



RAM. Revista de Administração Mackenzie
ISSN: 1518-6776
revista.adm@mackenzie.com.br
Universidade Presbiteriana Mackenzie
Brasil

CARVALHO DE AZEVEDO, MARCIA; TONELLI, MARIA JOSÉ
Os diferentes contratos de trabalho entre trabalhadores qualificados brasileiros
RAM. Revista de Administração Mackenzie, vol. 15, núm. 3, mayo-junio, 2014, pp. 191-220
Universidade Presbiteriana Mackenzie
São Paulo, Brasil

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=195431568009>

- Como citar este artigo
- Número completo
- Mais artigos
- Home da revista no Redalyc



OS DIFERENTES CONTRATOS DE TRABALHO ENTRE TRABALHADORES QUALIFICADOS BRASILEIROS

MARCIACARVALHO DE AZEVEDO

Doutora em Administração pela Escola de Administração de Empresas
de São Paulo Fundação Getulio Vargas (FGV).

Professora adjunta do Departamento de Administração
da Universidade Federal de São Paulo (Unifesp).

Rua Angélica, 100, Jardim das Flores, Osasco – SP – Brasil – CEP 06132-380

E-mail: marciacarvalhoazevedo@gmail.com

MARIA JOSÉ TONELLI

Doutora em Psicologia pelo Programa de Psicologia Social
da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP).

Professora adjunta do Departamento de Administração Geral e Recursos Humanos
da Fundação Getulio Vargas (FGV).

Avenida 9 de Julho, 2.019, 3º andar, Bela Vista, São Paulo – SP – Brasil – CEP 01313-902

E-mail: maria.jose.tonelli@fgv.br

RESUMO

Ao longo das últimas décadas, as relações de trabalho têm se modificado de forma contínua na direção de contratos mais flexíveis *vis-à-vis* relações de trabalho mais estáveis e de longo prazo. Essas transformações também têm atingido o mercado de trabalho brasileiro, ainda que este tenha características distintas das economias mais desenvolvidas. No Brasil, as relações de trabalho sempre tiveram um forte componente de flexibilidade, uma vez que o emprego formal e o informal são igualmente importantes na economia do país. Apesar da informalidade presente no cenário brasileiro, trabalhadores qualificados brasileiros mantiveram vínculos de trabalho estáveis, com contratos CLT, ao longo da segunda metade do século passado. Entretanto, esse panorama tem sido modificado nas últimas décadas. Apesar da constatação dessas mudanças no mercado de trabalho, pesquisas que investigam a disseminação de diferentes tipos de contrato de trabalho no mercado brasileiro são escassas. Dados referentes a profissionais qualificados são ainda mais raros. Tendo esse cenário como pano de fundo, esta pesquisa tem como objetivo identificar os diferentes tipos de contrato de trabalho existentes entre trabalhadores qualificados no Brasil. Para isso, discute os resultados de uma pesquisa empírica e apresenta, com base na literatura e nos dados de 47 entrevistas com trabalhadores, 15 tipos de contrato de trabalho que se distinguem do padrão CLT. Os resultados mostram que, dada essa diversidade, as relações flexíveis de trabalho não podem ser tratadas como um processo homogêneo. Os dados também retratam uma realidade preocupante. Podemos dizer que existe um descompasso dentro do contexto brasileiro entre as relações de trabalho atuais e o ambiente no qual elas estão inseridas. A sociedade brasileira e a legislação trabalhista estão estruturadas com base nas relações de trabalho formais. As organizações muitas vezes não sabem lidar com uma força de trabalho com diferentes tipos de contrato, enfrentando problemas complexos decorrentes dessa situação. E os trabalhadores em geral não estão preparados para atuar nesse mercado de trabalho diferenciado. Ressaltamos que os trabalhadores são o elo mais frágil desse contexto, enfrentando dificuldades de maximizar os aspectos positivos e minimizar os aspectos negativos associados aos contratos de trabalho que diferem dos tradicionais.

PALAVRAS-CHAVE

Contratos de trabalho. Trabalhadores qualificados. Relações de trabalho. Relações flexíveis de trabalho. Brasil.

1 INTRODUÇÃO

De acordo com Holzmann e Piccinini (2006), o padrão de relações de trabalho no Ocidente, em particular em países onde se constituiu um Estado de bem-estar social, caracterizou-se pelo trabalho assalariado, com contratos de trabalho por tempo indeterminado, com empregos de longa duração para um mesmo empregador, com jornada completa e proteções previstas na legislação laboral do respectivo país. Entretanto, as relações de trabalho têm sofrido alterações ao longo dos últimos anos, o que tem levado a uma maior flexibilização nos contratos de trabalho (Capelli *et al.*, 1997; Barley & Kunda, 2004; Ackroyd, Batt, Thompson, & Tolbert, 2005; Procter, 2005). Holzmann e Piccinini (2006) definem flexibilização como o processo de mudanças na regulamentação do mercado de trabalho e das relações de trabalho com o objetivo de possibilitar um conjunto de adaptações consideradas inovadoras em um ambiente cuja tradição é de um forte controle legal das relações laborais.

Tais transformações têm gerado controvérsias, e, de acordo com Parolin, Faiad, Beker e Chalela (2004), existem duas vertentes que discutem os seus impactos. Por um lado, há a visão de que a flexibilização das relações de trabalho é um retrocesso às condições iniciais da Revolução Industrial que leva à precarização do trabalho e cria um grupo de trabalhadores sem privilégios e vulneráveis. Por outro lado, a flexibilização é vista como um elemento que possibilitaria a redução do desemprego, pois a rigidez da legislação trabalhista, especialmente no Brasil, seria um elemento inibidor à criação de novos empregos. O desenvolvimento de uma força de trabalho flexível seria, então, um movimento necessário na direção de contratos de trabalho mais adequados às necessidades dos empregadores e trabalhadores, e poderia facilitar a conciliação de obrigações de trabalho e deveres familiares. Dentro desta vertente mais otimista, Brewster, Mayne e Tregaskis (1997) apontam a existência de um grupo de pesquisadores que entende que o desenvolvimento da flexibilidade permitiria que o mercado de trabalho respondesse melhor às demandas econômicas, por meio da disponibilização de uma força de trabalho mais barata e produtiva.

Entretanto, numa perspectiva crítica, Hirata (2003) ressalta que a precarização e a flexibilização do trabalho atingiram de forma diferente o mercado de

trabalho dos países desenvolvidos e daqueles em desenvolvimento. Nos países ricos, o novo modelo de organização da produção e do trabalho tem levado a uma maior disseminação de contratos de trabalho em tempo parcial. De acordo com Kalleberg (2000), a disseminação do trabalho em tempo parcial como forma de flexibilização ocorreu no Canadá, Japão e na maioria dos países europeus. Esse processo foi apoiado pelo Estado e aconteceu principalmente por meio da utilização da mão de obra feminina. Já em países em desenvolvimento, como é o caso do Brasil, Piccinini, Oliveira e Rübenich (2006) relatam que o que predomina é o trabalho chamado de informal que tem como características o fato de normalmente estar fora do sistema previdenciário, não tendo assim proteção social, com jornadas de trabalho e remuneração sem padrão de regularidade e sem perspectiva de longa duração. Liedke (2006) salienta que, apesar de o trabalho informal ser um modelo comum nas relações de trabalho no Brasil, sua disseminação não ocorre de maneira uniforme em todos os segmentos da economia. No mercado de trabalho brasileiro, entre trabalhadores qualificados, o modelo dominante, ao longo da segunda metade do século passado, foi o emprego assalariado regulamentado, com contratos de trabalho dentro do regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)¹.

Quando analisamos as relações de trabalho no Brasil, constatamos que o mercado de trabalho brasileiro também tem passado por profundas mudanças, as quais têm sido analisadas de forma bastante crítica por alguns pesquisadores. Para Antunes (2006), a força de trabalho tem se tornado mais heterogênea, os contratos de trabalho mais diversificados e precários, e as relações de trabalho mais complexas. De acordo com Piccinini *et al.* (2006) e Antunes (2006), houve uma tendência à dessindicalização e desorganização dos sindicatos, o que também contribuiu para um aumento da heterogeneidade do mercado de trabalho.

O conhecimento dessa nova realidade é fundamental para o estabelecimento de políticas públicas e se torna particularmente relevante no contexto brasileiro,

¹ A CLT é a principal norma legislativa brasileira que regulamenta as relações individuais e coletivas do trabalho. Foi criada em 1943 durante a Presidência de Getúlio Vargas e unificou toda a legislação trabalhista existente no Brasil. A CLT sofreu algumas alterações ao longo dos anos, em especial com a Constituição de 1988, quando houve a ampliação de alguns direitos dos trabalhadores. A contratação de acordo com as normas da CLT é assegurada pela assinatura da carteira de trabalho por parte do empregador, caracterizando assim o contrato de trabalho. O contrato de trabalho, de acordo com a CLT, estabelece direitos e deveres dos empregadores e empregados. Uma característica diferenciadora desse tipo de contratação é a garantia de direitos que normalmente não são contemplados em outros tipos de contrato, tais como férias de 30 dias, décimo terceiro salário e adicional de um terço do salário nas férias. Esses direitos não existem em muitos países. Neste artigo, referimo-nos a esse tipo de contrato de trabalho como emprego tradicional, contrato tradicional de trabalho. Em outras palavras, a contratação formal (tradicional, padrão) foi definida como CLT e a contratação não formal como não CLT (não tradicional, não padrão). A qualificação do vínculo de trabalho como CLT é clara: um indivíduo tem um contrato CLT quando a carteira de trabalho é assinada por um empregador.

em que se discutem, de forma contínua, mudanças nos sistemas tributários, fiscais, previdenciários e de segurança. Além disso, parece existir uma complexa mistura de diferentes tipos de contrato de trabalho. Para a análise dessa complexidade, é necessário levar em consideração não só o tipo de contrato de trabalho, como também o tipo de trabalhador, o segmento no qual ele trabalha, entre outros fatores.

Diferentes tipos de contrato de trabalho têm implicações importantes para diversos processos organizacionais, tais como políticas de gestão de pessoas e gestão de processos. Para os trabalhadores, diferentes contratos também acarretam questões específicas, relacionadas com aspectos objetivos e subjetivos de sua vida laboral. Existem também implicações relevantes para a esfera pública, em função de demandas e consequências associadas a diferentes tipos de contratação. Acreditamos que um melhor conhecimento dessa realidade é importante para as organizações, para os indivíduos e para a esfera pública. Esta pesquisa tem como objetivo identificar os diferentes vínculos de trabalho existentes entre trabalhadores qualificados no mercado de trabalho brasileiro.

2 O MERCADO DE TRABALHO FLEXÍVEL

Algumas análises sobre as mudanças nas relações de trabalho têm oferecido explicações gerais que focam aspectos como a globalização, o crescimento da economia de serviços, a produção enxuta, as redes de empresas e o aumento da diversidade da força de trabalho. No entanto, Rubery (2005) ressalta que a transformação das relações de trabalho não é o resultado de forças isoladas e sim o produto de uma série de fatores que ocorrem simultaneamente, como as práticas e políticas das organizações, as relações sociais e de gênero, as práticas e políticas do Estado, e o sistema de regulamentação do mercado de trabalho. A importância da perspectiva social e institucional fica clara quando verificamos a variabilidade existente tanto na forma quanto na disseminação de contratos de trabalho diferentes do vínculo estável e de longa duração, que caracterizou o emprego tradicional em diferentes países. Normalmente, associa-se o trabalho não tradicional ao trabalho flexível. No entanto, o conceito de flexibilidade assume significados bastante diferentes no que se refere ao mundo do trabalho, e alguns autores sintetizaram as diversas dimensões desse conceito.

Atkinson (1984) identificou quatro dimensões principais no construto flexibilidade: numérica, financeira, funcional e de distância. Em sua análise, ele propõe um modelo de organização da força de trabalho que divide os trabalhadores em dois grupos: os centrais, que teriam habilidades essenciais à empresa (eles

teriam oportunidade de carreira e estabilidade), e os periféricos, que possuiriam habilidades não centrais e não estratégicas (este grupo teria contratos flexíveis). Os trabalhadores centrais possuiriam habilidades específicas e relevantes para as empresas e, em função disso, teriam mais segurança no emprego.

O modelo proposto por Atkinson (1984) é bastante semelhante ao que Handy (1992) chamou de organização trevo, que teria trabalhadores essenciais apoiados por mão de obra externa e ajuda em tempo parcial. A organização trevo seria composta por três folhas: a primeira – trabalhadores centrais –, a segunda – trabalhadores flexíveis qualificados – e a terceira – trabalhadores flexíveis pouco qualificados. Esse formato permitiria que a empresa adequasse facilmente o tamanho e as características da sua força de trabalho às suas necessidades, por meio da contratação ou demissão de trabalhadores periféricos, possibilitando assim a flexibilidade numérica. Ela depende da existência de trabalhadores periféricos, que permitem que a empresa ajuste facilmente o tamanho de sua força de trabalho por meio da contratação temporária da mão de obra necessária.

A flexibilidade financeira está relacionada com a estrutura de remuneração, por meio da utilização da remuneração variável e de bônus. Já a flexibilidade funcional acontece quando os funcionários desempenham diferentes tarefas. Este tipo de flexibilidade pode ser alcançado por meio da utilização de trabalhadores com múltiplas habilidades, do aprendizado e desenvolvimento contínuo, do trabalho em equipe, entre outras formas. O último tipo descrito por Atkinson (1984) é a flexibilidade de distância, que é a substituição da força de trabalho permanente por algum outro tipo de contrato de trabalho.

Murphy (1996) discute o conceito de flexibilidade dentro do ambiente empresarial a partir de uma perspectiva mais ampla, associando-o aos seguintes aspectos: organizações, pessoas, contratos, duração da vida de trabalho, número, local de trabalho e função. A flexibilidade organizacional refere-se à capacidade das organizações de responderem rapidamente às oportunidades de mercado. Está relacionada a questões estratégicas direcionadas à transformação dos produtos e serviços oferecidos pela empresa. O conceito de pessoas flexíveis está associado a características do trabalhador individual. O trabalhador flexível tem habilidades múltiplas e variáveis, sendo capaz de executar um amplo espectro de tarefas. O entendimento do que são contratos flexíveis é amplo, e normalmente esse conceito está associado a condições de trabalho diferentes das tradicionais no que se refere a algumas variáveis, tais como a duração do contrato, a forma de remuneração, entre outras. A duração do período da vida considerado produtivo, que compreende o período da vida durante o qual a pessoa estaria apta a trabalhar, também tem se alterado, aumentando ou diminuindo, dependendo

de fatores sociais, culturais e econômicos. Na classificação adotada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) desde 2011, a população em idade ativa (PIA), que é o conjunto de todas as pessoas teoricamente aptas a exercer uma atividade econômica, compreende pessoas com idade entre 15 e 65 anos, anteriormente a PIA incluía também pessoas entre 10 e 14 anos. A flexibilidade numérica está relacionada às horas e aos padrões de trabalho. A terceirização, o uso de consultores e o uso de trabalhadores temporários são formas de as empresas conseguirem esse tipo de flexibilidade. A flexibilidade de localização ocorre quando o empregado tem a possibilidade de trabalhar fora da empresa. Essa modalidade muitas vezes recebe o nome de teletrabalho. Já a flexibilidade funcional acontece quando os funcionários desempenham diferentes tarefas. Com base nas classificações de Atkinson (1984) e Murphy (1996), propomos dividir os diferentes tipos de flexibilidade relacionados ao trabalho em cinco grupos:

1. Flexibilidade de contrato: refere-se a contratos que não incluem algum dos seguintes elementos: trabalho por tempo indeterminado, jornada de trabalho plena, remuneração regular, cobertura previdenciária, contrato de trabalho formalizado e, no caso do Brasil, a assinatura da carteira de trabalho pelo empregador.
2. Flexibilidade no padrão e na organização do trabalho:
 - flexibilidade numérica (ajuste de número de horas de trabalho e número de trabalhadores de acordo com a demanda)
 - flexibilidade temporal (mudança no número de horas trabalhadas e na distribuição de horas trabalhadas ao longo do tempo).
3. Flexibilidade de remuneração.
4. Flexibilidade de local de trabalho.
5. Flexibilidade funcional (de tarefa/conteúdo do trabalho).

O objetivo da presente pesquisa é identificar os diferentes tipos de contrato de trabalho existentes entre trabalhadores qualificados no mercado de trabalho brasileiro. Em função do objetivo proposto, o foco do estudo será a flexibilidade de contrato.

Dada a centralidade do tema nesta pesquisa, a proxima seção discute o conceito de flexibilidade no âmbito das relações de trabalho, detalhando os diferentes tipos de contrato existentes.

3 A FLEXIBILIDADE E AS RELAÇÕES DE TRABALHO

Dentro do mercado de trabalho, as diferentes dimensões do conceito de flexibilidade, quando aplicadas às relações de trabalho, dão origem à existência de múltiplos vínculos contratuais. Os diferentes tipos de contrato de trabalho são discutidos por vários autores nacionais (Piccinini *et al.*, 2006; Fernandes, 2003; Fernandes & Carvalho, 2005; Cunha, Cançado, & Moraes, 2007) e internacionais (Murphy, 1996; Handy, 1992; Pettinger, 1998). Com base nas definições disponíveis na literatura, foi elaborada uma classificação dos diferentes contratos de trabalho. O Quadro 1 classifica as diferentes modalidades de contrato de trabalho a partir das características da relação estabelecida entre indivíduo e organização. O tipo de contrato de trabalho está relacionado com a forma de contratação, a estabilidade do vínculo do trabalho, a forma de remuneração e a definição do empregador e da empresa onde o trabalho será realizado.

Devido à diversidade de tipos de contrato de trabalho, a classificação a seguir não tem a pretensão de cobrir todos os contratos existentes. O Quadro 1 descreve os nove principais tipos encontrados na literatura. Deve-se ressaltar que a disseminação, e mesmo a existência de alguns tipos de relação de trabalho, varia muito de país para país e é influenciada de forma significativa pela legislação trabalhista em vigor. Cada tipo de contrato de trabalho diferente tem suas próprias características, que podem ser percebidas tanto como positivas quanto como negativas, dependendo de uma série de fatores, tais como o país, a empresa e o próprio trabalhador.

QUADRO I

TIPOS DE CONTRATO DE TRABALHO

TIPO DE CONTRATO	CARACTERÍSTICAS DO CONTRATO
CLT <i>full</i>	O indivíduo é contratado por tempo indeterminado, com carteira assinada e todas as garantias legais e benefícios assegurados pela CLT.
CLT <i>flex</i>	O indivíduo é contratado por tempo indeterminado, com carteira assinada e todas as garantias legais e benefícios assegurados pela CLT, com parte do salário registrada em carteira e parte recebida mediante emissão de nota fiscal de sua pessoa jurídica.

(continua)

QUADRO I (CONCLUSÃO)

TIPOS DE CONTRATO DE TRABALHO

TIPO DE CONTRATO	CARACTERÍSTICAS DO CONTRATO
Autônomo	O indivíduo é contratado como autônomo, <i>free-lancer</i> , consultor, mantendo uma relação individualizada com a empresa. Pode variar desde apoio administrativo até especialista utilizado para aumentar o desempenho organizacional, não sendo substituto para <i>expertises</i> regulares, pois atua mais pontualmente.
Pessoa jurídica (PJ)	O indivíduo constitui uma empresa individual (pessoa jurídica) e estabelece contrato de prestação de serviço entre sua empresa e uma outra empresa.
Cooperado	O indivíduo faz parte de uma associação autônoma de pessoas que se unem, voluntariamente, para satisfazer aspirações e necessidades econômicas, sociais e culturais comuns, por meio de uma empresa de propriedade coletiva e democraticamente gerida.
Terceirizado	O indivíduo é funcionário de uma empresa e trabalha em outra empresa.
Quarteirizado	O indivíduo é funcionário de uma empresa e trabalha para outra empresa que atua como terceirizada em uma outra empresa.
Subcontratado	O indivíduo é terceirizado e atua na empresa central em regime integral, parcial ou flexível, sob a supervisão direta do gestor dessa empresa central, que define todos os termos do contrato individual.
Trabalhador por tempo determinado	O indivíduo é contratado por um período determinado, com um contrato de trabalho com data de início e de fim, podendo abranger profissionais contratados direta ou indiretamente pela empresa.

Fonte: Elaborado pelas autoras com base em Fernandes e Carvalho (2005), Murphy (1996), Pettinger (1998), Handy (1992), Cunha *et al.* (2007) e Piccinini *et al.* (2006).

Conforme apresentado no Quadro I, a literatura identifica a existência de uma grande variedade de vínculos no mercado de trabalho, e o objetivo desta pesquisa é contribuir para esse debate de modo a ampliá-lo. Para isso, discutimos, a seguir, a estruturação e a regulamentação do mercado de trabalho brasileiro.

4 A ESTRUTURAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

Dedecca (2006) discute dados do IBGE que mostram que a concentração da população ocupada em atividades agrícolas caiu de 60% em 1950 para 20,6%

em 2002. Atualmente esse número se aproxima de 10% (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2012). Ampliou-se a dimensão da ocupação privada e pública do setor de serviços, que passou a ser o principal empregador, com 51,1% dos ocupados. Iniciou-se também a interiorização do mercado de trabalho, com o rompimento da concentração do emprego no litoral. Paralelamente a isso, dados do IBGE apontam um aumento significativo do tamanho da força de trabalho: a população economicamente ativa (PEA) passou de 19,1 milhões de trabalhadores em 1949 para 101,1 milhões em 2009.

Com a abertura comercial da década de 1990, houve uma reorganização importante do mercado de trabalho. Apesar da disseminação da informalidade nas relações de trabalho no Brasil, em alguns segmentos, havia um predomínio da contratação de acordo com as regras da CLT, modelo no qual o empregador assina a carteira de trabalho do empregado. De acordo com Salerno (2004), a concorrência dos produtos importados levou ao fechamento de diversas empresas, e as que permaneceram modernizaram seu processo produtivo, reduzindo assim a intensidade de uso de mão de obra. Desde 1980, o IBGE realiza mensalmente uma pesquisa de emprego em seis regiões metropolitanas do país. Dados do IBGE de 2013 mostram que o percentual de quem recebia salário (com ou sem carteira assinada) aumentou entre 1991 e 2013 de 74,6% para 77,3% da população ocupada. Esses resultados indicam uma alteração na estrutura de ocupação de população brasileira, com uma diminuição dos trabalhadores por conta própria, empregadores e não remunerados. Mesmo com o aumento percentual dos trabalhadores assalariados, Chahad (2003) relatou um crescimento no número de trabalhadores autônomos e de assalariados sem carteira de trabalho assinada na região metropolitana de São Paulo. Esse acréscimo ocorreu porque parte da população dessa região que vivia de salário passou a trabalhar por conta própria. Em outras palavras, em alguns segmentos de trabalhadores, houve um aumento da parcela da população que, em vez de ser assalariada, passou a vender serviços ou produtos. Trabalhadores assalariados tornaram-se autônomos, associaram-se a colegas em cooperativas, constituíram pessoas jurídicas, entre outras alternativas, dado evidenciado pelo aumento do número de empreendedores e empreendedoras no país nesta última década (Global Entrepreneurship Monitor, 2012).

Piccinini *et al.* (2006) ressaltam que, no contexto de contratos não formais, uma parcela considerável da força de trabalho está inserida no mercado de trabalho em condições precárias e de maneira informal, não tendo acesso a benefícios laborais e sociais. Outro elemento importante nas relações de trabalho no Brasil é a emergência de um contrato de serviços de natureza de pessoa jurídica na contratação de força de trabalho. Dedecca (2006) explica que, neste caso,

o trabalhador se constitui como pessoa jurídica, equiparado a uma empresa. Essa é uma nova forma de contratação legal do trabalho sem proteção social e atualmente é bastante comum em alguns segmentos de empresas e perfis profissionais.

A seguir, apresentamos os dados da pesquisa mensal de emprego do IBGE divididos em duas tabelas, uma para o período de 1991 a 2002 e outra para o período de 2002 a 2012. Essa divisão foi feita devido a uma modificação em 2002 na metodologia de cálculo utilizada pelo IBGE na pesquisa mensal de emprego. As principais modificações referem-se à mudança conceitual na definição de trabalho, à ampliação da investigação para melhor conhecimento da população ocupada e da população à procura de trabalho, e às alterações nos instrumentos e procedimentos de coleta de dados.

O IBGE considera trabalhador “formal” o empregado que tem carteira assinada, é militar ou estatutário, e informal o trabalhador sem carteira assinada e por conta própria. A carteira de trabalho assinada comprova o vínculo empregatício, assegurando ao trabalhador todos os benefícios da legislação trabalhista. A soma das colunas não dá 100% porque os trabalhadores que exercem atividades sem remuneração estão excluídos.

TABELA I

**POPULAÇÃO OCUPADA DE 15 ANOS OU MAIS,
POR POSIÇÃO NA OCUPAÇÃO – 1991/2002**

POSIÇÃO	1991	1993	1995	1997	1999	2001	2002
Com carteira	53,7	50,7	47,7	46,0	44,4	44,6	44,6
Sem carteira	20,9	22,7	24,4	24,7	26,8	27,4	27,7
Por conta própria	19,9	21,5	22,3	23,9	23,5	23,1	22,9
Empregador	4,5	4,2	4,7	4,4	4,3	4,1	4,0

Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2008).

Devido à modificação metodológica, não é possível comparar os resultados a partir de 2002 com os de anos anteriores. Vamos então analisar os dois períodos separadamente. Ao longo da década de 1990, houve uma queda percentual da população com carteira assinada. Entre 1999 e 2002, houve uma interrupção da tendência de queda, e esse percentual permaneceu praticamente estável.

TABELA 2**POPULAÇÃO OCUPADA DE DEZ ANOS OU MAIS,
POR POSIÇÃO NA OCUPAÇÃO – 2002/2012**

POSIÇÃO	2002	2004	2006	2008	2010	2012
Com carteira	43,7	42,3	43,9	46,4	48,4	52,0
Militares ou funcionários públicos	11,2	10,4	10,7	10,3	10,5	10,6
Sem carteira	19,6	20,6	20,6	18,5	17,3	14,7
Por conta própria	19,3	20,8	18,8	19,3	18,9	18,1
Empregador	4,9	5,0	5,1	4,6	4,3	4,2
Sem remuneração	1,3	0,9	0,8	0,7	0,6	0,4

Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2012).

O percentual de trabalhadores com carteira assinada manteve-se praticamente estável entre 2002 e 2006. A partir de 2006, houve um aumento contínuo desse percentual que em 2012 atingiu o valor máximo no cálculo feito com a nova metodologia. Quando consideramos todos os trabalhadores formais, somando aos trabalhadores com carteira assinada os militares e os funcionários públicos, o percentual chegou a 62,6% em janeiro de 2012, o maior da série histórica. A crise econômica mundial com início em 2008 parece não ter tido efeitos significativos na redução do emprego formal no mercado de trabalho brasileiro. Apesar do aumento do percentual de trabalhadores em empregos formalizados nos últimos anos, ressaltamos que cerca de 40% da mão de obra brasileira atualmente não trabalha no mercado formal, e esse grupo não tem acesso direto aos direitos garantidos por lei, nem é coberto pelo sistema nacional de segurança social.

5 A REGULAMENTAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

202

Segundo Nogueira (2002), embora existam semelhanças, as legislações que regulamentam as relações de trabalho são específicas para cada país. Os países estabelecem seu sistema de regras de acordo com suas características e com o arranjo político entre os agentes públicos e privados. O resultado é que existe

uma enorme diversidade no que se refere ao formato, à abrangência e ao detalhamento das leis voltadas para a regulamentação de mercado de trabalho conforme o país em análise.

No Brasil, o Estado exerce grande controle sobre o sistema de relações de trabalho e tem uma atuação intervencionista. Esse processo teve início durante os anos 1930 por meio de iniciativas do governo Vargas. Em 1943, com a criação da CLT, foram definidas as características básicas do sistema legal e oficial de relações de trabalho. Devido aos benefícios garantidos aos trabalhadores pela CLT, o contrato de trabalho, formalizado com a assinatura da carteira de trabalho pelo empregador, é bastante apreciado socialmente e desejado por muito trabalhadores. Os funcionários públicos, que são regidos por outro tipo de legislação, são uma categoria funcional ainda mais valorizada pela sociedade, em função da estabilidade de emprego e das vantagens associadas a esse tipo de vínculo. Em resumo, a sociedade brasileira dá grande importância à inserção no mercado formalizado de trabalho (contratos regido pela CLT e funcionalismo público), sendo comum a pergunta: “Você tem carteira de trabalho assinada?”. Dentro do imaginário socialmente compartilhado, os trabalhadores dividem-se em dois grandes grupos: com carteira assinada (incluindo os funcionários públicos) e sem carteira assinada.

De acordo com Costa (2007), o Estado brasileiro assumiu desde a promulgação da CLT um papel central na regulação e mediação dos interesses de empregados e empregadores. Com a Constituição de 1988, houve a atualização da legislação trabalhista, e, para Nogueira (2002), temos um sistema híbrido, pois o papel intervencionista do Estado tem sido modificado por meio de medidas flexibilizadoras e desregulamentadoras estabelecidas desde a década de 1990.

Durante o segundo mandato do governo do presidente Fernando Henrique Cardoso (1999-2002), foram feitas mudanças na legislação que regulamenta as relações de trabalho no sentido de flexibilização. Os defensores dessas alterações argumentavam que a legislação trabalhista no Brasil era arcaica e não se adequava ao novo ambiente competitivo e de trabalho em um mundo globalizado. De acordo com Costa (2007) e Parolin *et al.* (2004), o argumento principal dessa vertente é a necessidade de flexibilizar as relações de trabalho de forma a criar novas vagas no mercado de trabalho e limitar o ritmo de crescimento do desemprego. Críticos dessas mudanças, tais como Cacciamali e Britto (2002) e Parolin *et al.* (2004), consideram que, na verdade, a flexibilização acarretaria apenas a precarização das condições de trabalho, aumentando o lucro das empresas sem ter efeitos significativos na criação de novos postos de trabalho. As principais mudanças na legislação trabalhista realizadas foram as seguintes:

- *Contrato por tempo determinado:* esse contrato, cuja vigência é determinada para um período prefixado, deve ser utilizado para execução de serviços específicos ou para realização de atividades suscetíveis a uma previsão aproximada (era previsto na CLT no artigo 443 e foi regulamentado pela Lei nº 9.601/98 e pelo Decreto nº 2.490/98).
- *Banco de horas:* estabelece que, para cada hora extra, o funcionário tem direito a uma hora de folga; a jornada de trabalho é reduzida ou aumentada de forma compensatória, e, nesse caso, as horas extras não são remuneradas separadamente (essa forma de compensação foi ratificada com o Decreto nº 2.490/98 que regulamenta a criação do “banco de horas”).
- *Participação nos lucros e resultados (PLR):* deve ser objeto de negociação entre a empresa e seus empregados mediante comissão por estes escolhida (Lei nº 10.101/2000).

De acordo com Watanabe (2008), a legislação atual prevê que as convenções e os acordos coletivos também podem negociar alguns direitos do contrato de trabalho:

- *Redução de salários:* pode ser negociada uma redução de salários com redução da jornada de trabalho; também é permitida a redução proporcional dos encargos tributários dos empregadores.
- *Suspensão de contrato de trabalho:* a empresa, com o consentimento do trabalhador, pode suspender o contrato de trabalho por um período de dois a cinco meses; o funcionário não recebe salários (pode receber um pagamento de “ajuda compensatória”, sem natureza de salário), a manutenção de benefícios pode ser negociada e a empresa deve fornecer programas de qualificação durante o período da suspensão.
- *Suspensão de reajuste salarial:* a convenção ou o acordo coletivo negociam a suspensão do reajuste salarial.

As alterações da legislação trabalhista durante o governo do presidente Luiz Inácio Lula da Silva foram bastante pontuais. De acordo com Coutinho (2009), houve uma alteração da Lei de Falência com uma limitação do caráter privilegiado do crédito do trabalhador. Além disso, não existe mais a sucessão trabalhista para quem adquirir a parte boa da massa falida. Outra mudança foi a dispensa da assinatura da carteira de trabalho do trabalhador rural para serviços de até três meses. Rodrigues, Ramalho e Conceição (2008) apontam que as mudanças no âmbito das relações de trabalho no primeiro mandato de Lula (2003-2006) caracterizaram-se principalmente pela democratização dos espaços de formulação de políticas públicas voltadas para o tema.

Mudanças em termos de legislação são eventos contínuos tanto no que concerne aos contratos regidos pela legislação da CLT quanto a outros tipos de relação de trabalho. Segundo Eccel, Flach e Oltramari (2007), houve, nos últimos anos, uma modificação na forma de tributação das cooperativas, que acabou com a isenção de alguns impostos, a que esse tipo de organização tinha direito. Isso fez com que, entre os profissionais qualificados, essa forma de vinculação deixasse de ser interessante do ponto de vista financeiro e houvesse uma migração desses profissionais para o estabelecimento de contratos de trabalho por meio da constituição de pessoas jurídicas.

Costa (2007) é bastante crítica em relação às mudanças recentes na CLT, uma vez que colocam em risco garantias e direitos dos trabalhadores. De acordo com a autora, as mudanças na legislação teriam provocado a redução de garantias, fazendo com que trabalhadores perdessem direitos sociais previstos no contrato de trabalho permanente, sem que ocorresse uma criação de empregos regulares, que é o argumento utilizado por defensores das medidas flexibilizadoras. Um ponto relevante discutido pela autora é a importância da CLT como elemento estruturante do mercado de trabalho como um todo. Para Costa (2003, p. 3), a CLT ainda é “o parâmetro central que impede que as relações de trabalho no país resvalem na pura mercantilização da força de trabalho”.

Cacciamali e Britto (2002) argumentam que a flexibilização das relações de trabalho continua avançando no Brasil, seguindo a mesma tendência verificada em outros países. Piccinini, Oltramari e Oliveira (2007) chamam a atenção para o fato de que essa ampliação ocorre tanto com respaldo jurídico quanto informalmente. Em uma pesquisa realizada com 2.200 empresas, os autores detectaram que 68% utilizavam alguma modalidade de trabalho flexível, sendo a terceirização o tipo mais comum. Características da realidade brasileira fazem com que, como aponta Hirata (2003), as consequências das mudanças nas relações de trabalho sejam específicas ao nosso contexto. Alguns pesquisadores brasileiros têm debatido sobre essas questões (Antunes, 2002; Piccinini *et al.*, 2006; Holzmann, 2006; Lopes & Silva, 2007); apesar disso, dados que retratam o contexto brasileiro de relações de trabalho ainda são escassos. Nesse sentido, esta pesquisa busca identificar, entre trabalhadores qualificados, os diferentes tipos de contrato de trabalho existentes. A seção seguinte descreve os procedimentos metodológicos utilizados.

6 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Em função do tema e objetivo propostos, foi utilizada uma estratégia qualitativa de pesquisa que permitiu explorar os diferentes tipos de contrato de

trabalho entre trabalhadores qualificados (Flick, 2004; Denzin & Lincoln, 2006; Outhwaite & Turner, 2007). De acordo com Bogdan e Biklen (1994), a pesquisa qualitativa e seus métodos de coleta e análise de dados possibilitam uma maior compreensão e aprofundamento do objeto de estudo, por meio da descrição e decodificação dos componentes de um sistema complexo de significados. O estudo qualitativo, conforme definido por Merriam (1998), procura desvendar e compreender um fenômeno, um processo e as perspectivas e a visão de mundo das pessoas envolvidas, tendo como resultado final uma descrição do fenômeno pesquisado.

Foi estudado um grupo específico de trabalhadores: indivíduos qualificados que atuavam em segmentos e exerciam funções que, tradicionalmente, faziam parte do mercado formal de trabalho, trabalhando com carteira de trabalho assinada, diretamente para um empregador em contratos de horário integral por tempo indeterminado. O objetivo da pesquisa foi identificar, entre trabalhadores qualificados, os diferentes tipos de contrato de trabalho existentes. Esperava-se também uma caracterização dos diferentes contratos, envolvendo aspectos quantitativos e qualitativos.

Dessa forma, o grupo a ser pesquisado deveria ser composto por indivíduos que tivessem participado do mercado de trabalho em dois tipos de contratação diferentes: contrato de acordo com a legislação da CLT e contrato com características diferentes da CLT. Os dois tipos de contrato deveriam ter acontecido de forma exclusiva, ou seja, o indivíduo deveria ter se relacionado com apenas um empregador/contratador de cada vez, em uma relação de subordinação, e as atividades deveriam ter sido realizadas de forma habitual, ou seja, com frequência regular. Os entrevistados deveriam ter vivenciado cada um dos tipos de contratação pelo menos durante dois anos. Consideramos que, ao longo de dois anos, o indivíduo teria tido a oportunidade de vivenciar características específicas existentes em diferentes tipos de contrato de trabalho, o que permitiria uma comparação mais consistente entre as situações experimentadas. Consideramos também que, para compor a amostra, a remuneração resultante do trabalho deveria ser a principal fonte de renda do entrevistado.

No Brasil, o ambiente de relações de trabalho tem características bastante específicas. Na condução desta pesquisa, a contratação formal (tradicional, padrão) foi definida como CLT, e a contratação não formal como não CLT (não tradicional, não padrão). A qualificação do contrato de trabalho como CLT é clara: um indivíduo tem um contrato CLT quando ele tem a sua carteira de trabalho assinada por um empregador. O empregador pode ser tanto uma pessoa física quanto uma pessoa jurídica. Já a qualificação do contrato de trabalho que não é CLT é bem mais complexa, dada a grande diversidade de tipos de contrato existentes no mercado de trabalho. As nomenclaturas utilizadas na literatura para

definir esses tipos de contrato têm limitações e não conseguem abranger todas as modalidades que não são CLT. Trabalho informal, trabalho atípico, formas alternativas de inserção são exemplos dados por Toni (2006) de expressões utilizadas para se referir a essas diferentes modalidades de vínculo. No entanto, nenhuma delas é adequada para definir todas as modalidades de contrato não CLT existentes. Uma limitação da nomenclatura “contrato não CLT” é a definição pela negativa que estabelece o que o contrato não é, não ficando claro quais são os tipos de contrato de trabalho que estão incluídos. Apesar dessa restrição, essa é a definição que será utilizada ao longo deste trabalho, pois é a que melhor se ajusta ao objetivo aqui proposto. A pesquisa busca exatamente identificar as diferentes modalidades de contrato não CLT existentes entre trabalhadores qualificados brasileiros.

Em síntese, os entrevistados deveriam possuir as seguintes características:

1. Ter vivenciado, ao longo da trajetória profissional, dois tipos diferentes de relação de trabalho por pelo menos dois anos: contrato CLT e contrato não CLT.
 - O contrato CLT foi caracterizado como o trabalho realizado de forma habitual, exclusiva e com uma relação de subordinação para uma determinada empresa, com carteira de trabalho assinada.
 - O contrato não CLT foi caracterizado como o trabalho realizado de forma habitual, exclusiva e com uma relação de subordinação para uma determinada empresa, sem carteira de trabalho assinada.
2. Ser qualificado, ou seja, exercia atividades que necessitavam de formação no ensino superior.
3. Trabalhar em segmentos e em funções que até os anos 1980 normalmente contratavam funcionários por meio da assinatura da carteira de trabalho.
4. Não ser aposentado. Se fosse, a maior parte de sua renda deveria ser proveniente de trabalho remunerado, e não da aposentadoria.

A coleta de dados foi realizada por meio de entrevistas semiestruturadas e em profundidade. O roteiro de entrevista utilizado foi elaborado com base na literatura sobre relações de trabalho; sua versão final contemplou 32 questões cujo objetivo era investigar aspectos como: trajetórias acadêmica e profissional, contratos de trabalho, expectativas pessoais e profissionais, condições de trabalho e de remuneração, e dados biográficos.

A seleção dos participantes foi por indicação de profissionais que atendessem às características anteriormente descritas. Para identificação de possíveis entrevistados, utilizou-se a técnica conhecida como bola de neve ou *snow ball*. Neste método os primeiros entrevistados indicam outros e assim sucessivamente

até que o ponto de saturação seja atingido (Biernacki & Waldorf, 1981). Os primeiros entrevistados indicam outros e assim sucessivamente até que o ponto de saturação seja atingido. Esse critério é chamado por Bogdan e Biklen (1994) de exaustão ou saturação de dados que ocorre quando os novos entrevistados começam a repetir os conteúdos já obtidos em entrevistas anteriores, sem acrescentar novas informações relevantes.

A primeira atividade necessária para a realização da coleta de dados foi a identificação de profissionais que se encaixassem no perfil definido para os entrevistados e que se dispusessem a participar do estudo. A pesquisadora explicou o trabalho a ser realizado para todos os seus contatos profissionais e pessoais e solicitou a indicação de profissionais que atendessem ao perfil previamente estabelecido. Ao final de cada entrevista, a pesquisadora pedia ao entrevistado a indicação de outros profissionais que se encaixassem no perfil estudado. Cerca de um quarto das entrevistas foi feito com pessoas indicadas por algum entrevistado.

Foram entrevistadas pessoas de ambos os性os e diferentes faixas etárias. Houve uma grande preocupação de entrevistar profissionais com diferentes perfis de formação acadêmica, distintas áreas de atuação e variados níveis de experiência. Consideramos que essa diversidade poderia atender aos objetivos da pesquisa ao propiciar o conhecimento de uma variedade de profissionais e de contratos de trabalho. A possibilidade de realização de entrevistas em cidades diferentes foi explorada com o objetivo de facilitar um melhor entendimento da realidade estudada, procurando favorecer uma maior diversidade em relação a atributos que Evans, Kunda e Barley (2004) identificaram como relevantes, tais como formação educacional e experiência profissional. Ao total, realizaram-se 43 entrevistas nas seguintes cidades: São Paulo (22), Rio de Janeiro (13), Campinas (4) e Brasília (4). A coleta de dados foi encerrada quando os dados tornaram-se repetitivos, indicando que o ponto de saturação havia sido atingido.

Além dos trabalhadores, foram também entrevistados profissionais com conhecimento do ambiente e da legislação trabalhista. O delineamento metodológico inicial previa entrevistas apenas com o grupo de pessoas que era o objeto de interesse do estudo. No entanto, ao longo da condução da pesquisa, foram surgindo informações que apontaram para a necessidade de ampliação da coleta de dados inicialmente planejada. As entrevistas com os trabalhadores revelaram uma realidade extremamente complexa e variada no que se refere às relações de trabalho não CLT. Foram então realizadas entrevistas com dois empresários do segmento de tecnologia da informação (TI) que faziam uso de mão de obra com contratos de trabalho não CLT. O propósito foi entender melhor a dinâmica e as características específicas do mercado de trabalho nesse segmento, que é caracterizado pela existência de diferentes contratos de trabalho.

Ao longo da coleta de dados, foram também surgindo informações sobre aspectos legais e tributários específicos desse universo. Ficou clara então a necessidade de complementar a pesquisa com informações legais, contábeis e fiscais. Com o objetivo de caracterizar aspectos jurídicos e tributários dos diferentes tipos de contrato identificados durante as entrevistas com os trabalhadores, foram realizadas entrevistas com dois contadores.

O levantamento de informações tributárias e legais, não previsto inicialmente, mostrou-se necessário para que conseguíssemos entender melhor as diferentes trajetórias profissionais e as características específicas dos diversos tipos de contrato existentes. Os dados das entrevistas com empresários e contadores foram complementares aos obtidos nas outras entrevistas e permitiram um entendimento abrangente do fenômeno estudado e uma melhor compreensão das relações de trabalho dentro do contexto brasileiro. Foi possível conhecer melhor quem é esse trabalhador em contratos não formais, qual o seu percurso profissional e a dinâmica de funcionamento de seus vínculos de trabalho.

Todas as entrevistas foram previamente agendadas e realizadas pessoalmente. Ao total, foram feitas 67 horas de entrevistas, com um tempo médio de duração de uma hora e vinte minutos por entrevista. As entrevistas foram gravadas em meio digital e transcritas na íntegra, totalizando 1.216 páginas de transcrição.

Ao total, foram entrevistadas 47 pessoas classificadas dentro dos seguintes grupos:

- 43 trabalhadores com o histórico de trabalho com as seguintes características: indivíduos qualificados que atuavam em segmentos e funções que, até os anos 1980, normalmente contratavam por meio da assinatura da carteira de trabalho. Além disso, essas pessoas, ao longo de sua trajetória profissional, deveriam ter vivenciado dois tipos diferentes de relação de trabalho por pelo menos dois anos: contrato CLT e contrato não CLT. O indivíduo não poderia ser aposentado. Se fosse, a maior parte da renda deveria ser proveniente do trabalho remunerado, e não de sua aposentadoria.
- Dois empresários de organizações do segmento de TI que faziam uso de mão de obra que trabalhava de forma habitual, exclusiva e com uma relação de subordinação, mas sem carteira de trabalho assinada.
- Dois contadores com conhecimentos de aspectos legais e tributários relacionados a diferentes contratos de trabalho.

Para facilitar o processo de compreensão dos dados coletados, criaram-se categorias de análise. Todas as entrevistas foram lidas de forma cuidadosa e seu conteúdo foi categorizado. O desenvolvimento das categorias foi feito de forma

contínua ao longo da análise das entrevistas, dando origem a um total de 46 categorias consideradas importantes para um melhor entendimento dos dados levantados. A trajetória acadêmica e profissional, as vantagens e desvantagens dos diferentes tipos de vínculo e as condições de trabalho são exemplos de categorias criadas. Como o processo de criação das categorias de análise foi feito comitadamente à categorização do conteúdo das entrevistas, ao final da criação das categorias foi necessário reler todas as entrevistas e rever a categorização de seu conteúdo. A codificação foi realizada por meio de um *software* para análise de dados qualitativos chamado QSR NVivo 8, trechos de entrevista foram classificados em mais de uma categoria quando faziam referência a diferentes aspectos do fenômeno estudado.

Após a categorização de todo o conteúdo das entrevistas, geraram-se relatórios para cada categoria criada, com os trechos de todas as entrevistas incluídos em cada categoria. Os relatórios foram então lidos e analisados separadamente e em conjunto, sempre que necessário.

7 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Os dados do presente trabalho permitiram uma melhor compreensão de um universo que ainda é pouco estudado e pouco entendido dentro da realidade brasileira: profissionais qualificados que nos últimos anos passaram a trabalhar de forma exclusiva e regular em empresas por meio de contratos de trabalho não CLT. Procuramos com a pesquisa identificar quem é esse profissional qualificado que atua no mercado de trabalho com contratos não CLT.

O Quadro 1 sintetizou as nove principais variações de tipo de contrato de trabalho identificadas na literatura. Todos os tipos descritos nesse quadro foram encontrados no grupo de trabalhadores qualificados aqui estudado. No entanto, a trajetória profissional dos nossos entrevistados trouxe à tona outras variações de contrato de trabalho que não tinham sido previamente identificadas na literatura. Entre os tipos descritos, existiam também divisões que não se adequavam ao grupo aqui estudado, como a duração do contrato de trabalho, se por tempo determinado ou indeterminado. Dessa forma, nosso trabalho propõe uma revisão da classificação apresentada no Quadro 1. A nova classificação tem 15 tipos de contrato de trabalho diferenciados no que se refere a aspectos administrativos, jurídicos e práticos da ligação entre o indivíduo que presta serviço e a empresa para a qual o serviço é prestado. Desses 15, quatro já existiam no Quadro 1, e os outros 11 foram elaborados pelas autoras da presente pesquisa.

QUADRO 2**TIPOS DE CONTRATO NÃO CLT ENTRE PROFISSIONAIS QUALIFICADOS**

TIPO DE CONTRATO	CARACTERÍSTICAS DO CONTRATO
CLT <i>flex</i>	O indivíduo é contratado por tempo indeterminado, com carteira assinada e todas as garantias legais e benefícios assegurados pela CLT, com parte do salário registrada em carteira e parte recebida mediante emissão de nota fiscal de sua pessoa jurídica.
CLT cotas	O indivíduo é funcionário CLT na empresa na qual trabalha: mensalmente ele recebe salário pelo seu trabalho e uma complementação do seu salário chamada “cota para auxílio de exercício da profissão” ou por reembolso de despesas.
Autônomo	O indivíduo é contratado como autônomo, <i>free-lancer</i> , consultor, mantendo uma relação individualizada com a empresa. O indivíduo assina mensalmente um Recibo de Pagamento Autônomo (RPA).
Pessoa jurídica (PJ)	O indivíduo constitui uma empresa individual (pessoa jurídica) e estabelece contrato de prestação de serviço entre sua empresa e uma outra empresa. O prestador de serviço emite mensalmente uma nota fiscal de sua pessoa jurídica para a empresa na qual trabalha.
Cooperado	O indivíduo faz parte de uma cooperativa e trabalha em uma empresa. A cooperativa da qual ele faz parte emite mensalmente uma nota fiscal para a empresa.
Sócio	O indivíduo faz parte de uma empresa como sócio cotista, trabalha nessa empresa e faz mensalmente uma retirada de dinheiro.
PJ terceiro	O indivíduo possui uma pessoa jurídica, trabalha em uma empresa e emite mensalmente uma nota fiscal de sua pessoa jurídica para uma terceira empresa.
PJ outro	O indivíduo não possui uma pessoa jurídica, trabalha em uma empresa e apresenta mensalmente uma nota fiscal de um amigo para a empresa na qual trabalha.
PJ compra nota	O indivíduo não possui uma pessoa jurídica, trabalha em uma empresa e apresenta mensalmente para a empresa na qual trabalha uma nota fiscal comprada de outra empresa.

(continua)

QUADRO 2 (CONCLUSÃO)

**TIPOS DE CONTRATO NÃO CLT ENTRE
PROFISSIONAIS QUALIFICADOS**

TIPO DE CONTRATO	CARACTERÍSTICAS DO CONTRATO
PJ representante comercial	O indivíduo possui uma pessoa jurídica, representa comercialmente uma empresa e emite uma nota fiscal de sua pessoa jurídica para a empresa representada toda vez que ele vende algum produto da empresa que representa.
PJ consultor	O indivíduo possui uma pessoa jurídica, trabalha para várias empresas (de forma simultânea ou não), não possui funcionários e emite notas fiscais pelos serviços prestados.
PJ empresário	O indivíduo possui uma pessoa jurídica, trabalha para várias empresas, possui funcionários e emite notas fiscais pelos serviços prestados.
Contratado	O indivíduo trabalha em uma empresa com a qual ele tem um contrato assinado como pessoa física; esse contrato estabelece uma remuneração de acordo com a entrega de produtos/serviços ou de acordo com um determinado período de prestação de serviços.
Bolsista	O indivíduo estuda e trabalha em um projeto de pesquisa ligado a uma empresa e recebe uma bolsa mensal por suas atividades.
Sem contrato de qualquer espécie	O indivíduo trabalha em uma empresa com a qual não tem nenhum tipo de contrato assinado, quer como pessoa jurídica, quer como pessoa física, e recebe mensalmente uma remuneração pela prestação de serviços.

Fonte: Elaborado pelas autoras.

Entre os 15 tipos descritos no Quadro 2, o PJ foi o mais comum. A pessoa jurídica é o instrumento legal para a constituição de empresas no Brasil, e as empresas podem utilizar os serviços de profissionais individuais por meio da contratação de pessoas jurídicas. No entanto, neste trabalho classificamos a pessoa jurídica como um contrato não CLT, devido à utilização desse mecanismo para a contratação de forma legal do trabalho sem proteção social. A análise dos dados mostrou que essa forma de contratação pode ser dividida em dois tipos:

- *Contratação de um serviço de consultoria:* nesse caso, o indivíduo contratado por meio de uma pessoa jurídica detém um conhecimento especializado que é de interesse da empresa contratante. O consultor pode prestar serviços para

apenas uma ou para várias empresas ao mesmo tempo. A contratação de um consultor normalmente é temporária, de acordo com o projeto em que ele está envolvido – o contrato termina ao fim do projeto. Eventualmente, um consultor pode ter vários contratos com uma mesma empresa e manter o vínculo com a mesma organização durante vários anos. Mas os contratos são por projeto ou tarefa, normalmente o dever do consultor é entregar um serviço/produto, e não há um controle sobre o número de horas que ele passa dentro da empresa. Esse tipo de profissional se autodefine assim: “Eu sou consultor”. Esse foi o caso de um dos entrevistados.

- *Contratação de um “funcionário”:* nesse caso, o indivíduo também é contratado por meio de uma pessoa jurídica, mas o relacionamento que ele mantém com a empresa é equivalente a uma relação de trabalho padrão. Ele trabalha de forma exclusiva para a empresa, tem uma relação de subordinação, e sua carga horária de trabalho é equivalente à de um funcionário comum. Esse profissional comumente se intitula assim: “Eu sou PJ”. A maior parte dos entrevistados teve esse tipo de vínculo ao longo de sua trajetória profissional.

Piccinini *et al.* (2007) chamam o segundo tipo de “falso trabalhador autônomo”. Eles observam que esse tipo de contrato é comum nos países do Terceiro Mundo e que, nesse caso, o autônomo apresenta todas as características de vínculo empregatício, devendo seguir as normas e regras da empresa da mesma forma que os funcionários regulares. Sua remuneração também é determinada pela empresa contratante.

Atribui-se o crescimento do número de pessoas jurídicas no país em parte à constituição de pessoas jurídicas sem funcionários, apenas com o objetivo de fugir dos contratos CLT. De acordo com Barbosa e Felício (2004), dados do final da década 1990 indicam que mais da metade (57%) das pessoas jurídicas do Brasil não tem funcionários. Isso é particularmente comum em alguns segmentos profissionais, como empresas que trabalham com TI. Nesse tipo de empresa, contratos de trabalho fora da CLT são bastante usuais.

Normalmente, o trabalhador qualificado contratado para serviços regulares sem contrato CLT é percebido como um perfil relativamente homogêneo. A presente pesquisa mostrou que essa é uma perspectiva simplista da realidade. O percurso profissional desses indivíduos não é linear, pois existe uma grande variabilidade em termos de contratos de trabalho ao longo da vida profissional, cada um com características próprias. Todas essas variações possuem um ponto em comum: a flexibilidade associada ao tipo de contrato de trabalho, que foi o foco da presente pesquisa.

Diversos entrevistados relataram que o governo tem atuado de forma mais intensa, nos últimos anos, na fiscalização das condições de trabalho. No entanto,

os dados indicaram que a atuação governamental tem sido ambígua, aparentemente com uma preocupação muito maior com aspectos quantitativos (percentual de trabalhadores com carteira assinada) do que com aspectos qualitativos (qualidade do vínculo no mercado de trabalho). A ação do governo tem levado à diminuição da contratação do “tradicional” PJ, porém outros tipos de contrato não CLT, como o CLT cotas e o sócio, têm aumentado. As empresas, devido à maior fiscalização governamental, têm encontrado brechas na legislação atual e mudado os contratos não CLT, ainda que não os transformem em CLT padrão. Um exemplo desse tipo de estratégia é quando a empresa contrata o funcionário com parte do salário registrada em carteira de trabalho e parte paga com cotas para auxílio do exercício da profissão, como é o caso da situação aqui classificada como CLT cotas. Em alguns casos, parte da remuneração é recebida por meio de emissão de notas fiscais, como no caso do CLT *flex*.

Pode-se argumentar que um contrato CLT cotas dá mais proteção ao trabalhador do que um contrato apenas por pessoa jurídica e que, portanto, esse tipo de mudança, apesar de não ser o ideal, já representa uma melhora quanto às condições de trabalho. Isso de fato é verdade, no entanto a migração de contratos PJ para outros tipos que não o CLT padrão indica a limitação do alcance de ações governamentais com foco apenas em aspectos numéricos, não direcionadas para questões mais sistêmicas, como o sistema fiscal e tributário. De forma crítica, podemos dizer que um contrato CLT cotas é melhor em termos de qualidade de vínculo de trabalho, mas que ainda está longe de resolver o problema, pois, paralelamente a isso, o contrato do tipo sócio também tem se tornado mais comum, sendo permitido pela legislação vigente apesar de não ter nenhum dos benefícios previstos pela CLT.

As empresas pequenas estão menos sujeitas à fiscalização governamental e, por isso, normalmente utilizam mais os contratos não CLT. Já as grandes empresas são fiscalizadas mais intensamente, e diversos entrevistados relataram que, nos últimos anos, elas têm procurado sistematicamente diminuir contratos de trabalho não CLT.

Os dados da presente pesquisa indicam que existe de fato uma migração de vagas CLT para outros tipos de vínculo. Mas essa migração não é uniforme no mercado de trabalho como um todo. As entrevistas indicam que cada segmento tem uma dinâmica própria que favorece ou inibe a disseminação de contratos alternativos de trabalho. Essa dinâmica é influenciada por tamanho das empresas, perfil do profissional, oferta e demanda de mão de obra no segmento, características do trabalho e fiscalização governamental.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As mudanças no mercado de trabalho apontam para a coexistência de modelos diferentes que devem funcionar de forma complementar de maneira a atender a necessidades específicas. A legislação atual e as políticas governamentais de uma forma geral foram concebidas tendo como foco o modelo de trabalho padrão, que, no caso do Brasil, é representado por contratos regidos pela CLT. Dada a disseminação de outros tipos de contrato de trabalho, podemos dizer que existe um descompasso entre a realidade do mundo do trabalho e sua regulamentação. Nesse contexto, o papel do Estado é fundamental para, a partir de uma nova realidade, que já se faz presente, atuar no sentido de estabelecer regulamentações mínimas de direitos trabalhistas e segurança social, que resguardem o trabalhador individual, parte que em geral tem menor poder de negociação nesses processos.

Pesquisas sobre a estruturação do mercado de trabalho no Brasil apontam para a disseminação de uma grande variedade de contratos de trabalho fora do padrão CLT. Esta pesquisa confirmou que isso é uma realidade, até mesmo em um grupo mais restrito, como o de trabalhadores qualificados.

Os resultados desta pesquisa também estão de acordo com pesquisas internacionais, que apontam para a disseminação de relações de trabalho diferentes das tradicionais. Devemos ressaltar, no entanto, que diversas modalidades de contratos de trabalho aqui identificadas são específicas da realidade brasileira, não encontrando paralelo em outros países. Os dados levantados neste artigo retratam uma realidade preocupante. Podemos dizer que existe um descompasso dentro do contexto brasileiro entre as relações de trabalho atuais e o ambiente no qual elas estão inseridas. A sociedade brasileira e a legislação trabalhista estão estruturadas com base nas relações de trabalho formais. Isso faz com que os trabalhadores fora desse sistema normalmente fiquem sem acesso a uma série de garantias e benefícios e ao sistema de segurança social. Outra consequência é que a contribuição para o sistema de segurança social fica comprometida nesse tipo de contrato de trabalho. As organizações também não sabem lidar com uma força de trabalho com diferentes tipos de contrato, enfrentando muitas vezes problemas complexos decorrentes dessa situação. E os trabalhadores em geral não estão preparados para atuar nesse mercado de trabalho diferenciado. Ressaltamos que os trabalhadores são o elo mais frágil desse contexto, devido ao fato de individualmente possuírem menos recursos para maximizar os aspectos positivos e minimizar os aspectos negativos associados aos contratos de trabalho que diferem dos tradicionais.

THE DIFFERENT TYPES OF WORK CONTRACTS AMONG BRAZILIAN SKILLED WORKERS

ABSTRACT

Over the past decades working relationships have been continuously changed toward more flexible relations *vis-à-vis* labor relations of the traditional type. These transformations have also reached the Brazilian labor market, even though it has characteristics quite different from those of more developed economies. At the Brazil context, labor relations have always had a strong element of flexibility, since the formal and informal work is equally important in the economy. However, despite the informality in the Brazilian scenario, Brazilian skilled workers remained in stable work bonds, with CLT contracts, during the second half of the last century. But this scenario has been modified in recent decades. Although all these changes in labor market, research about different types of work contracts in the Brazilian market is scarce. Data relating to qualified professionals are even rarer. Considering this situation this paper aims to identify the different types of working contracts among skilled workers in Brazil. The paper discusses the results of empirical research and presents, based on literature and on data from 47 workers' interviews, 15 variations of work contracts, which could be distinguished from CLT type. Considering these diversity the results of this research indicate that flexible labor relations cannot be taken as a homogenous process. The data also depict a troubling reality. We can say that there is a gap in the Brazilian context between current labor relations and the environment in which they operate. Brazilian society and labor laws are structured based on formal working relations. Organizations often do not know how to deal with a workforce with different contract types, facing complex problems arising from this situation. And workers in general are not prepared to act in this differentiated labor market. We emphasize that the workers are the weakest link in this context, struggling to maximize the positive and minimize the negative aspects associated with labor contracts that differ from traditional.

KEYWORDS

LOS DIFERENTES CONTRATOS DE EMPLEO ENTRE LOS TRABAJADORES CALIFICADOS DE BRASIL

RESUMEN

En las últimas décadas las relaciones laborales han cambiado continuamente en la dirección de contratos más flexibles en comparación con relaciones de trabajo más estables y de largo plazo. Estos cambios también han afectado al mercado de trabajo brasileño, a pesar de tener características distintas de las economías más desarrolladas. En Brasil, las relaciones laborales han siempre tenido un fuerte elemento de flexibilidad, una vez que el empleo formal e informal son igualmente importantes en la economía del país. A pesar de la informalidad presente en el escenario brasileño, los trabajadores calificados brasileños mantuvieron contratos de trabajo estables con CLT, en la segunda mitad del siglo pasado. Sin embargo, este escenario se ha modificado en las últimas décadas. A pesar de la confirmación de estos cambios en el mercado laboral, la investigación acerca de la propagación de los diferentes tipos de contratos de trabajo en el mercado brasileño es escasa. Datos relativos a trabajadores calificados son aún más raros. Tomando este escenario como telón de fondo, esta investigación tiene como objetivo identificar los diferentes tipos de contratos de trabajo existentes entre los empleados calificados en Brasil. Para ello, analiza los resultados de un estudio empírico, y presenta, a partir de la literatura y de los datos de las entrevistas con 47 trabajadores, 15 tipos de contratos de trabajo que difieren de la norma CLT. Los resultados muestran que, dada esta diversidad, las relaciones de trabajo flexibles no pueden ser tratadas como un proceso homogéneo. Los datos también muestran una realidad preocupante. Podemos decir que hay un vacío en el contexto brasileño de las relaciones de trabajo actuales y el medio ambiente en el que operan. La sociedad brasileña y la legislación del trabajo se estructuran sobre las relaciones de trabajo formales. Las organizaciones a menudo no saben cómo hacer frente a una fuerza de trabajo con diferentes tipos de contratos, tratando complejos problemas que surgen de esta situación. Y los trabajadores en general no están preparados para actuar en este mercado de trabajo diferenciado. Hacemos hincapié en que los trabajadores son el eslabón más débil en este contexto, que luchan para maximizar los efectos positivos y minimizar los aspectos negativos asociados a los contratos de trabajo que se diferencian de lo tradicional.

PALABRAS CLAVE

Contratos de trabajo. Trabajadores cualificados. Relaciones laborales. Relaciones laborales flexibles. Brasil.

REFERÊNCIAS

- Ackroyd, S., Batt, R., Thompson, P., & Tolbert, P. (2005). *The Oxford Handbook of Work and Organization*. Oxford: Oxford University Press.
- Antunes, R. (2002). *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. São Paulo: Cortez.
- Antunes, R. (2006). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil*. São Paulo: Boitempo Editorial.
- Atkinson, J. (1984). Manpower strategies for flexible organizations. *Personnel Management*, 16(8), 28-31.
- Barbosa, A. T., & Felício, C. (2004). *Guia Valor de pessoas jurídicas*. São Paulo: Globo.
- Barley, S., & Kunda, G. (2004). *Gurus, hired guns and warm bodies: itinerant experts in a knowledge economy*. Princeton: Princeton University Press.
- Biernacki, P., & Waldorf, D. (1981). Snowball sampling-problems and techniques of chain referral sampling. *Sociological Methods and Research*, 10(2), 141-163.
- Bogdan, R. C., & Biklen, S. K. (1994). *Investigação qualitativa em educação: uma introdução à teoria e aos métodos*. Porto: Editora Porto.
- Brasil. *Consolidação das Leis do Trabalho – CLT* (41a ed.). São Paulo: Saraiva, 2013.
- Brewster, C., Mayne, L., & Tregaskis, O. (1997). Flexible working in Europe: a review of the evidence. *Management International Review*, 37(Special Issue), 85-103.
- Cacciamali, M. C., & Britto, A. (2002). A flexibilização restrita e descentralizada das relações e trabalho no Brasil. *Revista Brasileira de Estudo do Trabalho*, 2(2), 91-120.
- Capelli, P., Bassi, H., Katz, D., Knoke, P., Osterman, U., & Useem, M. (1997). *Change at work: how American industry & workers are coping with corporate restructuring and what workers must do to take charge of their own careers*. Oxford: Oxford University Press.
- Chahad, J. P. Z. (2003). Tendências recentes no mercado de trabalho. Pesquisa de emprego e desemprego. *São Paulo em Perspectiva*, 17(3-4), 205-217.
- Costa, M. da S. (2003). Reestruturação produtiva, sindicatos e a flexibilização das relações do trabalho no Brasil. *RAE – Eletrônica*, 2(2), 1-16.
- Costa, M. da S. (2007, julho-dezembro). Relações de trabalho e regimes de emprego no Canadá e no Brasil – um estudo comparativo. *RAE – Eletrônica*, 6(2).
- Coutinho, G. F. (2009). *O direito do trabalho flexibilizado por FHC e Lula*. São Paulo: LTr.
- Cunha, M. J. da, Cançado, V. L., & Moraes, L. F. R. (2007). Desafios na gestão de terceirizados – a ótica dos colaboradores em serviços de tecnologia da informação. *Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho*, Natal, RN, Brasil, 1.
- Dedecca, C. S. (2006, setembro). Flexibilidade e regulação de um mercado de trabalho precário: a experiência brasileira. *Colóquio Internacional “Novas Formas do Trabalho e de Desemprego: Brasil, Japão e França numa perspectiva comparada*, São Paulo, SP, Brasil. Recuperado em 10 julho, 2007, de http://www.centrodametropole.org.br/textos_nadya/Dedecca.pdf.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2006). *O planejamento da pesquisa qualitativa* (2a ed.). Porto Alegre: Artmed e Bookman Editores.
- Eccel, C. S., Flach, L., & Oltramari, A. P. (2007) Relações de gênero e flexibilidade no trabalho de profissionais de tecnologia da informação de Porto Alegre: um estudo multi-caso. *Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho*, Natal, RN, Brasil, 1.

- Evans, J. A., Kunda, G., & Barley, S. R. (2004). Beach time, bridge time, and billable hours: the temporal structure of technical contracting. *Administrative Science Quarterly*, 49, 1-38.
- Fernandes, M. E. R. (2003). *Gestão dos múltiplos vínculos de trabalho: um estudo sobre a visão dos dirigentes das maiores empresas operando no Brasil*. Dissertação de mestrado profissional em Administração, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, Brasil.
- Fernandes, M. E. R., & Carvalho Neto, A. M. de (2005). Gestão dos múltiplos vínculos contratuais nas grandes empresas brasileiras. *Revista de Administração de Empresas*, 45(Edição Especial), 48-59.
- Flick, U. *Uma introdução à pesquisa qualitativa*. Porto Alegre: Bookman, 2004.
- Global Entrepreneurship Monitor (2012). *Empreendedorismo no Brasil*. Curitiba: Imprensa da Universidade Federal do Paraná. Recuperado em 10 novembro, 2013, de <http://www.sebrae.com.br/customizado/estudos-e-pesquisas/temas-estrategicos/empreendedorismo>.
- Handy, C. (1992). *A era da irracionalidade ou a gestão do futuro*. Lisboa: Cetop.
- Hirata, H. Por quem os sinos dobraram? Globalização e divisão sexual do trabalho (2003). In M. Teixeira (Org.). *Trabalho e cidadania ativa para as mulheres: desafios para as políticas públicas*. São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher – Cadernos da Coordenadoria Especial da Mulher.
- Holzmann, L. (2006). A dimensão do trabalho precário no Brasil no início do século XXI. In V. C. Piccinini (Org.). *O mosaico do trabalho na sociedade contemporânea*. Porto Alegre: Editora da UFRGS.
- Holzmann, L., & Piccinini, V. (2006). Flexibilização. In A. D. Cattani & L. Holzmann (Orgs.). *Dicionário de trabalho e tecnologia*. Porto Alegre: Editora da UFRGS.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2008). *Pesquisa mensal de emprego 1991-2002*. Recuperado em 14 dezembro, 2008, de <http://www.sidra.ibge.gov.br/bda/tabela/protabl.asp?z=t&o=15&i=P>.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2012). *Pesquisa mensal de emprego*. Recuperado em 14 maio, 2012, de <http://www.sidra.ibge.gov.br/bda/tabela/protabl.asp?z=p&o=18&i=P>.
- Kalleberg, A. L. (2000). Nonstandard employment relations: part-time, temporary and contract work. *Annual Review of Sociology*, 26(1), 341-365.
- Liedke, E. R. (2006). Trabalho. In A. D. Cattani & L. Holzmann (Orgs.). *Dicionário de trabalho e tecnologia*. Porto Alegre: Editora da UFRGS.
- Lopes, A. L. S. V., & Silva, J. R. G. da (2007). Novas relações de trabalho e expectativas profissionais dos indivíduos: os discursos de terceirizados na área de TI. *Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho*, Natal, RN, Brasil, 1.
- Merriam, S. B. (1998). *Qualitative research and case study applications in education*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Murphy, E. (1996). *Flexible work*. Hertfordshire: Fitzwilliam.
- Nogueira, A. J. F. M. (2002). Gestão estratégica das relações de trabalho. In M. T. L. Fleury (Org.). *As pessoas na organização*. São Paulo: Gente.
- Outhwaite, W., & Turner, S. (2007). *The sage handbook of Social Science Methodology*. London: Sage.
- Parolin, S. R. H., Faiad, F., Beker, C., & Chalela, S. (2004). Trabalho em casa: uma modalidade de flexibilização do trabalho. *Anais do Seminários em Administração*, São Paulo, SP, Brasil, 7.
- Pettinger, R. (1998). *Managing the flexible workforce*. London: Cassell.
- Piccinini, V. C., Oliveira, S. R. de, & Rübenich, N. V. (2006). Formal, flexível ou informal? – reflexões sobre o trabalho no Brasil. In V. C. Piccinini (Org.). *O mosaico do trabalho na sociedade contemporânea*. Porto Alegre: Editora da UFRGS.

- Piccinini, V. C., Oltramari, A. P., & Oliveira, S. R. de. (2007). Novos arranjos, antigos questionamentos: flexibilização do trabalho e controle em redes de empresas. *Anais do Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração*, Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 31.
- Procter, S. (2005). Organizations and organized systems: from direct control to flexibility. In Ackroyd, S., Batt, R., Thompson, P. & Tolbert, P. (Orgs.). *The Oxford Handbook of Work and Organization*. Oxford: Oxford University Press.
- Rodrigues, I. J., Ramalho, J. R., & Conceição, J. J. da (2008). Relações de trabalho e sindicato no primeiro governo Lula (2003-2006). *Ciência e Cultura*, 60(4), 54-57.
- Rubery, J. (2005). Labor markets and flexibility. In Ackroyd, S., Batt, R., Thompson, P., & Tolbert, P. (Orgs.). *The Oxford Handbook of Work and Organization*. Oxford: Oxford University Press.
- Salermo, M. S. (2004). Da rotinização à flexibilização: ensaio sobre o pensamento crítico brasileiro de organização do trabalho. *Gestão & Produção*, 11(1), 21-32.
- Toni, M. de. (2006). Mutações do trabalho no Brasil: abordagens interpretativistas. *Ensaios FEE*, 27(2), 437-470.
- Watanabe, M. (2008, dezembro 17). Legislação já permite mudanças em contratos. *Valor Econômico*, p. 4, Caderno A.