

A FLEXIBILIZAÇÃO RESTRITA E DESCENTRALIZADA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL¹

Maria Cristina Cacciamali² / André Britto³

RESUMO

O presente estudo tem dois objetivos. O objetivo principal é apresentar informações sistematizadas a respeito da introdução de componentes de flexibilização das relações de trabalho nos acordos, dissídios ou convenções coletivas que compõem o Banco de Dados do Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas (SACC) do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos (Dieese) para o ano de 1998. O objetivo secundário é contrastar essas informações com práticas efetivas que estão sendo desenvolvidas no mercado de trabalho e que são apresentadas na literatura especializada. Os principais resultados do estudo apontam que as negociações coletivas estão incorporando a flexibilização nos componentes de horas e remuneração, não ocorrendo alterações nas cláusulas relativas aos diferentes tipos de contrato de trabalho (tempo indeterminado, determinado, temporário etc.).

Palavras-chave: Flexibilidade laboral; relações de trabalho; legislação laboral; mercado de trabalho; sindicatos.

ABSTRACT

This article has two purposes. The main one is to analyze the introduction of flexibility's clauses in the employment contracts in Brazil using the Data System of the Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos (Dieese) for 1998. The second goal is to compare the results we have obtained with the literature of this field and the actual labor relations that have been put into practice in the Brazilian labor market. The results show that the collective bargaining agreements have incorporated clauses of flexibility in some of their components such as hours and earnings, but no changes have been observed in clauses related with different kinds of employment contracts (permanent, short-term etc.).

Key-words: Labour flexibility; labour relations; labour laws; labour market; unions.

-
1. Os autores agradecem aos dois pareceristas anônimos da Revista da Abet que julgaram este artigo. A sua leitura cuidadosa e observações pertinentes contribuíram sensivelmente para o aprimoramento de sua qualidade.
 2. Mestre, Doutora e Professora Livre Docente pela Universidade de São Paulo. Atualmente é Professora Titular da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade e do Programa de Pós-Graduação em Integração da América Latina da Universidade de São Paulo, onde leciona e pesquisa na área de estudos do trabalho. E-mail: cciamali@uol.com.br.
 3. Graduando do Curso de Economia da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo. Bolsista da Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas. E-mail: britto@uol.com.br.

INTRODUÇÃO

As empresas, após a liberalização comercial e a maior integração das economias em escala mundial, vêm buscando maior flexibilidade nos processos de produção e nas relações de trabalho. Quanto ao primeiro aspecto, a literatura especializada enfatiza que a procura das empresas por maior competitividade, com objetivo de conquistar, ampliar ou manter os seus mercados, leva à maior inovação de produtos e de serviços, utilizando-se a mesma planta e equipamentos para diferentes usos, empregando com maior eficiência os recursos existentes e reorientando a produção para superar interrupções ou quebra de equipamentos. Além disso, as empresas perseguem uma maior aderência às flutuações e/ou sazonalidade da demanda, e procuram atender em prazos mais curtos os diferentes perfis e necessidades dos clientes. Quanto ao segundo ponto, as mudanças em andamento devem considerar aspectos quantitativos e qualitativos. Dentre os primeiros, devemos apreciar o número de trabalhadores contratados e as modalidades de contrato de trabalho utilizadas pelas empresas; a definição da jornada de trabalho e das horas extras; e os salários, suas formas de pagamentos e políticas de aumentos. Entre os aspectos qualitativos, devemos analisar as competências e padrões definidos pelas empresas para que os empregados possam desempenhar várias funções – a polivalência; a estabilidade no emprego para adquirir habilidades e competências; e os programas de educação continuada. A análise da flexibilização das relações de trabalho, além disso, deve contemplar também as dimensões internas e externas à empresa. A primeira dimensão refere-se às práticas de gestão da mão-de-obra contratada diretamente pela empresa. A segunda diz respeito aos trabalhadores e às disposições estabelecidas nos contratos terceirizados, nos quais a mão-de-obra contratada pode estar sujeita às mesmas situações dos empregados contratados diretamente pela empresa, apresentando, contudo, maior insegurança na manutenção de seu contrato de trabalho e, em geral, condições de trabalho inferiores àquelas deliberadas para os trabalhadores contratados diretamente.

A aplicação de métodos de gestão centrados no conceito de qualidade total vem acompanhada, ou até requer, a inclusão de práticas que flexibilizem as relações de trabalho. A organização da produção baseada nesses métodos pressupõe a introdução de medidas operacionais que, além de evitarem o desperdício de recursos para a unidade produtiva e oferecerem produtos e serviços de melhor qualidade

para o consumidor, também aprimoram as condições no trabalho. Dessa maneira, os ambientes de trabalho são mais bem planejados, tornando-se mais adequados para diminuir os riscos de acidentes de trabalho, bem como são implementados programas para a sua prevenção e para a promoção da saúde; o nível de escolaridade dos trabalhadores é mais elevado, e programas de educação continuada compõem a agenda de gestão das pessoas; assim como se abrem oportunidades para o engajamento mais efetivo dos trabalhadores nos processos de produção e de trabalho. Entretanto, essas mudanças, de acordo com relatos de estudos de campo, muitas vezes, mantêm a sua forma taylorista de organização do trabalho, com o agravamento de tornarem mais complexas as tarefas e intensificar o trabalho, afetando a saúde dos trabalhadores, por meio, especialmente, de distúrbios e desorganização mentais ou por lesões por esforços repetitivos (Coriat, 1997; Hirata, 1999).

A adoção das práticas de gestão mencionadas, muitas vezes aplicadas sem negociação, ou até sem a transmissão das informações necessárias sobre os efeitos que irão produzir sobre o cotidiano laboral, sobre as remunerações ou a saúde dos trabalhadores encontra condições favoráveis no ambiente do mercado de trabalho contemporâneo, em virtude do processo de informalidade⁴ e da elevação das taxas de desemprego. Esses dois aspectos do mercado de trabalho se reforçam mutuamente e criam as condições favoráveis para introduzir ou manter no mercado de trabalho o tirocínio de contratar sob modalidades alternativas ao contrato de trabalho permanente e de flexibilizar as relações de trabalho em todas as modalidades de contrato. Dessa forma, devemos mencionar, no caso brasileiro, a tendência à privatização das regras no uso da força de trabalho, consentida pelas mudanças

4. O conceito *Processo de Informalidade* denomina o processo de mudanças institucionais que derivam das transformações estruturais na produção e no emprego, que são impulsionadas pela liberalização do comércio e da maior integração das economias à economia mundial, conjuntamente com a revolução tecnológica em andamento. Na dimensão do mercado de trabalho, o processo de informalidade revela-se por meio da destruição, adaptação e redefinição de um conjunto de instituições, normas e regras – estabelecidas juridicamente ou mediante práticas consuetudinárias, envolvendo os seguintes aspectos: as relações entre as empresas para organizar a produção e sua distribuição; os processos de produção e de trabalho; as formas de inserção de trabalho; as relações de trabalho; e os conteúdos das ocupações. As transformações que ocorrem nas dimensões supramencionadas constituem os processos societários que mudam e constroem a sociedade contemporânea, germinando as instituições futuras. Essas alterações se mostram e possuem um duplo efeito. De um lado, são os processos de corrosão de determinadas práticas ou instituições que se tornam inadequadas pela perda de sua eficácia e/ou de sua legitimidade política ou por envolver custos diretos ou indiretos elevados. Por outro lado, constituem os processos que definem ou adaptam normas, práticas, procedimentos e instituições às necessidades e interesses da sociedade contemporânea. O *Processo de Informalidade* implica dessa maneira construção ou adaptação de regras consuetudinárias ou jurídicas no mercado de trabalho consoantes com três dimensões concretas do momento contemporâneo: econômica, social e política.

implementadas na legislação laboral durante a Administração de Fernando Henrique Cardoso.⁵ Essas alterações abordam os componentes principais do contrato de trabalho, horas e remuneração, e introduzem ou ampliam a aplicação de contratos de trabalho alternativos ao contrato padrão – cooperativas de trabalho, contrato por tempo determinado, e suspensão temporária de contrato.

Soma-se a isto o fato de a legislação social – laboral e previdenciária – vigente vir sendo desgastada, ou seja, não vem sendo cumprida, e como consequência vem perdendo legitimidade social por pelo menos três fenômenos adicionais. O primeiro é que a fiscalização ao cumprimento das leis trabalhistas e previdenciária, desde 1995, passa a adquirir caráter principalmente de orientação ao invés de autuação.⁶ O segundo é a quase ausência de punição às empresas inadimplentes junto ao Instituto Nacional de Seguridade Social. O terceiro refere-se às normas e práticas de trabalho estabelecidas pela dinâmica impetrada pelos atores das negociações coletivas, muitas vezes sem a presença dos sindicatos das respectivas categorias profissionais. Esses elementos incitam um número elevado de contratações no mercado de trabalho que não atendem os pressupostos legais vigentes, como por exemplo, a contratação de trabalhador assalariado, ou seja, que exerce serviços de forma subordinada e regular, sob a forma de cooperativa de trabalho, ou de microempresa ou de autônomo prestador de serviço, ou ainda principalmente por meio de contrato verbal, logo não registrado em carteira de trabalho, visto este último constituir o de menor custo, por não ser autuado pelo estado.

O presente estudo tem dois objetivos. O objetivo principal é apresentar informações sistematizadas a respeito da introdução dos componentes de flexibilização das relações de trabalho nos acordos, dissídios ou convenções coletivas que compõem o Banco de Dados do Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas (SACC) do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos

5. Dentre as mudanças na legislação, destacamos as seguintes: Participação nos Lucros e Resultados (desde a Medida Provisória n.794/94; Lei 10.101, de 19 de Dezembro de 2000), Cooperativas Profissionais (Lei 8.949/94), Contrato por Tempo Determinado (Lei 9.601/98), Banco de Horas (Lei 9.601/98), Trabalho em Tempo Parcial (MP 1.709/98); Suspensão do Contrato de Trabalho (MPs nos. 1.726/98 e 1.779/99). Mencionamos as demais: desindexação salarial para as categorias profissionais (MPs. de nos 1.053 e 1.079 de 1995); desindexação dos benefícios da Seguridade Social do salário mínimo (MP de no. 1906/97); denúncia da Convenção 158 da OIT (11/95), sobre as dispensas imotivadas; limitação da organização sindical no serviço público e punição dos funcionários em greves (Dec. 2.066/96); ampliação das possibilidades do trabalho temporário (Portaria, 29/06/96); limitação do tempo de validade dos acordos (MP 1620/98).

6. Portaria 865/95 do Ministério do Trabalho e Emprego.

(Dieese) para o ano de 1998. O objetivo secundário é contrastar essas informações com práticas efetivas que estão sendo desenvolvidas no mercado de trabalho e que são apresentadas na literatura especializada. Dessa maneira, estruturamos o artigo da seguinte forma. A primeira seção apresenta e discute os elementos teóricos que permitem a construção dos procedimentos metodológicos para sistematizar e analisar as informações primárias. A segunda seção define a tipologia adotada, enquanto a terceira apresenta os resultados. Por fim tecem-se as considerações finais relacionando os resultados obtidos com outras evidências empíricas retiradas da literatura especializada.

À guisa de conclusão, antecipamos ao leitor que o ambiente institucional que está sendo construído para o mercado de trabalho, tecido por múltiplas regras e procedimentos, induz e deve tornar mais freqüente a negociação no local de trabalho, sobretudo de forma continuada. Assim sendo, a extensão desse tipo de estratégia de negociação deve ser implementada de forma complementar à negociação centralizada. A primeira definindo limites ou os parâmetros em cada cláusula; a segunda concretizando a negociação em nível de firmas ou estratos de firmas, podendo assim constituir-se em um instrumento eficaz para dirimir os efeitos deletérios que advêm dos novos métodos de trabalho impostos, muitas vezes de maneira autoritária e/ou arbitrária, sem o devido monitoramento dos trabalhadores, sindicatos ou gestores.

2. A CONSTRUÇÃO E OS COMPONENTES DO MODELO DE RELAÇÕES DE TRABALHO FLEXÍVEIS

As mudanças que estão ocorrendo nas relações de trabalho podem ser apreendidas por meio das alterações verificadas no conteúdo das disposições dos diferentes componentes do contrato individual e coletivo de trabalho, conforme exposto no *Quadro 1*. Estas alterações procedem de diferentes características do ambiente contemporâneo do mercado de trabalho que se apresentam interligadas e se reforçam mutuamente. Recortando esse quadro sob a ótica econômica, devemos mencionar os seguintes elementos: a imposição de diminuir custos devido à maior liberalização comercial e a necessidade de atingir níveis de competitividade adequados; as mudanças tecnológicas em andamento, e seus reflexos sobre a organização do trabalho; e a perda do poder de barganha sindical em virtude da maior elasticidade da demanda de trabalho, e do cenário econômico recessivo. O padrão que adotamos neste

estudo para definir as características do modelo de relações de trabalho flexível é aquele exercido pelas grandes empresas, que determinam e se subordinam aos padrões internacionais de competição. As mudanças que destacamos, e que serão alvo da investigação empírica, originam-se da comparação entre esse padrão e as características do modelo de relações de trabalho fordista.

Os principais componentes do contrato de trabalho do modelo fordista-taylorista estabelecem: negociações coletivas, muitas vezes efetivadas ou mediadas com a participação do Estado, com diferentes níveis de centralização; duração do contrato de trabalho por tempo indeterminado e tempo integral; horas determinadas por dia ou semana com previsão de horas extras; local fixo de trabalho; salário fixo determinado no interior de uma estrutura hierárquica, incorporando, em cada negociação, ganhos de produtividade apresentados pela empresa, setor ou média do agregado da economia. Além disso, constitui prática freqüente indexar os salários ao aumento dos índices de preços ao consumidor. Esse conjunto de características, especialmente a forma de remuneração somada às possibilidades de promoção e treinamento por tempo de serviço nas grandes empresas, nos denominados *mercados internos de trabalho*⁷, constitui a relação salarial do modelo de acumulação do período industrial-fordista, permitindo um círculo virtuoso entre crescimento do produto, expansão da demanda agregada por meio de consumo de massa, acompanhada de distribuição da renda implementada por meio dos aumentos dos salários, convergência salarial, tributação progressiva e políticas públicas de transferências, que mantêm o nível de renda ou integram os mais pobres como consumidores (Boyer, 1986). Adicionalmente, a solidariedade social e a extensão da cidadania são garantidas por meio da universalização da inserção de todos os trabalhadores no sistema de proteção social (Lautier, 2002).

A construção de um modelo flexível de relações de trabalho tem em vista um ambiente institucional onde a empresa possa ajustar o nível dos insumos do trabalho às variações da demanda de bens e serviços. Modificar o nível de salários segun-

7. O conceito de mercado interno de trabalho se origina em Doeringer e Piore (1971).

8. O estabelecimento de mercados de trabalho flexíveis também é entendido como elemento chave para a redução do desemprego, ou ainda como fator primordial para as empresas serem competitivas e se adaptarem continuamente a mudanças nos mercados e inovações tecnológicas (Ozaki, 2000). Destacamos, contudo, que a literatura indica que: o crescimento do nível de emprego está mais associado ao crescimento da demanda efetiva do que à redução de custos da mão-de-obra; nos países, onde os governos efetuaram reformas laborais com vista à maior flexibilização das relações de trabalho não apresentaram expansão do nível de emprego, sem a presença do crescimento da demanda efetiva; e nos países da América Latina sob essas últimas condições o número de assalariados informais, sem contrato registrado, não diminuiu.

do a sua produtividade e/ou capacidade de pagamento; e oferecer empregos que atendam às variações da demanda. Para tanto, esses objetivos podem ser alcançados ao se introduzirem contratos de trabalho alternativos ao contrato permanente, e mudanças no tempo de trabalho e na remuneração.⁸ (Ozaki, 2000). Ratificamos, em conformidade com a literatura especializada recente, que além das reformas laborais concernentes aos contratos coletivo e individual de trabalho, as negociações coletivas têm sido um instrumento privilegiado para flexibilizar as relações de trabalho. Com velocidades distintas, em diferentes países e em setores distintos, as negociações coletivas resultaram em contratos coletivos que apresentam diversas combinações dos itens supracitados (Ozaki, 2000). Essas derivações heterogêneas procedem das tendências de descentralização das negociações e privatização nas regras de utilização da força de trabalho que são consentidas pelas reformas laborais. O horário flexível, por exemplo, é um meio de reduzir, ou mesmo eliminar, o pagamento de horas extras; uma concessão dos trabalhadores como condição para os empregadores aceitarem horários de trabalho mais curtos; principalmente, é visto como um meio da empresa melhorar sua capacidade de resposta, com rapidez e baixo custo, às flutuações da demanda de bens e serviços. Dessa maneira, a jornada padrão perde espaço para contratos que consideram horas anualizadas, trimestralizadas ou semanais de trabalho, diminuindo-se a prática da utilização das horas extras e introduzindo-se sistemas de compensação (IRS, 1991; IRS 1997; OIT, 1997). Quanto aos salários, parcela variável ou aumentos encontram-se vinculados ao desempenho da empresa, seja sob a forma de lucros, produtividade, diminuição de custos ou índice de qualidade dos produtos (Ozaki, 2000). E, requerimentos de adaptabilidade a diferentes funções, trabalho em equipe e polivalência passam a ser freqüentes.

O modelo de relações de trabalho flexível implica modificações no conteúdo dos principais componentes dos contratos coletivo e individual do trabalho, conforme pode ser observado no Quadro 1. A tipologia que adotamos para verificar as mudanças entre os dois modelos de relações de trabalho será adaptada para extrair dos acordos, convenções e dissídios coletivos depositados no Banco de Dados do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos (Dieese), as cláusulas que permitem examinar a introdução de práticas de flexibilização nas relações de trabalho por meio da estrutura sindical e dos instrumentos legais vigentes.

Quadro 1
Modelos fordista e flexível de relações de trabalho

Tipos e Componentes dos Contratos	Fordista	Flexível
Duração	Indeterminado.	Diferentes arranjos.
Local	Fixo e subordinado diretamente a um único empregador.	Pode variar e estar subordinado indiretamente a diferentes empregadores.
Jornada	Determinada, padronizada e em tempo integral.	Variável, não padronizada e pode ser em tempo parcial.
Horas extras	Utilizadas. Remuneração maior imposta pela legislação.	Práticas de compensação de horas.
Hierarquia	Definida. Predominância de níveis verticais.	Definida. Predominância de equipes e níveis horizontais.
Funções e Atividades	Bem definidas.	Polivalência.
Organização trabalho	Hierarquizada. Valorização da senioridade.	Flexível exigindo formação profissional continuada.
Salário	Fixo.	Fixo adicionado de componente variável ou somente variável.
Aumentos Salariais	Periódicos, vinculados à produtividade e indexados aos índices de preços ao consumidor.	Descontínuos, associados a metas, resultados, qualidade, adaptabilidade ou bonificações.
Estabilidade	Valorizada.	Valorizada apenas para o núcleo duro dos trabalhadores.
Rescisão de contrato por parte do empregador	Restrições impostas pela legislação.	Diminuição ou eliminação das restrições impostas pela legislação.
Negociação coletiva	Centralizada ou por setores.	Descentralizada, preferencialmente por empresa.
Contratos coletivos	Definição de um contrato "modelo".	Perda da importância do contrato "modelo".

Fonte: Elaborado pelo autor apoiando-se em Duval (1998), Hirata (1999), Ozaki (2000) e Cacciarnali (2000a).

3. METODOLOGIA E FONTE DE DADOS

As informações utilizadas neste trabalho procedem do Banco de Dados do Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas (SACC) do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos (Dieese) para o ano de 1998,⁹ que congrega acordos, dissídios e convenções coletivas, assim como seus termos aditivos.¹⁰ A partir desses documentos, foram definidas cinco áreas temáticas relacionadas à flexibilização das relações de trabalho, quer sejam contrato por tempo determinado, mão-de-obra temporária/terceirizada, jornada de trabalho, horas-extras e participação nos lucros e resultados (PLR). Adicionalmente, com o objetivo de averiguar modificações que pudessem ter ocorrido no sentido da flexibilização foram acrescentados quatro temas relativos aos auxílios e adicionais de remuneração, inovações tecnológicas, discussão de assuntos de interesse e câmaras de entendimento.

Na seqüência, foram selecionadas 564 cláusulas pertinentes aos temas selecionados. A verificação do total de cláusulas segundo o critério de predominância indica a importância dos temas horas-extras e jornada de trabalho, que representam, conjuntamente, mais que 35% do total (Quadro 2). Entretanto, quando o recorte adotado é o nível de detalhamento por tema, o item participação nos lucros e resultados (PLR) mostra maior número de cláusulas relativas, embora em um número reduzido de documentos (06), conforme o Quadro 3. Nesse tema, cada documento apresenta em média quatro cláusulas por documento, resultado expressivo quando comparado com os demais, nos quais essa relação é de cerca 1 cláusula por documento.

A análise das áreas foi efetuada por temas afins com o objetivo de revelar as regras que estejam sendo estabelecidas nas relações de trabalho no sentido de flexibilizar o contrato coletivo de trabalho e/ou seus componentes. As informações de cada área temática consideradas foram organizadas por meio da elaboração de uma tipologia que revela a introdução de medidas de flexibilização em ordem crescente.

9. Ano da última informação disponibilizada de forma sistematizada.

10. A Consolidação das Leis do Trabalho define convenção coletiva de trabalho como o "acordo de caráter normativo pelo qual dois ou mais sindicatos estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho". Trata-se de um acordo entre sindicato de empregados e sindicato de empregadores. A convenção surge como resultado de um ajuste bilateral e só se perfaz caso os dois contratantes combinem suas vontades. Acordo coletivo é um acordo entre o sindicato dos trabalhadores e uma ou mais empresas e não se aplica a toda categoria, mas só à ou às empresas estipulantes. Os Dissídios Coletivos são ações ajuizadas pelos sindicatos, federações ou confederações, para defesa dos interesses de seus filiados. Estes dissídios são ajuizados no Tribunal Regional do Trabalho (2ª Instância). Termo Aditivo refere-se à prorrogação do contrato de compromisso de trabalho, permanecendo inalteradas as disposições vigentes.

Quadro 2
Tipos de cláusulas
Brasil – 1998

Cláusula	Cláusulas por área	Porcentagem do total
Horas extras	113	20,0
Jornada	91	16,1
PLR	29	5,1
Alimentação	62	11,0
Transporte	43	7,6
Educação	29	5,1
Assistência médica	54	9,6
Gratificação por função	25	4,4
Tempo de serviço	31	5,5
Contrato por tempo determinado	6	1,1
Mão-de-obra	31	5,5
Temporária/terceirização		
Inovações tecnológicas	15	2,7
Discussão de assuntos de interesse	15	2,7
Câmaras de entendimento	20	3,5
Total	564	100,0

Fonte: Elaborado pelos autores a partir do SACC-Dieese.

Quadro 3
Tipos de cláusulas
Brasil – 1998

Cláusula	Cláusulas por Tipo	Número de Documentos	Total de Cláusulas
Horas extras	113	69	3.974
Jornada	91	51	2.976
PLR	29	6	118
Alimentação	62	43	2.247
Transporte	43	40	2.332
Educação	29	28	1.636
Assistência médica	54	38	2.140
Gratificação por função	25	17	973
Tempo de serviço	31	29	1.590
Contrato por tempo determinado	6	6	313
Mão-de-obra	31	29	1.808
Temporária/terceirização			
Inovações tecnológicas	15	15	899
Discussão de assuntos de interesse	15	9	535
Câmaras de entendimento	20	17	875

Fonte: Elaborado pelos autores a partir do SACC-Dieese.

4. A CONSTRUÇÃO DA TIPOLOGIA E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Grupo 1 - Modalidades de contrato alternativas ao contrato padrão – por tempo determinado e temporário

A modalidade de contrato por tempo determinado encontra-se prevista na CLT (art.443), sendo sua vigência determinada por termo prefixado, pela execução de serviços especificados ou pela realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada. A Lei 9.601/98 e o Decreto 2.490/98 regulamentam o artigo. Segundo esta lei, as convenções e os acordos coletivos de trabalho podem instituir contrato de trabalho por tempo determinado (Artigo 1^o) e estabelecer a indenização para as hipóteses de rescisão antecipada de contrato, por iniciativa do empregador ou do empregado; e as multas pelo descumprimento de suas cláusulas.

Essa modalidade de contrato consta em um número restrito de cláusulas (6), que corresponde a 1,1% do total. O tema é tratado especialmente no setor de serviços da região Sul e Norte/Centro-Oeste. Metade das cláusulas refere-se às negociações concernentes à categoria profissional dos professores, sobretudo para aqueles da rede particular (3), seguida de categorias nos ramos da saúde (enfermeiros, massagistas e outros profissionais empregados no sistema de saúde privado) e transportes (empregados em escritórios de empresas de transporte de cargas e trabalhadores em transportes rodoviários de cargas). No setor industrial, esse tema não é abordado a não ser para a categoria Construção e Mobiliário, na região Centro-Oeste.

As cláusulas relativas ao contrato por tempo determinado foram classificadas em dois tipos:

Tipo 1: proibição de contratação por tempo determinado. Neste caso, a contratação não poderá ser feita para substituir empregados contratados por prazo

11. Para os contratos previstos no Artigo 1^o são reduzidas, por dezoito meses: a 50% de seu valor vigente em 1^o de janeiro de 1996, as alíquotas das contribuições sociais destinadas ao Serviço Social da Indústria - SESI, Serviço Social do Comércio - Sesc, Serviço Social do Transporte - Sest Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - Senai, Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial - Senac, Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte - Senat, Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas - Sebrae e Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária - Incra, bem como ao salário educação e para o financiamento do seguro de acidente do trabalho; e para 2%, a alíquota da contribuição para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS (Artigo^o da mesma lei).

indeterminado, devendo restringir-se aos percentuais listados pelo artigo 3^o da Lei 6.901/98¹².

Tipo 2: definição de critérios para a contratação por tempo determinado. No caso de professores, a contratação do trabalho ocorrerá em três situações: aulas de recuperação, substituindo professor afastado temporariamente; curso de duração máxima de 60 dias úteis, ministrado em caráter extraordinário; e em substituição à professora gestante ou professor licenciado.

Quadro 4

Números de cláusulas, por região geográfica, segundo setor de atividade econômica
Contrato de Trabalho: contrato por tempo determinado

Setor econômico	Nacional	Nordeste	Norte/ Centro-Oeste	Sudeste	Sul	Total
Comércio	0	0	0	0	0	0
Indústria	0	0	1	0	0	1
Serviços	0	0	1	0	4	5
Total	0	0	2	0	4	6

Fonte: Elaborado pelos autores a partir do SACC-Dieese.

As cláusulas apresentam em sua maioria critérios para a sua adoção, embora não registrem avanços expressivos de flexibilização ou contratação por prazo determinado sem restrições. Além disso, o tema não tem relevância nos ramos mais importantes do setor industrial. O Quadro 5 mostra a representatividade dos tipos.

A terceirização é uma prática cada vez mais difundida no Brasil, implicando subcontratar empresas que oferecem trabalhadores para que a organização contratante possa desenvolver atividades-meio, ou atividades periféricas, podendo, assim, concentrar seus esforços produtivos em sua atividade principal. A terceirização também permite que as empresas supram sua oferta de empregos a baixo custo, quando necessitam elevar rapidamente sua produção. Além disso, pode reduzir os seus cus-

12. Segundo esse artigo, o número de empregados contratados nos termos do Art. 1^o desta Lei observará o limite estabelecido no instrumento decorrente da negociação coletiva, não podendo ultrapassar os seguintes percentuais, que serão aplicados cumulativamente: I - cinquenta por cento do número de trabalhadores, para a parcela das empresas com número inferior a cinquenta empregados; II - trinta e cinco por cento do número de trabalhadores, para a parcela entre cinquenta e cento e noventa e nove empregados; e III - vinte por cento do número de trabalhadores, para a parcela acima de duzentos empregados.

tos do trabalho, uma vez que a empresa, pela legislação brasileira, não é obrigada a garantir aos subcontratados os mesmos benefícios que costuma pagar aos seus empregados permanentes.

Quadro 5
Números e porcentagens em cada item da tipologia (tempo determinado)
Brasil – 1998

Tipos	Contratação por tempo determinado	% em relação ao total
1	1	16,67
2	5	83,33
Total	6	100,00

Fonte: Elaborado pelos autores a partir do SACC-Dieese.

A legislação brasileira considera como trabalho temporário aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou ao acréscimo extraordinário de serviços. Compreende-se como empresa de trabalho temporário a pessoa física ou jurídica urbana, cuja atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores, devidamente qualificados, cabendo a ela remunerá-los e assisti-los. O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora do serviço ou cliente deverá ser obrigatoriamente escrito e dele deverá constar expressamente o motivo justificador da demanda de trabalho temporário, assim como as modalidades de remuneração da prestação de serviço. Além disso, o contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente, com relação a um mesmo empregado, não poderá exceder de três meses, salvo autorização conferida pelo órgão local do Ministério do Trabalho e Emprego. Nos documentos analisados, as cláusulas de terceirização se apresentam juntas com aquelas da mão-de-obra temporária. A elaboração da tipologia que adotamos incluirá ambas.

O Quadro 6 apresenta a distribuição das cláusulas referentes ao tema da mão-de-obra temporária/terceirizada, por setor e região, que representa 5,5% do total. Destaca-se o setor industrial, que abrange aproximadamente 77% das cláusulas pesquisadas referentes a este tipo. O Sudeste é a região que mais discute essa cláusula, cerca de 55%. Tanto no sul quanto no Sudeste, a categoria majoritária favorecida é a metalúrgica. No setor de serviços, a única categoria que se sobrepõe às demais é a dos jornalistas profissionais, com duas cláusulas.

Quadro 6
 Números de cláusulas segundo setor econômico e região geográfica
 Contrato de Trabalho: mão-de-obra temporária/terceirização

Setor econômico	Nacional	Nordeste	Norte/ Centro-Oeste	Sudeste	Sul	Total
Comércio	0	0	1	0	0	1
Indústria	0	2	1	15	6	24
Serviços	1	1	1	2	1	6
Total	1	3	3	17	7	31

Fonte: Elaborado pelos autores a partir do SACC-Dieese.

Segue-se a tipologia referente à cláusula mão-de-obra temporária/terceirizada.

Tipo 1: proibição de contratação de mão-de-obra temporária e/ou terceira - as empresas não poderão utilizar-se de mão-de-obra temporária para serviços de suas atividades regulares e permanentes, ressalvados os casos previstos na Legislação pertinente (Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974).

Tipo 2: definição de critérios para a contratação de empresas terceiras. As empresas podem contratar mão-de-obra de empresas de trabalho temporário ou de empresas que se dediquem à execução de atividades correlatas à limpeza, serviços jornalísticos (*free-lancer*), cabendo à empresa contratante a manutenção das normas relativas à segurança e medicina do trabalho, o comprovante de recolhimento de contribuição do INSS, FGTS, e o contrato de trabalho regularmente firmado e registrado em CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social). Aplica-se também ao trabalhador temporário as medidas de proteção no trabalho e relativas a equipamento de proteção individual (EPI) e uniformes, asseguradas para os demais empregados.

Tipo 3: garantias aos trabalhadores terceirizados. As empresas que utilizarem a mão-de-obra de reeducandos provenientes do sistema prisional, pagarão a estes salários e benefícios previstos na convenção coletiva. No caso de contratação de subempreiteiros, a empreiteira principal se obriga a efetuar diretamente o pagamento dos salários e demais vantagens.

O Quadro 7 apresenta a distribuição dos tipos mencionados.

O *Tipo 1* denota que a proibição da contratação de mão-de-obra temporária ou terceira ainda é expressiva, impedindo a contratação de maior volume de mão-de-obra temporária ou terceirizada, restringindo as práticas de flexibilização.

Quadro 7
Números e porcentagem em cada item da tipologia
Brasil – 1998

Tipos	Terceirização	% em relação ao total
1	1	16,67
1	20	64,52
2	8	25,81
3	3	9,68
Total	31	100,00

Fonte: Elaborado pelos autores a partir do SACC-Dieese.

Grupo 2 - Hora extra e Jornada de trabalho

As cláusulas com relação à hora-extra destacam-se pela abordagem dos critérios para a definição das horas extraordinárias, do percentual pago à hora adicional em dia de trabalho normal, ou nos dias de repouso e feriados, e da proibição de horas extras ou critérios para sua realização. A CLT define a remuneração da hora-extra em pelo menos 50% superior à da hora normal (Artigo 59, parágrafo primeiro). Ao mesmo tempo, este acréscimo pode ser dispensado, caso o excesso de horas de um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia (segundo parágrafo do Artigo 59), na razão de uma hora-extra para uma hora de folga. Essa forma de compensação foi ratificada com o Decreto nº 2.490, de 4 de fevereiro de 1998, regulamentando a criação do “banco de horas”, permitindo a opção pela redução ou incremento da jornada de trabalho de forma compensatória.

Com relação às 113 cláusulas analisadas, 20,0% do total, o quadro 8 indica que 54 cláusulas pertencem ao setor industrial na região Sul ou Sudeste, que representa 47,8% do total das cláusulas referentes à hora-extra. Metalúrgica, construção e mobiliário, alimentação e fiação e tecelagem foram os ramos mais expressivos da indústria que tratam do tema.

A tipologia referente ao tema da hora-extra considera duas categorias, a primeira foca a compensação, ao passo que a segunda aborda os aspectos da remuneração.

Compensação:

Tipo 1: o acréscimo de salário pode ser dispensado, se por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho: i) o excesso de horas em um dia for compensado

pela correspondente diminuição em outro dia, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias; ii) se as horas forem compensadas até o final do mês subsequente, com redução na jornada ou folgas compensatórias; ou se as horas não compensadas forem pagas como horas extras;

Tipo 02: o limite de 8 horas diárias pode ser ultrapassado visando à compensação das horas não trabalhadas, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, a soma das jornadas semanais de trabalho previstas.

Quadro 8
Números de cláusulas segundo setor econômico e região geográfica
Duração do trabalho: horas extras

Setor econômico	Nacional	Nordeste	Norte/ Centro-Oeste	Sudeste	Sul	Total
Comércio	0	14	4	0	6	24
Indústria	0	6	2	35	19	62
Serviços	1	5	6	6	9	27
Total	1	25	12	41	34	113

Fonte: Elaborado pelos autores a partir do SACC-Dieese.

Remuneração:

Tipo 1: do acordo ou do contrato coletivo de trabalho deverá constar, obrigatoriamente, a importância da remuneração da hora suplementar, que será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal (Artigo 59 da CLT, parágrafo primeiro);

Tipo 2: a hora-aula será acrescida de 50% por hora de reunião de caráter pedagógico, ou para organizar festinhas, recreações e excursões fora do horário contratual (professores);

Tipo 3: a remuneração da hora extra com base nas comissões durante o mês será dividida pelo número de horas trabalhadas (comércio). Caso os balanços se realizem em domingos ou feriados, os comissionistas terão direito a um repouso semanal remunerado a mais por dia efetivamente trabalhado.

Tipo 4: havendo prestação de serviços extraordinários, os empregados receberão refeição gratuitamente. Serão oferecidos lanches aos empregados após a primeira hora trabalhada (comércio); e após duas horas extraordinárias, será fornecida uma refeição completa (indústria).

O Quadro 9 indica que o subgrupo remuneração é o mais discutido dentre as cláusulas (86,73%), pois mesmo no subgrupo 01 – compensação, o Tipo 1 – que define a compensação de horas sem remuneração – é o mais representativo. Ademais, no subgrupo, remuneração, destaca-se o Tipo 1, que se refere à remuneração da hora suplementar, de acordo com a CLT. As cláusulas, em sua maioria, portanto, não apresentam significativos avanços em termos de flexibilização.

Quadro 9
Números e porcentagem em cada item da tipologia
Brasil – 1998

Tipos	Compensação	% em relação ao total	Remuneração	% em relação ao total
1	12	10,62	78	69,03
2	3	2,65	4	3,54
3	-	-	3	2,65
4	-	-	13	11,50
Totais	15	13,27	98	86,73

Fonte: Elaborado pelos autores a partir do SACC-Dieese.

Quanto ao tema da jornada de trabalho, as cláusulas definem os critérios para a determinação da duração e distribuição da jornada normal de trabalho. Elas definem também os critérios para compensação dos sábados e as regras para a compensação de dia(s) de trabalho entre dois feriados. As categorias da indústria das regiões sul e sudeste são as que se destacam na discussão desse tipo de cláusula.

A duração e a distribuição da jornada de trabalho foi classificada em quatro tipos, a saber:

Tipo 1: definem-se critérios para determinar a duração e a distribuição da jornada normal de trabalho. Entre as principais definições destacam-se: a duração normal do trabalho, para os empregados, em qualquer atividade privada, não excederá de 8 horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite; o professor mensalista que ministrar aula em cursos de educação infantil até a quarta série do

ensino fundamental terá jornada base semanal de 22 horas; os empregados que prestam serviços no centro de processamento de dados terão jornada diária, com base no limite de 44 horas semanais, observando-se o limite de 8 horas por dia.

Quadro 10
Números de cláusulas segundo setor econômico e região geográfica
Duração do Trabalho: jornada

Setor econômico	Nacional	Nordeste	Norte/ Centro-Oeste	Sudeste	Sul	Total
Comércio	0	2	3	0	1	6
Indústria	0	3	3	22	38	66
Serviços	0	0	5	5	9	19
Total	0	5	11	27	48	91

Fonte: Elaborado pelos autores a partir do SACC-Dieese.

Tipo 2: critérios para determinar se reuniões e cursos compõem ou não a jornada de trabalho.

Tipo 3: garantia que interrupções da jornada por responsabilidade das empresas não serão compensadas.

Tipo 4: a duração normal do trabalho segue a jornada de trabalho prevista pelo banco de horas (Lei 9.601/98);¹³ horas extras realizadas pelos empregados durante o mês poderão ser compensadas com reduções de jornada ou folgas compensatórias.

Observa-se uma polarização entre os Tipos 1 e 4. Cerca da metade das cláusulas apresentadas pelo SACC está de acordo com o artigo 58 da CLT, na qual a duração normal do trabalho não excede 8 horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite. O inciso XIII do Artigo 7^o da Constituição Federal de 1988 fixa a jornada normal de trabalho, nos limites de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais (Tipo 1). O Tipo 1 representa um pouco mais da metade

13. A duração normal da jornada poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 02, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho; pode ser dispensado o acréscimo de salário (pelo menos 50% superior ao da hora normal) se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

das cláusulas discutidas referentes à duração e distribuição da jornada de trabalho. O Tipo 4, por sua vez, apresenta uma alternativa em termos de flexibilização, com a possibilidade de criação do banco de horas e da existência de critérios de compensação de horas extras com reduções de jornadas ou folgas compensatórias, representando 46,15% das cláusulas (Quadro 11).

Quadro 11
Números e porcentagens em cada item da tipologia
Brasil – 1998

Tipos	Duração e distribuição da jornada de trabalho	% em relação ao total
1	47	51,65
2	1	1,10
3	1	1,10
4	42	46,15
Total	91	100,00

Fonte: Elaborado pelos autores a partir do SACC-Dieese.

Grupo 3 - Participação nos lucros e resultados (PLR)

As cláusulas neste grupo definem os critérios para a definição e aplicação da PLR, constando regras claras e objetivas quanto à fixação dos direitos substantivos da participação. O índice de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa, assim como programas de metas, resultados e prazos estão entre os critérios considerados. Os critérios estão de acordo com o Artigo 7^o (incisos XI e XXVI) da Constituição Federal, assegurados em lei em dezembro de 2000.¹⁴

As cláusulas, 5,1% do total, são discutidas em todas as regiões do país, com exceção das regiões Norte e Centro-Oeste, com o predomínio do Sudeste. Por setores, verifica-se a ausência de cláusulas relativas à participação nos lucros e resultados no setor serviços, em detrimento à elevada contribuição do setor industrial nessa questão. A tipologia refere-se sobretudo aos critérios para a distribuição e aplicação da PLR, variando em ordem crescente de flexibilidade.

14. Lei 10.101, de 19 de Dezembro de 2000.

Quadro 12
Números de cláusulas segundo setor econômico e região geográfica
Remuneração Variável: PLR

Setor econômico	Nacional	Nordeste	Norte/ Centro-Oeste	Sudeste	Sul	Total
Comércio	0	0	0	0	0	0
Indústria	0	7	0	13	5	25
Serviços	4	0	0	0	0	4
Total	4	7	0	13	5	29

Fonte: Elaborado pelos autores a partir do SACC-Dieese.

Tipo 1: A participação nos lucros e resultados não substitui ou complementa a remuneração devida a qualquer empregado, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade.

Tipo 2: A participação nos lucros ou resultados será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, mediante comissão, convenção ou acordo coletivo escolhido pelas partes, podendo também ser integrados por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria, escolhidos pelas partes de comum acordo.

Tipo 3: Dos instrumentos decorrentes da negociação deverão constar regras claras e objetivas quanto à fixação dos direitos substantivos da participação e das regras adjetivas, inclusive mecanismos de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordado, periodicidade da distribuição, período de vigência e prazos para revisão do acordo, podendo ser considerados, entre outros, os seguintes critérios: índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa; programas de metas, resultados e prazos, pactuados previamente.

Dentre o total das cláusulas, cerca de dois terços refere-se à obrigatoriedade de definir regras claras e objetivas para a aplicação da participação nos lucros e resultados. A lei, aprovada no ano de 2000,¹⁵ é suficientemente abrangente para permitir que cada empresa estabeleça regras de acordo com seus objetivos e práticas de gestão, atendendo à tendência de descentralização e flexibilização das relações de trabalho.

15. Lei 10.101, de 19 de Dezembro de 2000.

Quadro 13
 Números e porcentagem em cada item da tipologia
 Brasil – 1998

Tipos	PLR	% em relação ao total
1	5	17,24
2	5	17,24
3	19	65,52
Total	29	100,00

Fonte: Elaborado pelos autores a partir do SACC-Dieese.

Grupo 4 - Auxílios

O grupo auxílios representa 33,3% do total das cláusulas, que foram classificadas em 5 tipos: *alimentação*, em que são definidos os critérios para a concessão de auxílio à alimentação, fornecimento de refeições e/ou lanches, cesta básica ou subsídio, ou mesmo o fornecimento de vale-refeição, vale-alimentação e outras formas de auxílio alimentar; *transporte*, em que são definidos os critérios para a concessão de auxílio ou subsídio para transporte e fornecimento de transporte e vale-transporte (Decreto 92.180, de 18.12.85); *educação*, em que são definidos os critérios para a concessão de subsídio à educação e fornecimento de material escolar; *assistência médica*, em que são definidos os critérios para a concessão de subsídio aos planos de assistência médica, hospitalar, odontológica, reembolso, fornecimento de medicamentos; *habitação*, em que são definidos os critérios para a concessão de auxílio-moradia e empréstimo para aquisição de casa própria.

Os auxílios, todavia, representam relativamente pouco em termos de flexibilização das relações de trabalho, visto serem uma prática freqüente nas empresas mais organizadas, desde os anos de 1970, tendo sido ampliada sua abrangência ao longo dos anos de 1980 e 1990, em virtude das elevadas taxas de inflação, e parte de sua compensação ser realizada por meio de salário indiretos. Assim, os auxílios constituem um instrumento para aumentar o salário real, para complementar os benefícios da proteção social pública insuficiente, e como um diferencial para atrair ou manter a mão-de-obra mais qualificada. A relativa importância dos auxílios transporte, assistência médica e alimentação com relação aos demais (Quadros A1 a A4, Apêndice A), não indicam mudanças acentuadas nas relações de trabalho.

Os itens referentes ao grupo dos auxílios compõem a pauta de negociação de todas as regiões e setores, destacando-se maior predominância no Sul e Sudeste, contudo o auxílio-alimentação é relevante na região Nordeste. Na região sudeste, com relação ao auxílio saúde, ratifica-se a importância da indústria ao firmar convênios com farmácias ou drogarias, assim como pelo fornecimento de convênio médico – hospitalar aos empregados e seus dependentes legais. Finalmente, o tipo relativo à habitação apresenta uma única cláusula, que é tratada na indústria do sudeste.

Grupo 5 – Adicionais

Este grupo foi subdividido em 4 subgrupos de cláusulas: *gratificação por função*, que estabelece valor e critérios para pagamento de adicional por desempenho de função, atividade especial ou cargo, incluindo gratificação por título e por acúmulo de função; *adicional por tempo de serviço*, com os valores e critérios para pagamento do adicional relativo ao tempo de trabalho na empresa; *prêmios*, definidos como gratificações por produtividade e assiduidade; concessão de *empréstimo* aos empregados e seus respectivos critérios. Os adicionais, assim como os auxílios, estão mais relacionados ao modelo de gestão fordista de relações de trabalho, no qual a lealdade, senioridade, escalas hierarquia de prestígio e remuneração constituem instrumentos mais presentes e valorizados na gestão da força de trabalho. A análise das cláusulas existentes, a construção dos tipos decorrentes e a pequena representatividade na discussão indicam pouca aderência para a análise de práticas de flexibilização (Quadros A5 e A6).

Dentre os diferentes subgrupos, *empréstimos* apresenta duas cláusulas, referentes ao setor de serviços na região nordeste, e outra relacionada à indústria do sudeste; *prêmios* apresenta uma única cláusula, no setor industrial do Sudeste; *adicional por função* é tratado primordialmente no setor de serviços da região nordeste; merecem destaque, dentre as categorias profissionais, os jornalistas e os empregados em estabelecimentos bancários; a discussão das cláusulas do adicional por tempo de serviço, entretanto, encontra-se principalmente na indústria das regiões sul e sudeste, cabendo ressaltar a importância desse tipo nos trabalhos da indústria de alimentação, siderúrgica e metalúrgica.

Grupo 6 - Inovações tecnológicas e organizacionais

Neste grupo registram-se regras e normas para a introdução de inovações tecnológicas e organizacionais como treinamento ou reaproveitamento de empre-

gados em caso de desativação de setores e de determinadas atividades da empresa, em virtude da introdução de novas tecnologias, comunicação ao sindicato ou aos trabalhadores da introdução de novas tecnologias, e participação das entidades sindicais e/ou dos trabalhadores quando da introdução de novas tecnologias.

Dentre as 15 cláusulas que constam dos documentos, 2,7% do total, 09 (60%) são relativas ao setor industrial e 06 (40%) são tratadas na região sudeste. As regiões sul e nordeste também são relevantes, pois juntas representam pouco mais da metade (53%) da distribuição (Quadro A7).

Grupo 7 - Acompanhamento do acordo/discussão de assuntos de interesse

As cláusulas, 2,7% do total, dispõem sobre a realização de reuniões periódicas entre as partes para acompanhamento e aplicação da convenção ou do acordo coletivo e/ou para discussão de questões de interesse. Tanto o setor industrial quanto o setor de serviços discutem esse tipo de cláusula, cabendo à região sudeste o papel de centro majoritário desta discussão (Quadro A8).

Grupo 8 – Câmaras de entendimento

As câmaras têm o objetivo de solucionar ou dirimir dúvidas sobre os conflitos trabalhistas. A discussão do tema inclui a composição e as normas para a eleição dos membros e o seu funcionamento. Esse tema, 3,5% do total de cláusulas, é tratado principalmente no setor serviços, sendo a educação (professores da rede particular) e os transportes (trabalho em transportes rodoviários de cargas) os ramos nos quais ele é abordado (Quadro A9).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A flexibilização das relações de trabalho vem avançando no Brasil, seguindo a tendência verificada em outros países. Estudo recente realizado a partir de uma amostra de 2200 empresas brasileiras indica que, do total das empresas, cerca de 68% utilizam alguma modalidade de trabalho flexível, principalmente nos setores industrial e de serviços. A modalidade mais utilizada, independente da região do país, é a terceirização

(56%), mais intensa na indústria e prática crescente com o tamanho da empresa. A razão mais comumente alegada pelas empresas para a utilização das modalidades alternativas de contrato de trabalho é a redução do custo do trabalho. O referido estudo ainda aponta que 34% das empresas declararam que os sindicatos têm tido atitudes cooperativas com relação à introdução das modalidades alternativas de contrato, embora a maioria assinale que a representação sindical dos trabalhadores tem ficado neutra com relação às formas de contratação que vêm sendo utilizadas (Chahad, 2001). Além disso, resultados de pesquisas sobre as mudanças que ocorreram nos processos de produção e de trabalho do setor automotivo no Brasil mostram que a flexibilidade das relações de trabalho constitui um instrumento requerido em seus métodos de organização e gestão da força de trabalho, seja em aspectos relativos ao uso de modalidades alternativas de contrato de trabalho, no caso a terceirização (Salerno, 1999), seja quanto às práticas de remuneração (Carleial, Figueiredo e Santos, 2002).

Os resultados de nossa pesquisa mostram que as mudanças efetuadas na legislação laboral brasileira nos anos de 1990 referentes à introdução da flexibilização nos aspectos da jornada de trabalho e da remuneração foram efetivas para definir estes tipos de cláusulas no âmbito dos acordos, dissídios e convenções coletivas. Do total de cláusulas analisadas, retirando-se os temas auxílios e adicionais, 72% dizem respeito ao tema jornada de trabalho e hora extra, no qual diferentes possibilidades de compensação, segundo a Lei 9.601/98 – Banco de Horas – foram firmadas, correspondendo à cerca de 46% do total das cláusulas nesse tema. O tema referente à flexibilização da remuneração, no âmbito desse mesmo total, embora corresponda a apenas 10% das cláusulas discutidas, o tipo concernente à Lei 10.101/2000 – Participação nos Lucros e Resultados – representa cerca de 66% do total das cláusulas. As mudanças da legislação pertinentes à introdução de modalidades alternativas de contrato de trabalho, entretanto, não foram respaldadas nas negociações coletivas formais, seja para a modalidade de contrato por tempo determinado ou para práticas de terceirização, que representam em conjunto, sob o mesmo total, 13% do total das cláusulas discutidas. Ademais, os tipos discutidos dispõem ou sobre a proibição de contratação sob essas modalidades de contrato ou impõem fortes restrições para a sua utilização. As negociações coletivas também não têm contemplado o tema relativo à introdução de inovações tecnológicas nos processos produtivos e de trabalho, 5,2% do total das cláusulas.

Os embates e parcerias entre os sindicatos, trabalhadores e administradores para flexibilizar as relações de trabalho e as soluções encontradas por meio das nego-

ciações coletivas, conforme apresentado nas primeiras seções deste trabalho, têm permitido, no mercado de trabalho contemporâneo, mudanças nas práticas e normas do trabalho, mantendo o acesso ao Sistema de Seguridade Social. No caso brasileiro, a agenda das negociações coletivas não incorporou o tema das modalidades alternativas de contrato de trabalho, contribuindo para que as empresas criassem regras próprias para a contratação por tempo determinado, o trabalho temporário e a terceirização, acarretando a extensão e o aprofundamento do processo de informalidade vigente no país, no qual uma de suas dimensões mais relevantes desvela-se por meio do elevado número de ocupados no setor privado que não se encontram inseridos no Sistema de Seguridade Social – 54% do total de ocupados, 39% entre os assalariados, 75% entre os trabalhadores domésticos e 72% entre autônomos e empregadores (Cacciamali, 2001). Evidentemente, o aprofundamento do processo de informalidade, conforme apontado em outros estudos, não é decorrente apenas do fato de os sindicatos não participarem da definição da totalidade das regras que vêm introduzindo a flexibilidade das relações de trabalho no Brasil. Contudo, à medida que as empresas criam essas práticas, que o aparelho de fiscalização do Estado não tem nem orientação, nem condições operacionais para aplicar a legislação laboral vigente, e que os sindicatos não exercem papel, nem de fiscalização da legislação vigente, nem de indutor de novas regras, a grande maioria da população ocupada perde não apenas os direitos sociais previstos pelo contrato de trabalho permanente, como também a condição de cidadania, na qual um dos seus signos encontra-se no reconhecimento de seu trabalho e em sua inserção no Sistema de Seguridade Social.

BIBLIOGRAFIA

- BOYER, R. *La theorie de la régulation: une analyse critique*, Paris: La Découverte, 1986.
- BOYER, R. *La flexibilidad del trabajo en Europa*, Madrid: Ministerio del Trabajo, 1988.
- CACCIAMALI, M.C. Processo de Informalidade, flexibilização das relações de trabalho e proteção social na América Latina, *Cadernos PUC Economia*, n.11, 2001.
- _____. Labor reform and adjustment of the labor market in Brazil and Argentina. IN: EISEN, R., *Supranational cooperation and integration. Goods and services vs. Information*, Frankfurt: Peter Lang, 2002 (a).
- _____. Liberalización económica y derechos fundamentales en el trabajo IN: CACCIAMALI, M.C.; BANKO, C. Y KON, A. *Desafíos de la política social en América Latina*, Caracas:UCV/PROLAM-USP/PUCSP, 2002 (b).
- CARLEIAL, L.; De FIGUEIREDO, M. e SANTOS, L., Gestión de la fuerza de trabajo en la industria automotriz, CACCIAMALI, M.C., BANKO, C., & KON, A., *Los desafíos de la política social en América Latina*, Caracas: UCVe, PROLAM/USP, PUCSP, 2002.
- CHAHAD, J.P. *Trabalho flexível e modalidades especiais de contrato de trabalho: evidências empíricas no caso brasileiro*, São Paulo: Ministério do Trabalho e Emprego e Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas, 2001.
- DOERINGER, P. e PIORE, M. *Internal labour markets and manpower analysis*, Lexington: Heath Lexington Books.
- CORIAT, B. *Los desafíos de la competitividad*, Buenos Aires: UBA, 1997.
- DUVAL, G. *L'entreprise efficace à l'heure de Swatch et Mc Donald's*, Paris: Ed. Syros, 1998.

- HIRATA, H. Reestruturação produtiva, trabalho e relações de gênero, *Revista Latino Americana de Estudios del Trabajo*, vol. 4, n.7, 1999.
- LAUTIER, B., Le rôle de la protection sociale dans l'émergence d'un régime de développement soutenable en Amérique latine, *Seminario: Regulação Social e o Novo Padrão de Desenvolvimento Brasileiro. Contrapontos para a América Latina*, Prolam/USP/Credal-CNRS, São Paulo, 14-15 de outubro, 2002.
- INDUSTRIAL RELATIONS SERVICES (IRS). Annualized hours – The concept of flexible year, *Industrial Relations Services (IRS)*, vol. 488, 1991.
- _____. Non-standard working under review, *Industrial Relations Services (IRS)* n.565, 1997.
- KREIN, J.D. e OLIVEIRA, M. Mudanças institucionais e relações de trabalho: as iniciativas do governo FHC no período 1995-1998. In: *Anais do V Encontro Nacional da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho*, Belo Horizonte, outubro de 1999.
- OIT. *El trabajo en el mundo 1997-1998. Relaciones laborales: democracia y cohesión social*. Genebra: OIT, 1997.
- OZAKI, M., *Negociar la flexibilidad. Función de los interlocutores sociales y del Estado*, Genebra: OIT, 2000.
- SALERNO, M. Trabalho e organização na empresa industrial e flexível, FERRETTI, C. *Tecnologia, trabalho e educação*, Rio de Janeiro: Editora Vozes, 1999.

APÊNDICE A – QUADROS RELATIVOS AOS GRUPOS 4, 5, 6, 7 e 8

GRUPO 4 – AUXÍLIOS

Quadro A1
Alimentação

Setor econômico	Nacional	Nordeste	Norte/ Centro-Oeste	Sudeste	Sul	Total
Comércio	0	8	0	0	1	9
Indústria	0	9	3	15	8	35
Serviços	4	1	2	6	5	18
Total	4	18	5	21	14	62

Fonte: Elaborado pelos autores a partir do SACC-Dieese.

Quadro A2
Transporte

Setor econômico	Nacional	Nordeste	Norte/ Centro-Oeste	Sudeste	Sul	Total
Comércio	0	2	2	0	0	4
Indústria	0	4	2	14	8	28
Serviços	2	2	2	2	3	11
Total	2	8	6	16	11	43

Fonte: Elaborado pelos autores a partir do SACC-Dieese.

Quadro A3
Educação

Setor econômico	Nacional	Nordeste	Norte/ Centro-Oeste	Sudeste	Sul	Total
Comércio	0	0	0	0	1	1
Indústria	0	1	0	9	7	17
Serviços	2	3	1	2	3	11
Total	2	4	1	11	11	29

Fonte: Elaborado pelos autores a partir do SACC-Dieese.

Quadro A4
Assistência médica

Setor econômico	Nacional	Nordeste	Norte/ Centro-Oeste	Sudeste	Sul	Total
Comércio	0	2	0	0	0	2
Indústria	0	7	1	28	7	43
Serviços	1	1	2	2	3	9
Total	1	10	3	30	10	54

Fonte: Elaborado pelos autores a partir do SACC-Dieese.

GRUPO 5 – ADICIONAIS

Quadro A5
Adicional ou gratificação por função

Setor econômico	Nacional	Nordeste	Norte/ Centro-Oeste	Sudeste	Sul	Total
Comércio	0	6	2	0	1	9
Indústria	0	1	0	0	1	2
Serviços	3	5	0	1	5	14
Total	3	12	2	1	7	25

Fonte: Elaborado pelos autores a partir do SACC-Dieese.

Quadro A6
Adicional ou gratificação por função

Setor econômico	Nacional	Nordeste	Norte/ Centro-Oeste	Sudeste	Sul	Total
Comércio	0	6	2	0	1	9
Indústria	0	1	0	0	1	2
Serviços	3	5	0	1	5	14
Total	3	12	2	1	7	25

Fonte: Elaborado pelos autores a partir do SACC-Dieese.

GRUPO 6 – INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS**Quadro A7**

Números de cláusulas, segundo setor econômico e região geográfica
Modificações no Processo de Trabalho: inovações tecnológicas

Setor econômico	Nacional	Nordeste	Norte/ Centro-Oeste	Sudeste	Sul	Total
Comércio	0	0	0	0	0	0
Indústria	0	2	0	4	3	9
Serviços	0	2	1	2	1	6
Total	0	4	1	6	4	15

Fonte: Elaborado pelos autores a partir do SACC-Dieese.

GRUPO 7 – ACOMPANHAMENTO DO ACORDO/DISCUSSÃO DE ASSUNTOS DE INTERESSE**Quadro A8**

Números de cláusulas, segundo setor econômico e região geográfica
Relações sindicais: acompanhamento do acordo/discussão de assuntos de interesse

Setor econômico	Nacional	Nordeste	Norte/ Centro-Oeste	Sudeste	Sul	Total
Comércio	0	0	0	0	0	0
Indústria	0	1	0	4	3	8
Serviços	0	1	2	3	1	7
Total	0	2	2	7	4	15

Fonte: Elaborado pelos autores a partir do SACC-Dieese.