



Novas formas de contratações atípicas: mudanças implementadas pela Lei 13.467/2017 e seus impactos sociais

Maria Luíza Assis Cunha. Orientador: Prof. Dr. José Dari Krein

Área: Humanas – Economia

Financiamento: PIBIC/SAE-AF UNICAMP

Palavras-chave: Reforma trabalhista; Contratações atípicas; Economia social e do trabalho

A presente pesquisa buscou analisar e compreender a Reforma Trabalhista do Governo Michel Temer (MDB, 2016-2019), sancionada por meio da Lei 13.467/2017, que buscou flexibilizar a legislação trabalhista sob a justificativa de gerar mais empregos. Essa Reforma baseia-se no discurso de que “quanto menores os custos com a mão de obra e maior a flexibilidade dos contratos, maior também é a geração ou a preservação de empregos. Na prática, essas medidas até podem contribuir para reduzir os custos de cada empresa, mas ao retirar a renda dos trabalhadores, prejudicam o conjunto da economia e, assim, o volume de vendas” (Carvalho, 2020, p. 24). No entanto, não há nenhum estudo que comprove que essas promessas estão sendo atingidas (Teixeira 2019). A questão orientadora da pesquisa foi: de que maneira as contratações atípicas inseridas pela Reforma – a expansão do contrato parcial e a implementação do contrato intermitente – afetaram o mercado de trabalho brasileiro e a vida dos trabalhadores? A legislação deve ter como premissa proteger e garantir direitos aos trabalhadores. A promessa da Reforma era de gerar até 6 milhões de empregos em 10 anos¹ e 2 milhões em dois anos². Nos primeiros dois anos decorridos desde sua sanção, nem 1 milhão de postos de trabalho foram criados, de acordo com dados do CAGED. O que se percebe é que essas mudanças flexibilizaram ainda mais os contratos, precarizando as condições de trabalho.

Introdução e justificativa

Duas mudanças que surgiram com a Reforma foram objetos de estudo da presente pesquisa: a ampliação do contrato parcial e a implementação do contrato intermitente. O discurso dos formuladores da Reforma é que, com maior flexibilização, mais empregos seriam gerados, já que tanto os empregadores quanto os trabalhadores poderiam escolher a opção de contrato que possa ser mais favorável para o momento. Apesar disso, essas modalidades

¹Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/nova-lei-trabalhista-vai-gerar-mais-de-6-milhoes-de-empregos-diz-meirelles.ghtml>

²Disponível em: <https://economia.uol.com.br/reportagens-especiais/reforma-trabalhista-completa-dois-anos/>



atípicas apresentaram baixa aderência no mercado de trabalho até o presente momento. Parte disso vem da constatação de que “o contrato por prazo indeterminado já é suficientemente flexível no Brasil, visto que as empresas têm liberdade de romper o vínculo” (KREIN, ABÍLIO, FREITAS, BORSARI e CRUZ, 2018, p. 99). Ademais, as reformas laborais podem trazer o impacto inverso ao de gerar novos postos de trabalho, “acentuando por sua vez seus danos ao substituir postos de trabalho protegidos e com direitos por trabalho precário e sem proteção social, criando, inclusive, um desincentivo às empresas por novas tecnologias e ganhos de produtividade” (TEIXEIRA, 2019, p.60).

Pode-se dizer que a flexibilização precariza o mercado de trabalho, levando a uma subutilização da força de trabalho, além de diminuir a proteção social e a remuneração. Filgueiras (2019) reforça essa visão ao afirmar que os cortes podem levar a uma queda do lucro, pois ao diminuir o salário dos trabalhadores a demanda pode cair, já que o consumo é proporcional aos salários. Consequentemente, com a queda da demanda pode ter queda das contratações, uma vez que a receita das empresas não está crescendo. É necessário também entender que as mudanças na legislação, por si só, não trazem uma mudança efetiva na geração de empregos. Elas servem para trazer o amparo ao trabalhador, cabendo às políticas públicas o papel de criar – direta ou indiretamente – novos postos de trabalho.

Teixeira (2019, p.60) diz que as reformas laborais não produzem ganhos em termos de ampliação do emprego, mas podem acentuar seus danos ao substituir postos de trabalho protegidos e com direitos por trabalho precário e sem proteção social, criando, inclusive, um desincentivo às empresas por novas tecnologias e ganhos de produtividade, o que parece indicar no momento com o crescimento do contrato intermitente. Além disso, o alto fluxo de ligamentos e desligamentos comprovam, desde antes à Reforma, que o mercado de trabalho brasileiro já se demonstrava ser flexível, uma vez que o empregador pode demitir sem justificativa, precisando apenas pagar as verbas rescisórias. Assim, como afirma Krein et. al (2017, p.6), ocorreu um processo de aprofundamento da flexibilidade de um mercado de trabalho já flexível, como pode ser observado pela alta rotatividade, pela variação dos salários conforme os ciclos econômicos, pela ilegalidade e informalidade, por exemplo.

O trabalho a tempo parcial teve uma ampliação de carga horária após a reforma. O Art. 58-A, que antes previa 25 horas semanais, foi redigido para:

Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais. (BRASIL, 2017)

Esta mudança faz com que o trabalhador fique à disposição de apenas um empregador, não sendo possível se vincular a outro emprego. Além disso, é um dos contratos que apresentam menores amparos sociais, possuem um viés de gênero e estimulam a flexibilização de contratos para as mulheres (CESIT, 2017).



O contrato de trabalho intermitente é definido pelo parágrafo terceiro do artigo 443 da Lei como:

Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador. (BRASIL, 2017)

Este contrato é anunciado como uma forma de regularizar os “bicos”, ou seja, trabalhos esporádicos que podem ocorrer em qualquer período com aviso prévio e com uma remuneração proporcional ao tempo de trabalho (CESIT, 2017). Este trabalho buscou analisar qual a participação dessas duas modalidades de contrato em relação ao contrato padrão por prazo indeterminado, além de compreender qual o perfil dos trabalhadores dessas duas categorias.

Metodologia

Na pesquisa, foi feito um contraste entre a) as categorias de ocupação que possuíam o maior saldo de contratações desde o vigor da Reforma (novembro de 2017) e b) as categorias que apresentavam maior proporção dos contratos atípicos em análise (o intermitente e o parcial). Com isso, foram selecionadas cinco ocupações de cada um dos itens (a) e (b). Após essa comparação, fez-se uma análise de perfil das cinco ocupações com maior proporção dos contratos atípicos, classificando os trabalhadores em sexo, faixa etária e grau de instrução. Para isso, foram utilizadas as bases de dados do Ministério da Economia, a RAIS e o CAGED. A RAIS, cuja última atualização é de dezembro de 2018, apresenta todos os vínculos ativos em 31/12, enquanto o CAGED, com última atualização em dezembro de 2019, mostra a movimentação mês a mês. Além dessas duas bases, também foram retirados alguns dados da Pesquisa Nacional de Amostra em Domicílios Contínua (PNADc).

Discussão e resultados

A partir da pesquisa, foi possível observar que as cinco categorias com os maiores saldos de admissões no CAGED foram: i) Vendedores e Demonstradores em Lojas ou Supermercados; ii) Trabalhadores nos Serviços de Manutenção de Edificações; iii) Almoxarifes e Armazenistas; iv) Alimentadores de Linhas de Produção; v) Escriturários em Geral, Agentes, Assistentes e Auxiliares Administrativos. Em contrapartida, essas categorias tiveram participações muito baixas nos contratos intermitente e parcial.

A modalidade de contratos intermitentes teve como ocupações com maior participação: i) Trabalhadores Subaquáticos (5,52%); ii) Apresentadores de Espetáculos, Eventos e Programas (5,21%); iii) Professores Práticos no Ensino Profissionalizante (4,5%); iv) Bombeiros e Salva-Vidas (4,19%); v) Instrutores de Ensino Profissional (3,76%). Já as ocupações



que tiveram maior participação na modalidade de contrato parcial foram: i) Técnicos em Transportes Aeroviários (5,55%); ii) Vendedores Ambulantes (3,19%); iii) Filólogos, Intérpretes e Tradutores (2,2%); iv) Terapeutas Ocupacionais e Afins (1,83%); v) Professores na Área de Formação Pedagógica do Ensino Superior (1,8%).

É possível notar que, mesmo nas ocupações com maior participação desses contratos, a parcela se mantém muito baixa – de aproximadamente 5,5% para as duas modalidades. Comprova-se, assim, que as medidas tomadas pela Reforma Trabalhista não possuem muita representatividade ao compararmos com o contrato padrão por prazo indeterminado. Apesar disso, os dados encontrados indicam a tendência de crescimento do contrato intermitente.

Analisando o perfil dos trabalhadores, observa-se que no contrato intermitente, três das cinco ocupações analisadas possuem predominância de homens com ensino médio completo. Para os trabalhadores parciais, três das cinco ocupações concentram mulheres com ensino superior completo. Em ambas as modalidades, predominam trabalhadores de até 39 anos.

Apesar desta pesquisa focar a análise em cinco categorias de ocupação, nossos resultados coincidem com os de Krein e Oliveira (2019), que fazem uma análise do conjunto total de trabalhadores parciais e intermitentes no mercado de trabalho brasileiro. A pesquisa dos dois autores e a que está sendo apresentada concluíram que, para o trabalho intermitente, há predominância de homens com escolaridade média e jovens de até 29 anos. Para o trabalho parcial, a maior composição observada foi de mulheres com estratos mais elevados de escolaridade, também jovens de até 29 anos. No entanto, há uma ressalva neste estudo, onde é indicado que o trabalho intermitente possui uma característica ainda mais jovem do que o parcial.

Considerações finais

A presente pesquisa permite reafirmar o que parte da bibliografia sobre o tema já reforçava: a Reforma Trabalhista, até o momento, tem sido pouco efetiva para a geração de empregos, não trazendo a criação de postos de trabalho que foi prometida para esses dois anos, e ainda estando longe para o prometido pelos próximos dez anos. A característica flexível do mercado de trabalho brasileiro, com alta rotatividade, não incentiva os empregadores a usarem dos contratos atípicos, além de ainda existir uma certa insegurança por parte deles ao se fazerem valer desses contratos, por serem modalidades novas e pouco conhecidas.

Além disso, já foi mencionado que apenas mudanças nas legislações não são geradoras para criação de empregos e maior movimentação da economia. A visão neoliberal de mercado autorregulável não se mostra efetiva por meio dos dados sobre o trabalho. Percebe-se, assim, que flexibilizar a legislação não implica necessariamente em maior facilidade para o trabalhador conseguir um emprego, muito menos em um fator de dinamização da economia. A flexibilização tende a precarizar as condições de trabalho, na medida em que traz mais insegurança e vulnerabilidade aos trabalhadores, pois diminui seus direitos e proteções, fazendo com que suas vidas fiquem mais sujeitas às oscilações do nível de atividade econômica. Além disso, favorece



o empregador ao diminuir os custos de contratação e oferecer maior liberdade de gerar a força de trabalho, que podem se ajustar à produção e aos ciclos econômicos. No entanto, cabe considerar, ainda, a partir de um olhar sistêmico para a dinâmica econômica, que o aumento dos lucros exige um aumento da renda dos trabalhadores, assim como de mais pessoas empregadas. Seria preciso haver, juntamente, políticas públicas que façam valer essas leis trabalhistas e que tragam um incentivo aos empregadores para contratar mais pessoas.

Referências

BRASIL. Consolidação das Leis Trabalhistas. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm>;

CARVALHO, Laura. Curto-Circuito: O vírus e a volta do Estado. São Paulo, Todavia, 1ª edição, 2020.

CESIT. Contribuição crítica à Reforma Trabalhista. Dossiê. 2017. Campinas;

KREIN, José Dari; A. L.; F. P.; B. P.; C. R. (2018). *Flexibilização das relações de trabalho: insegurança para os trabalhadores*. In José Dari Krein et al (orgs.), *Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil*, Campinas: Curt Nimuendajú, p. 95-122;

KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras. *Para além dos discursos: impactos efetivos da Reforma das formas de contratação*. In José Dari Krein et al (orgs.), *Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidades*. Campinas: Curt Nimuendajú, p. 81-126. 2019;

TEIXEIRA, Marilane O (2019). Os efeitos econômicos da Reforma Trabalhista. In José Dari Krein et al (orgs.), *Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidades*. Campinas: Curt Nimuendajú, p. 53-80.

FILGUEIRAS, Vitor A. *As promessas da Reforma Trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade*. In José Dari Krein et al (orgs.), *Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidades*. Campinas: Curt Nimuendajú, p. 13-52. 2019;

KREIN, J. D. et al (Orgs). Texto de discussão nº4: Relações de trabalho. In Projeto de pesquisa: Subsídios para a discussão sobre a reforma trabalhista no Brasil. CESIT, Campinas. Outubro, 2017.