Mano de Obra en la Industria de la Unión Europea, *Revista Relasur*, n.2, Buenos Aires, 1994.

- RODGERS, G. e RODGERS, J. *Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe*. Ginebra, Instituto Internacional de Estudios Laborales, Bruselas, Universidad Libre de Bruselas, 1989.
- ROMAGNOLI, U. *Estabilidade Versus Precariedade*, Anais do Seminário Internacional Sobre Relações de Trabalho - Aspectos Jurídicos, Sociais e Econômicos, Ministério do Trabalho, Brasília, 1997.
- SCHMID, G. Saídas Europeias Para o Desemprego, *Revista Traduções*, n.10, Centro de Estudos, Fundação Konrad Adenauer-Stiftung, número especial sobre “O Trabalho em Extinção? Saídas Para Superar o Desemprego”, São Paulo, 1996.
- STANDING, G. Globalization, Labour Flexibility and Insecurity: The Era of Market Regulation, *European Journal of Industrial Relations*, v.3, n.1, 1997.
- THURMAN J.E. Flexibility in Working Time: International Trends and Developments, *Bulletin of Comparative Labor Relations*, n.22, Special Issue Flexible Work Patterns and Their Impact on Industrial Relations, Institute for Labor Relations, Catholic University of Leuven, 1991.
- TREU, T. La Flexibilidad Laboral en Europa, *Revista Internacional del Trabajo*, vol.172. n.2. Genebra, 1993.
- TREVISAN, A.M. Reduzir Encargos Não é Criar Empregos, *Trevisan Conjuntura*, ano VI, n.64. São Paulo, 1993.
- URANI, A. Ajuste Macroeconômico e Flexibilidade do Mercado de Trabalho, in *Flexibilidade do Mercado de Trabalho no Brasil*, José Márcio Camargo, Rio de Janeiro, FGV, 1996.
- ZYLBERSTAJN, H. *Banco de Horas: Da Justificativa Teórica à Utilização Prática no Brasil*, Relatório de Pesquisa FIPE/MTE, São Paulo, junho, 2002.