



9

## **Flexibilização do mercado de trabalho no Brasil:**

O Contrato de Trabalho por Prazo Determinado  
é uma solução satisfatória em termos de  
flexibilização do mercado de  
trabalho no Brasil?

### **Banca examinadora**

Prof. Orientador .....

Prof. ....

Prof. ....

Ao meu pai (*in memoriam*)

e

À minha mãe

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS  
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS DE SÃO PAULO

Ruth Renata Hamburger

**Flexibilização do mercado de trabalho no Brasil:**

O Contrato de Trabalho por Prazo Determinado  
é uma solução satisfatória em termos de  
flexibilização do mercado de  
trabalho no Brasil?

Dissertação apresentada ao Curso de  
Pós-Graduação – Opção Profissional:  
MBA da FGV/EAESP  
Área de Concentração: Organização,  
Recursos Humanos e Planejamento

Orientador: Prof. Dr. Sigmar Malvezzi

SÃO PAULO  
1998



HAMBURGER, Ruth Renata. Flexibilização do mercado de trabalho no Brasil: O Contrato de Trabalho por Prazo Determinado é uma solução satisfatória em termos de flexibilização do mercado de trabalho no Brasil? São Paulo: EAESP/FGV, 1998. 111p. (Dissertação de Mestrado apresentada ao Curso de Pós-Graduação – Opção Profissional: MBA da EAESP/FGV, Área de Concentração: Organização, Recursos Humanos e Planejamento).

Resumo: O trabalho analisa aspectos do Contrato de Trabalho por Prazo Determinado e o início da flexibilização do mercado de trabalho no Brasil. Descreve a evolução do direito do trabalho no Brasil, mostra o modelo protecionista previsto desde a implantação da CLT e avalia o momento atual verificando empiricamente como as empresas estão utilizando a nova possibilidade legal. Compara o Brasil com alguns países e apresenta alguns estudos desenvolvidos por autores destes com referência à flexibilização do mercado de trabalho. Aborda as implicações da nova modalidade da relação de trabalho por prazo determinado na motivação do trabalhador. Levanta questões para futuros estudos sobre o assunto.

Abstract: page 104

Palavras-Chaves: Contrato de Trabalho por Prazo Determinado, flexibilização, mercado de trabalho, encargos sociais, desemprego, trabalho temporário, contrato de trabalho por prazo fixo, legislação trabalhista

## **Sumário**

Introdução.....	Pág.01
Capítulo I – Evolução do Direito do Trabalho no Brasil .....	Pág.05
1.1 – Primeira fase: Império (1822 – 1888).....	Pág.05
1.2 – Segunda fase: República Velha (1888 – 1930) .....	Pág.07
1.3 – Terceira fase: República Nova (1930 – ?).....	Pág.10
□ 1º Período de implantação (Era Vargas): 1930 a 1946 .....	Pág.10
□ 2º Período de aperfeiçoamento: 1946 a 1964 .....	Pág.14
□ 3º Período: Regime Militar de Tutela e Controle: 1964 a 1985 .....	Pág.17
□ 4º Período Contemporâneo: 1985 a ? .....	Pág.22
Capítulo II - Panorama Atual e a Idéia de Flexibilização .....	Pág.25
2.1 – Panorama Atual e a Idéia de Flexibilização no Brasil .....	Pág.25
2.2 – Flexibilização em Outros Países .....	Pág.36
2.2.1 – América Latina .....	Pág.37
2.2.2 – Europa .....	Pág.45
2.2.3 – Outros Países .....	Pág.54
2.3 – Implicações da Flexibilização: a Motivação do Trabalhador .....	Pág.61
Capítulo III – Pesquisa Empírica .....	Pág.69
3.1 – Considerações Iniciais .....	Pág.69
3.2 – Objetivo do Estudo Empírico .....	Pág.69
3.3 – Desenho da Pesquisa .....	Pág.69
3.4 – Dados Coletados .....	Pág.72
3.5 – Análise Qualitativa e Interpretação de Resultados .....	Pág.84

Capítulo IV – Conclusão .....	Pág.89
4.1 – Limitações do estudo .....	Pág.94
4.2 – Sugestões para futura pesquisa .....	Pág.95

## Bibliografia

I. Bibliografia de livros e periódicos ( <i>papers</i> ) .....	Pág.97
II. Bibliografia de jornais e periódicos (revistas) .....	Pág.101
III. Endereços de correio eletrônicos .....	Pág.103

<i>Abstract</i> .....	Pág.104
-----------------------	---------

## Anexos

I. Íntegra da Lei n.9601 de 21/jan/1998.....	Pág.105
II. Íntegra do Decreto n.2490 de 04/fev/1998.....	Pág.108
III. Questionários utilizados na pesquisa .....	Pág.111

## **Agradecimentos**

Agradeço ao Professor Sigmar Malvezzi pela *flexibilidade espaço-tempo*, por ter aceito a mudança de tema, pela orientação e pelos preciosos comentários.

Agradeço ao Professor Francisco S. Mazzucca por me esclarecer quanto à discussão do custo dos encargos sociais (fixo ou variável?).

Agradeço a todos os colegas do MBA que colaboraram para obter respostas das respectivas empresas e às amigas e colegas do curso, Tatiana Rosenchan e Célia Cleim, que me enviaram referência bibliográfica, respectivamente, de um artigo de periódico e de um livro.

Agradeço a todas as empresas que responderam às pesquisas:

Alcoa Alumínio S.A.

Asea Brown Boveri Ltda.

Bombril S/A

Brasilata S.A. Embalagens Metálicas

Cargill Agrícola S.A.

Caterpillar Brasil Ltda.

Choose Technologies

Compo do Brasil Indústria e Comércio Ltda.

Condipa Construções e Consultoria de Interesses Patrimoniais Ltda.

Cummins Brasil Ltda.

Danone S.A

Fundação CPqD - Centro de Pesquisa e Desenvolvimento em Telecomunicações

Hoechst Marion Roussel

General Motors do Brasil Ltda.

Hyster Brasil Ltda.

Karmann-Guia do Brasil Ltda.

Lorenzetti S/A Indústrias Brasileiras Eletrometalúrgicas

Mercendes Benz

Metal Leve S/A Indústria e Comércio

Murakami Comercial Ltda.

Outsource Informática Ltda.

Philips Medical Systems Ltda.

Rhodia Agro Ltda, Rhodia Nutrição Ltda, Rhodia Brasil Ltda, Inst. Rhodia Seg. Social

Rolagmentos Fag Ltda.

Sadia Frigobrás SA Indústria e Comércio

Santista Alimentos S.A.

Saraiva S/A Livreiros Editores / Livraria e Papelaria Saraiva S/A

Sharp do Brasil S/A Ind. Equip. Eletrônicos

Sidel Brasil

Siemens S/A

Supergauss Produtos Magnéticos Ltda.

Tecsis Tecnologia e Sistemas Avançados Ltda.

Toledo do Brasil Industria de Balanças Ltda.

Tutti Indústria e Comércio Ltda.

Agradeço a toda equipe da biblioteca Karl A. Boedecker, sempre simpática, gentil e um exemplo de bom atendimento ao cliente.

Agradeço à minha mãe, por todo o estímulo e apoio.

Agradeço ao meu irmão, por sugerir um período a mais na evolução do direito do trabalho e por esclarecer algumas dúvidas.



## Introdução

Estamos quase no limiar do século XXI, numa fase de transição e mudanças intensas, onde características do *status quo* anterior convivem com as inovações revolucionárias, evidenciando uma situação de caos e incertezas...

A era digital, que permite a compressão e transmissão de bits com quantidades cada vez maiores de informação em velocidade instantânea, a interconexão mundial de redes e uma economia baseada em conhecimento, ao mesmo tempo também implica uma realidade cada vez mais tensa, pois estão desaparecendo os empregos (BRIDGES, 1995, p.9) em todos os setores. Máquinas, robots, computadores avançados e softwares estão rapidamente substituindo o trabalho humano rotineiro. Estas novas "máquinas pensantes" (RIFKIN, 1995, p.69), estando devidamente programadas, são crescentemente capazes de executar funções conceituais, gerenciais e administrativas, além de controlar fluxos de produção. O único setor emergente é o setor do conhecimento, composto de empreendedores, cientistas, técnicos, programadores de computação, educadores e consultores, mas duvida-se da sua capacidade de absorver os eliminados do mercado de trabalho nas próximas décadas (RIFKIN, 1995, p.xvii). A versão mais otimista indica que há similaridades entre esta onda de mudança tecnológica e as prévias, e o emprego não desaparecerá no futuro imediato (MICKLETHWAIT & WOOLDRIDGE, 1996 p.194).

As empresas estão sob forças que pressionam toda sua estrutura, em vários níveis: competitividade global crescente, nova velocidade (ciclos mais curtos), novo espaço-tempo (virtual), nova forma de capital (conhecimento), novo consumidor mais exigente por ter mais opções, etc. A organização precisa lidar com a coexistência de contradições (HANDY in GIBSON, 1996 *reprinted* 1997 p.19), pois ao mesmo tempo tem de ser centralizada e descentralizada, global e local, diferenciada e integrada, tem de planejar para o longo prazo, mas manter-se flexível, os trabalhadores devem ser mais autônomos e ao mesmo tempo ser parte do time, etc.

Neste mundo complexo e interdependente, são necessárias mudanças de diferentes dimensões/extensões, sendo que estas não são lineares, são descontínuas e dificilmente são previsíveis; os problemas têm origem multifacetada e as empresas têm de lidar com variáveis conhecidas e desconhecidas, mas interligadas entre si, tendo controle sobre algumas e sofrendo impactos aleatórios de outras.

Isto tudo implica a necessidade de um novo *design* para a empresa: mais flexível e sem fronteiras definidas (joint venture, alianças estratégicas, consórcios, terceirizações, etc.), nova cadeia de valor onde cliente interage no desenho, novas medidas de resultado como capital intelectual, etc.

Este novo desenho da organização modular, baseado em flexibilidade, acarreta um impacto direto nas *relações de trabalho* e pode ser analisado sob três facetas (ATKINSON in LEGGE, 1995 p.142):

- *flexibilidade funcional* que se refere à habilidade da empresa de trocar (*deploy*) funcionários entre atividades/tarefas para adaptar-se e encaixar (*match*) mudanças no trabalho (*workload*), nos métodos de produção ou de tecnologia; é frequentemente associada com polivalência e *multi-skilling*;
- *flexibilidade numérica* que se refere à capacidade da empresa de ajustar os *inputs* de mão de obra à flutuações nos *outputs*, utilizando-se de contratos de trabalho que não os padrões, desenhados para obter flexibilidade através de terceirização, prestação de serviços, vínculo da relação de trabalho por prazo determinado ou temporário, etc.;
- *flexibilidade financeira* que se refere à habilidade da empresa para ajustar os custos com funcionários de maneira a refletir o estado de demanda e oferta no mercado externo de trabalho, através de sistemas individualizados e variáveis conforme o desempenho.

A abordagem de flexibilidade pode ir além, considerando-se, por exemplo, *flexibilidade espaço-tempo*, que se refere à possibilidade de funcionários estarem inter-conectados virtualmente à empresa e mudarem o local de trabalho, seja para suas casas, onde trabalham em tempo variado (*telecommuting*), seja para pontos chave, como por exemplo, nos clientes ou nos pontos de venda (*teleworking*).

## Objetivo

Este estudo tem por objetivo analisar aspectos conceituais e empíricos da *relação de trabalho por prazo determinado (flexibilidade numérica)*, na qual a inter-relação trabalhador/organização materializa vínculo limitado, e na qual diversos países já tem experiência suficiente, o que permite que a mesma possa ser analisada em sua eficácia. Particularmente, será analisada a recente experiência brasileira em suas limitações e seu alcance. A proposição inicial do estudo visa responder a seguinte questão: o Contrato de Trabalho por Prazo Determinado (Lei nº.9601/98 - íntegra no Anexo III) é uma solução satisfatória em termos de flexibilização do mercado de trabalho no Brasil?

O objetivo da regulamentação do Contrato de Trabalho por Prazo Determinado no Brasil é permitir uma nova forma de contratação, menos rígida em comparação com as condições exigidas pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, visando absorver parte dos desempregados do país. Basicamente, as novidades se dão na limitação do vínculo de contratação e na redução de encargos sociais exigidos da organização.

Para fins deste estudo, é necessário fazer desde já uma distinção de terminologia, pois muitos artigos e estudos apresentam confusão com relação aos conceitos de Contrato de Trabalho por Prazo Determinado e Contrato de Trabalho Temporário, esclarecidos a seguir:

- O *Contrato de Trabalho por Prazo Determinado* instituído pela Lei nº. 9601/98, objeto deste estudo, cria condições para a empresa contratar empregados por prazo determinado (no máximo dois anos, com possíveis sucessivas prorrogações) para aumentar seu quadro e não para substituir empregados. Este contrato deve ser feito por meio de acordo coletivo ou de acordo negociado com o sindicato da categoria.
- O *Contrato de Trabalho Temporário*, criado pela Lei nº. 6019/74, possibilita que pessoa física preste serviço a uma empresa para atender a necessidade transitória (no máximo 3 meses, podendo ser renovado uma vez por mais três meses) de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços. Este contrato é individual entre a empresa e trabalhador.

## *Plano de Trabalho*

Por analisar um tópico atual, objeto de muita discussão nos jornais e revistas, assim como nas instituições políticas e governamentais, o presente trabalho não visa dar uma solução definitiva para a proposição inicial exposta no Objetivo (página 3), mas sim levantar pontos para futuras pesquisas, debates e estudos do tema.

O capítulo I envolve o seguinte tópico:

- **Evolução do Direito do Trabalho no Brasil**, inserindo-a no contexto histórico, econômico e social de forma a caracterizar a questão do trabalho no Brasil;

O capítulo II aborda os seguintes tópicos:

- **Panorama Atual e a Idéia de Flexibilização no Brasil**, colocando aspectos do mercado de trabalho atual e contrastando as formas e condições atuais de relações de trabalho (vínculo indeterminado, vínculo determinado e vínculo temporário);
- **Flexibilização em Outros Países**, verificando e comparando as diferentes formas de flexibilização de alguns países;
- **Implicações da Flexibilização: a Motivação do Trabalhador**, visando questionar se o Contrato de Trabalho por Prazo Determinado é uma solução satisfatória em termos motivacionais para o trabalhador.

O capítulo III contém:

- **Pesquisa Empírica**, elaborada através do levantamento em jornais e de um breve questionário apresentado a algumas empresas.

O Capítulo IV finaliza com:

- **Conclusões**, limitações do estudo e recomendações.

## **Capítulo I – Evolução do Direito do Trabalho no Brasil**

Na evolução da legislação do trabalho no Brasil, distinguem-se três fases, sob o critério cronológico, representando também períodos em sintonia com alterações na estrutura política do país. Com o objetivo de caracterizar a evolução do Direito do Trabalho, o qual “tem na Economia sua raiz mais profunda” (PINTO, 1993, 68), tanto a legislação, como o contexto econômico e social inerentes a esta, são apresentados restringindo-se aos fatos mais marcantes.

No que concerne aos antecedentes a essas fases, convém apontar que, após o descobrimento do Brasil, a então colônia sob domínio de Portugal não teve participação na evolução do Direito do Trabalho e o colonialismo lusitano era apenas extrativista e predatório (PINTO, 1993, p.36). Segue a análise das 3 fases:

### ***1.1 – PRIMEIRA FASE: IMPÉRIO (1822 – 1888)***

A primeira fase vai da proclamação da independência, em 1822, à abolição da escravidão, em 1888, e como correspondeu a um período de pleno domínio da economia rural baseada no trabalho escravo, “anularam-se os pressupostos elementares para o desenvolvimento do Direito Laboral” (PINTO, 1993, p.38).

Em termos econômicos, esta fase corresponde, segundo C.PRADO (1974, cap.16-18), à decadência das lavouras de cana-de-açúcar, algodão e tabaco na região Nordeste e ao desenvolvimento da lavoura do café no Vale do Paraíba, explorada em larga escala de forma monocultural e trabalhada por escravos. O café passa a ser o item de maior importância nas exportações e, conforme coloca C.FURTADO (1961, p.134-135), diferentemente das lavouras de cana, onde o comércio do açúcar era monopólio dos portugueses, os fazendeiros de café mantêm os objetivos da produção associados aos do comércio, ficando, assim, mais próximos do capital, mais conscientes dos seus interesses e da ação do governo sobre estes.

A restrição imposta ao tráfico africano de escravos, em 1850, numa fase de necessidade crescente de mão-de-obra para a lavoura, implicou a necessidade de

substituí-los por trabalhadores assalariados. Além disto, a sociedade escravista era um empecilho ao desenvolvimento da nascente indústria capitalista, já que o preço antecipado e imobilizado na compra do escravo representa desvantagem financeira em relação ao pagamento de salário após a produção de valor pelo proletário (PRADO, 1974 p.175). O governo tentou fomentar a imigração e a colonização, mas os imigrantes europeus assustados pela escravidão (além dos inconvenientes do sistema de parceria e colonato) preferiam outros países independentes latino-americanos que haviam abolido há dezenas de anos esse tipo de relação de produção (MENDES e MARANHÃO, 1979, p.219). “É na base deste agravamento das contradições do regime escravista, que se processará sua decomposição” (PRADO, 1974, p.176).

Em termos sociais, esta fase corresponde, segundo MENDES e MARANHÃO (1979, cap.LXX), ao início de formação do proletariado. As condições de vida e de trabalho dos primeiros proletários não eram melhores do que as de muitos escravos que com eles produziam nos mesmos locais. Os primeiros operários trabalhavam até 15 horas por dia, não tendo direito ao descanso remunerado semanal, nem direito a férias, não havia aposentadoria e, apesar dos acidentes de trabalho serem freqüentes, não havia nenhum amparo legal para o trabalhador que resultasse incapacitado. Surgem em 1830 as primeiras organizações operárias: as associações mutualistas, com o objetivo de ajuda mútua e auxílio aos necessitados. A partir dos anos 1870, começaram a surgir as ligas operárias, com o objetivo de organizar a *resistência* dos trabalhadores contra o patronato. Na verdade, tanto no caso das associações mutualistas, como das ligas operárias, tratava-se apenas de movimentos embrionários, de reduzidas proporções, mas que trariam consequências para o período seguinte, pós-abolição.

Surgem algumas disposições legais referentes ao trabalho agrícola, visando a fixação dos colonos no território (SILVA, 1983, p.51):

- Lei de 13/set/1830: foi promulgada a primeira lei que regulou o contrato escrito sobre prestação de serviços, feito por brasileiros ou estrangeiros
- Lei n. 108 de 11/out/1837: dispõe sobre contratos de locação de serviços dos colonos, incluindo as justas causas para ruptura do contrato de locação para ambas partes.

Estas não surtiram o efeito esperado, devido aos conflitos entre colonos e escravos trabalhando lado a lado e entre colonos e proprietários, já que a remuneração era feita pela divisão do produto entre eles (PRADO, 1974, p.187).

Nas relações de trabalho na cidade, encontram-se as atividades artesanais de transformação (formas primitivas das relações de trabalho industriais) e as atividades mercantis. Quanto a estas últimas, as disposições do Código Comercial em 25/jun/1850, são “dignas de registro” (SILVA, 1983, p.51) e “ponto de partida das relações trabalhistas” (PINTO, 1993, p.37), pois dizem respeito ao aviso prévio, à rescisão e a aos acidentes ocorridos no trabalho.

## *1.2 - SEGUNDA FASE: REPÚBLICA VELHA (1888 – 1930)*

A segunda fase vai da abolição da escravatura em 1888 até a Revolução de 1930. A Lei Áurea representa uma radical mudança ao tornar o trabalho livre, após mais de 300 anos de exploração do trabalho escravo e dando condições para a existência do Direito do Trabalho no Brasil.

Em termos econômicos, a substituição do trabalho escravo pelo livre (na maior parte realizado por imigrantes europeus) determinou para a grande propriedade problemas como instabilidade da mão-de-obra (escravo era “preso”), atritos nas relações de trabalho (fazendeiros estavam habituados a lidar com escravos) e pressões por melhores salários e condições gerais do trabalhador que afetam a base financeira das explorações de menor rendimento (PRADO, 1974 p.214). À medida que as terras do Vale do Paraíba foram se esgotando, a produção de café mudou para o oeste de São Paulo. Com a vinda dos imigrantes europeus melhorou consideravelmente a exploração agrária em comparação com o emprego do escravo.

Além do emprego da mão-de-obra livre, a economia cafeeira teve outros efeitos como investimento estrangeiro na infra-estrutura (construção de estradas de ferro, melhorias nos portos e usinas elétricas), acúmulo de capital dos produtores de café e o desenvolvimento da indústria (BAER, 1995 p.35).

PRADO (1974, p.218-260) coloca que este desenvolvimento da indústria foi facilitado pelo agravamento da situação financeira do país no início deste período. A produção do café destinava-se sobretudo à exportação e o excesso de oferta ocasionou queda de preços. O fluxo de saída de capitais incluía o alto patamar de importações, a remuneração dos capitais estrangeiros investidos, os serviços das dívidas públicas e as remessas pelos imigrantes. Esses fatores agiram no sentido de desequilíbrio nas finanças externas e isto contribuiu para uma tendência à diversificação das atividades produtivas do país, para livrá-lo da dependência excessiva do exterior. Terminada a primeira guerra mundial, surge novo período de prosperidade para o café. Criou-se o Instituto do Café destinado a controlar o equilíbrio entre a oferta e a procura, de forma a forçar a alta dos preços. Assim, o aumento no processo de crescimento industrial explica-se pelas circunstâncias abaixo:

- os bens de consumo passaram a ser produzidos internamente e a serem mais baratos (seja pela taxa de câmbio, seja pelas tarifas alfandegárias) substituindo os importados
- produção local do algodão, matéria-prima para a indústria têxtil
- disponibilidade de mão-de-obra e com baixo preço criada pela imigração
- possibilidade de maior acumulação de capital (através do setor agrário cafeeiro)
- investimentos estrangeiros no país

Os bens de capital (máquinas e equipamentos) eram na maioria importados e as divisas que possibilitavam esta importação advinham principalmente do café. As crises periódicas na sua produção e na situação do comércio internacional fizeram do desenvolvimento industrial um processo descontínuo.

Além da abolição da escravidão, outro acontecimento favorável à formação do Direito do Trabalho no Brasil foi a Proclamação da República em 1889, que “reflete ideais de proteção e respeito ao trabalhador” (PINTO, 1993, p.38). Isto é retratado na Constituição Federal liberal-democrática de 1891, com a proclamação do direito de reunião (liberdade de associação), sendo regulamentada esta norma pela Lei n. 173, de 10/set/1893, e finalmente, a sindicalização dos trabalhadores é permitida através do Decreto n. 979 de 06/jan/1903 para os rurais e do Decreto n.1637 de 05/jan/1907 para os urbanos (BATALHA, 1992 p.36).



O segundo período do processo de formação do proletariado como classe no Brasil mostra que o movimento operário desenvolve-se através de uma longa série de altos e baixos. Caracteriza-se pelas "organizações operárias de tipo sindical não estarem integradas nem subordinadas diretamente ao Estado" (MENDES e MARANHÃO, 1979, p.225). "Dado o caráter frágil e atrasado da indústria nascente, (*sic*) no Brasil, a ameaça de desemprego ou a diminuição temporária do trabalho, acompanhada da diminuição proporcional dos salários em períodos de crise (1897-1900, I Guerra Mundial, crise de 1929, entre outras) eram uma constante na vida dos operários" (MENDES e MARANHÃO, 1979, p.284). Diante das difíceis condições de vida e de trabalho, os proletários resistiam cada vez mais por meio de greves. Uma das greves com importante repercussão foi a de 1907, que reivindicava a redução da jornada de trabalho para 8 horas, sendo que as pequenas empresas foram as primeiras a conceder tal direito (MENDES e MARANHÃO, 1979, p.299 e 318). Isto tudo foi "alimentado pelo movimento migratório europeu, notadamente alemão e italiano, trazendo a militância de operários experientes nas primeiras lutas sindicais européias" (PINTO, 1993, p.40).

Nesta fase foi promulgado, em 1916, o Código Civil, dispondo - entre outras coisas - sobre a regulamentação da prestação de serviço e a possibilidade de contratação mediante remuneração, a retribuição devida ao locador (empregado) despedido sem justa causa e a enumeração das justas causas para locador (empregado) e locatário (empregador) darem por rompido o contrato (BARROS, 1993, p.76). Esta fase também incluiu as seguintes disposições trabalhistas:

- Decreto n. 3.724 de 15/jan/1919: regulou o acidente de trabalho
- Decreto n. 1.869 de 10/out/1922: determinando a criação de um Tribunal Rural em cada comarca
- Decreto n. 16.037 de 30/abr/1923: criando o Conselho Nacional do Trabalho
- Decreto n. 4.682 de 24/jan/1923: regulamentação sobre a previdência social, instituindo Caixa de Aposentadoria dos Ferroviários
- Decreto n. 4.982 de 24/dez/1925: regulamentação de férias assegurando 15 dias de férias anuais
- Decreto n. 17.934-A de 12/out/1927: Código de Menores que fixava a idade mínima para admissão em 12 anos (para praça pública 14 anos; para período noturno e em minas 18 anos).

Apesar da maior preocupação dos legisladores pela elaboração de normas reguladoras das relações de trabalho, esta produção se deu de forma tímida nesta segunda fase, além de “precária a incidência de seus preceitos, inclusive pela inexistência de fiscalização adequada” (BARROS, 1993, p.77).

### 1.3 - TERCEIRA FASE: REPÚBLICA NOVA (1930 – ?)

A terceira fase vai da Revolução de 30 até os dias de hoje, sendo que esse complexo movimento político encarnou a proposta de transformação do País, ancorado numa economia rural de estrutura antiquada em uma nova civilização industrial. Há, porém, críticas para a posição analítica de que a Revolução de 30 foi uma vitória do “urbano” sobre o “rural”, já que “a importante participação de grupos agrários nas ações revolucionárias não permitiu que elas se caracterizassem como mero remanejamento de velhas oligarquias no poder” (MENDES e MARANHÃO, 1981, p.81).

“A Revolução de 30, ou sua projeção, inaugurou o período até hoje mais fecundo da vida do Direito do Trabalho brasileiro e, com erros e virtudes, terminou efetivamente queimando etapas e encurtando a distância entre *o nada nacional* e a evolução da disciplina nos países industrializados” (PINTO, 1993 p.41). As leis trabalhistas se revestiram de grande importância pelo fato de serem renovadoras no sentido de disciplinar as relações capital/trabalho. Um traço marcante que distingue o Direito do Trabalho brasileiro é que “a lei se antecipou à luta, implantando uma estrutura jurídica trabalhista antes que se completasse a consciência da força coletiva dos trabalhadores” (PINTO, 1993, p.42). Se, por um lado, isto evitou conflitos violentos, por outro, o Direito do Trabalho emergiu com distorções que, em alguns casos, perduram até hoje. Esta fase pode ser sub-dividida em quatro períodos: até 1946, como o período de implantação; de 1946 a 1964, como de aperfeiçoamento; a partir de 1964 até 1988 como regime militar de controle e de 1988 em diante como contemporâneo.

#### □ 1º Período: Implantação (Era Vargas) - 1930 a 1946

Em termos econômicos, segundo FURTADO (1961, p.209-217), nos anos da grande depressão, a oferta excedente do café e a significativa queda de preços levaram à elaboração de um mecanismo de defesa ao setor cafeeiro, onde se destruía parte da

produção, garantiam-se preços mínimos de compra para os produtores e com isto foi mantido o nível de emprego na economia exportadora e indiretamente nos setores ligados ao mercado interno. Assim, “o valor do produto destruído era muito inferior ao montante da renda que se criava” (FURTADO, 1961, p.216). Depois de 1930, segundo PRADO (1974 p.287-300), o processo de transformação industrial se acentua, pois interrompe-se o afluxo regular de capitais estrangeiros. Com isto, há profundo desequilíbrio nas contas externas e as importações declinam fortemente (pelo controle de câmbio e outros controles diretos), acentuando-se novamente o processo de nacionalização da economia. Assim, há uma mudança do antigo sistema produtivo tradicional, exportador de produtos primários, para o começo de uma economia propriamente nacional, destinada a satisfazer às necessidades de sua população, condicionada sobretudo pela constituição de um mercado interno. A tendência foi de declínio da importação de vários itens e na agricultura há uma diversificação progressiva das atividades, em pequenas propriedades. Durante a Segunda Guerra Mundial, aumentam as exportações e caem as importações, desaparecendo o desequilíbrio crônico da balança de pagamentos. A indústria brasileira no seu setor mais desenvolvido – tecidos de algodão – encontra mercado externo. De acordo com PRADO (1974, p.301-307), esse equilíbrio artificial começa a declinar; o impulso dado às exportações já não contrabalança o aumento das importações, que ocorre no pós guerra devido às necessidades de reposição e grande poder aquisitivo acumulado em alguns setores da população.

Em fins da década de 1930, começava a se efetivar uma política consciente de intervenção estatal, conforme colocam MENDES e MARANHÃO (1981, p.174): “Fica claro, portanto, que a política geral da industrialização adotada pelo Estado não foi uma vitória de um dinâmico setor urbano, nem ‘nasceu das fábricas’; foi uma política nascida do alto, das chamadas regiões supra-estruturais e assim Getúlio Vargas se tornou o mais conhecido padrinho da industrialização”. A iniciativa estatal no desenvolvimento da indústria brasileira constituiu elemento de importância, principalmente no que tange a alguns setores específicos, em que a iniciativa privada nacional se mostrava deficiente (ex: siderurgia, com a primeira usina integrada de aço da América Latina, que incluía a instalação da Usina de Volta Redonda, iniciada em 1944, com a criação da Companhia

Siderúrgica Nacional e, posteriormente, petróleo, com a instituição da Petrobrás em 1953).

Em termos sociais, o governo instalado com a Revolução de 30 desenvolveria mecanismos para garantir os interesses ameaçados dos industriais, desorganizando ao máximo o movimento operário. "A atitude patronal, em relação à parca legislação trabalhista do Estado, era de tentativa clara de burla e rejeição" (MENDES e MARANHÃO, 1981, p.67). No pós-30, "as massas urbanas serão objeto de manobras e negociações entre as novas elites", (...) "ora fazendo-lhes concessões ora manipulando-as, ora reprimindo-as" (MENDES e MARANHÃO, 1981, p.96). Por isso, esses anos foram férteis em leis sociais e trabalhistas, e ao mesmo tempo, em repressão aos movimentos políticos da classe operária. MENDES e MARANHÃO (1981, p.225-226), apontam para o fato de que a derrota de 1935 ocasionou uma ruptura, pois antes de 1935, os trabalhadores, além de conquistar uma série de direitos, sofreram também uma série de derrotas políticas parciais, mas que não interrompiam o movimento anterior; já em 1935, os sindicatos tornaram-se dependentes do Estado. A partir daí, novos mecanismos de relação entre esse Estado e as massas começaram a ser postos em prática, como a submissão das classes subalternas ao Estado, chamado de *populismo*. Outro mecanismo utilizado foi o *peleguismo*, em que os sindicatos (baseados no critério da unicidade: um para cada categoria em cada base territorial) eram mantidos dependentes do Estado através do controle pelo Ministério do Trabalho da fonte de recursos financeiros (imposto sindical). Como os dirigentes sindicais eram eleitos com base na anuência e fiscalização do Ministério do Trabalho, reduzem-se a instrumentos de manobras políticas, às vezes totalmente alheias aos interesses dos assalariados (IANNI, 1978, p.56). A ideologia utilizada ficou conhecida como *trabalhismo*, a figura do chefe se confundia com o próprio Estado e os intermediários entre este e as massas foram eliminados, dando condição para que se procedesse uma ligação paternalista/afetiva entre os trabalhadores e Getúlio Vargas (MENDES e MARANHÃO, 1981, p.182). Conforme colocado pelo Ministro do Trabalho, Marcondes Filho, em 1942, na Hora do Brasil, citado por MENDES e MARANHÃO (1981 p.163), "O Estado, entre nós, exerce a função de juiz nas relações entre empregados e empregadores, porque corrige excessos, evita choques e distribui, equitativamente, vantagens".

Logo após a organização do Governo Provisório em 1930, já era criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio pelo Decreto n. 19.433 de 26/nov/1930, com funções de elaboração, aplicação e fiscalização das novas leis de trabalho:

- Decreto n. 19.482 de 12/dez/1930: estabeleceu “nacionalização do trabalho” - empresas são obrigadas a manter em seu quadro de empregados a maioria de 2/3 de brasileiros natos.
- Lei n. 19.497 de 17/dez/1930: extensão da legislação sobre aposentadoria e pensões (onde também constava o instituto da estabilidade) a diversas classes de trabalhadores.
- Decreto n. 19.770 de 19/mar/1931: foi baixada a legislação sindical, para possibilitar sua organização.
- Entre 1931 e 1932: regulamentação do trabalho feminino e dos menores.
- 1932: editadas as leis relativas à obrigatoriedade do uso da Carteira Profissional
- 1932: surge a Justiça do Trabalho, com a criação das Juntas de Conciliação e Julgamentos para dirimir conflitos.
- 1932: foi regulamentada a duração da jornada de trabalho (8 horas), limitação do trabalho noturno e descanso semanal para empregados no comércio e na indústria.
- Decreto 20.131 de 23/nov/1932: é regulado por decreto o processo de cobrança de multas por infração de normas sobre o trabalho.
- 1933 em diante: tiveram nascimento as grandes instituições de seguro social, abrangendo todos os trabalhadores (exceção, dos rurais e domésticos).
- Decreto n. 24.637 de 10/jul/1934: foi reformada a lei de acidentes de trabalho
- Decreto n.24.694 de 12/jul/1934: dispôs sobre os sindicatos profissionais
- 16/07/1934: é promulgada a nova Constituição social-democrática
- Lei n. 62 de 05/jun/1935: lei que “marcou época na história do Direito do Trabalho no Brasil” (SILVA, 1983, p.59), pois além de ser a primeira grande lei de caráter geral, com aplicação entre os trabalhadores do comércio e da indústria, regulava a respeito:
  - da rescisão do contrato de trabalho por tempo indeterminado (o empregador tinha que provar que a demissão se justificava, sendo as condições da demissão por justa causa definidas em lei)

- da indenização proporcional à antiguidade (um mês de salário para cada ano de trabalho na firma para o trabalhador sem justa causa, tomando-se por base o salário mais alto durante o contrato de trabalho)
  - da estabilidade (transcorridos 10 anos de trabalho na mesma empresa, a lei vedava a demissão)
  - de outros direitos
- Lei n. 185 de 14/jan/1936: é instituído o salário mínimo pelo Congresso Nacional .
  - 10/nov/1937: Com o golpe de estado, foi outorgada uma nova Carta Constitucional de cunho corporativista (Estado Novo).
  - Decreto-lei n.1402 de 05/jul/1939: submeteu os sindicatos à tutela do Estado.
  - 1942: decretou-se a lei do Imposto Sindical, que permite retirar-se da folha de pagamentos, anualmente, uma percentagem do salário do operário que é repassada aos sindicatos.

Portanto, “implantou-se toda uma legislação trabalhista, até então inexistente ou assistemática, afinal representada pela Consolidação das Leis do Trabalho” (CLT) (PINTO, 1993, p.41), pelo Decreto-lei n.5.452 de 01/mai/1943, a qual consolidou e sistematizou todas as disposições legais em vigor, e “cujo texto só foi conhecido em 10.11.43” (BATALHA, 1992, p.40). Posteriormente, continuou o desenvolvimento da legislação do trabalho, com o aparecimento de novas normas, umas, reformando ou revogando o texto consolidado, outras, regulando inteiramente novos direitos.

## □ **2º Período: Aperfeiçoamento do sistema implantado - 1946 a 1964**

No contexto econômico, as décadas que se seguiram ao pós guerra repetiriam ciclos de déficit no balanço de pagamentos e suas consequências: instabilidade financeira, alta inflação e queda do poder aquisitivo da moeda nacional. Continuava a política de substituição de importações, visando estimular a expansão industrial. Porém, a partir de 1950, o processo diferencia-se pelo fato de a industrialização não se dar como reação a acontecimentos externos, e sim como objetivo do governo para modernizar e aumentar a taxa de crescimento da economia (BAER, 1995, p.62). A política econômica de cada governo, de acordo com C.LESSA (1981, p.11-12), enfatizou os problemas de maneira variada. O governo do presidente Eurico Gaspar Dutra (1946-1950) preocupou-se, nos

seus últimos dois anos, com a contenção dos desequilíbrios interno e externo, utilizando controle cambial. A política no governo de Vargas (1951-1954) era de desenvolvimento nacionalista, podendo isto ser observado na campanha nacionalista pelo estabelecimento do monopólio estatal do petróleo ("o petróleo é nosso"). O Plano de Metas do governo de Juscelino Kubitschek (1956-1961) tem seu principal traço na completa mobilização em prol da industrialização, assumindo o modelo de associação internacionalista, e colocando em segundo plano as práticas relacionadas com o processo inflacionário, desequilíbrio externo, disparidades regionais e setoriais. Os anos iniciais da década de 60 têm como principal traço a preocupação com a atenuação da alta de preços, o desenvolvimento regional e modificação do setor agropecuário. O ano de 1962 (governo do presidente João Goulart 1961-1964) encerra um longo período de expansão econômica e o ano de 1963 apresentou séria recessão econômica.

O ritmo de evolução da legislação do trabalho continuou e surgiram muitas leis alterando disposições da CLT, além de inúmeros outros atos e decretos, regulamentos e portarias, regulando disposições preexistentes. A nova Constituição, promulgada em 1946, trouxe novidades como: organização e definição da competência da Justiça do Trabalho, com a sua inclusão entre os órgãos do Poder Judiciário (antes dependia do Ministério do Trabalho); atribuição de poder normativo à Justiça do Trabalho; participação pelo empregado nos lucros da empresa; estabilidade para os trabalhadores rurais e de assistência aos desempregados; direito de greve. Havia impedimento constitucional de que os trabalhadores tivessem acesso à livre associação, indicando uma "contradição fundamental da Constituição de 1946 entre princípios liberais-democratas e princípios corporativistas e estatizantes" (ERICKSON, 1979, p.54). Os anos de 1947 a 1950 (governo Dutra) podem ser caracterizados como um dos períodos mais repressivos ao movimento operário e popular (MENDES e MARANHÃO, 1981, p.235), e a forte redução nos movimentos reivindicatórios permitiu ao governo impor um semicongelamento dos salários, que não acompanharam as taxas de inflação; exceção foi a Lei n. 605 de 05/jan/1949 sobre repouso semanal remunerado. Mas, conforme mostram MENDES e MARANHÃO (1981, p.241-257), o movimento operário brasileiro encontraria no início do governo constitucional de Vargas (1951-1954) uma conjuntura mais favorável, pois a nova atitude populista deste, aproximando-se do proletariado, facilitaria o desenvolvimento de um sindicalismo mais livre. O importante movimento



reivindicatório em 1953 ("a greve dos 300 mil") teve a característica de um movimento sindical de massas, com uma sólida organização pela base, graças à ação de comissões de empresa, conhecidas como "comissões de salários". A elevação do salário mínimo em 100%, em 1954, contribuiu para a destituição e suicídio de Vargas, pois colocou contra si vários opositores: militares, industriais e banqueiros. A política de massa foi um elemento crucial no progresso da industrialização, em especial entre 1945 e 1961, e se caracterizava pela combinação dos interesses econômicos e políticos do proletariado, da classe média e da burguesia industrial (IANNI, 1978, p.55).

O governo Kubitschek conciliou interesses internos e externos, e isto nos quadros da democracia populista, já que "houve uma conciliação engenhosa da política econômica internacionalista com a política de massas, de base nacionalista" (IANNI, 1978, p.168). Isto implicou a acentuação da dissociação entre o poder político e econômico. Um fato importante no governo Kubitschek foi a Lei n. 3.807 de 26/ago/1960, conhecida como Lei Orgânica da Previdência Social, que assegurava aos líderes dos sindicatos operários um terço dos postos nos conselhos dirigentes de todas as agências de previdência, dotando-os de maior poder para aumentar sua influência política e uma base firme de *empreguismo* (KENNETH, 1979, p.98). Os líderes trabalhistas "começam a agir com crescente autonomia, usando o poder que haviam acumulado através de seus postos nos sindicatos e estruturas paragovernamentais para obter satisfação a suas reivindicações dos líderes governamentais" (KENNETH, 1979, p.18). O crescimento do setor industrial e o alto grau de concentração dessas indústrias em São Paulo criaram condições para o surgimento de sindicatos relativamente atuantes (metalúrgicos, químicos, eletricitários, etc...). Acrescenta-se que "o governo trabalhista populista de João Goulart contribuiu para aumentar o ativismo sindical e também a atividade de greve" [AMADEO e CAMARGO in CAMARGO (org.), 1996 p.63]. São baixadas as Leis n. 4.266 de 03/out/1963, sobre salário-família e n. 4.214 de 02/mar/1963, com o Estatuto do Trabalhador Rural, sendo este um elemento novo na política de massas, quando o populismo vai ao campo (KENNETH, 1979, p.56). Foi o poder dos líderes sindicais que "dirigiu o presidente João Goulart para a esquerda, deflagrando a reação direita que culminou com a tomada do poder pelos militares" (KENNETH, 1979, p.18).



### ❑ 3º Período: Regime Militar de Tutela e Controle - 1964 a 1985

O golpe de Estado de 31/mar/1964 foi uma operação político-militar destinada, segundo IANNI (1978, p.150), a efetivar os seguintes objetivos: afastar o risco da tomada do poder pela esquerda, controlar as consequências negativas da inflação, reintegrar o Brasil no sistema capitalista mundial com hegemonia dos Estados Unidos e restaurar a integração dos poderes políticos e econômicos (em parte dissociados no período de 1956-64).

Inicia-se, conforme mostra KENNETH (1979, p.205-207), uma etapa de Atos Institucionais. O primeiro deu ao governo o direito de cassar o mandato de qualquer detentor de cargos eletivos, bem como de privá-lo, ou a qualquer outro cidadão, de seus direitos políticos por 10 anos. O Ato Institucional no. 2 em 1965, fechou todos os partidos políticos e criou condições para a formação de um partido oficial do governo (ARENA) e um partido oficial de oposição (MDB); também retirou das mãos do eleitorado a escolha do presidente, vice-presidente da República e dos governadores do Estado, transferindo-os para os corpos legislativos correspondentes. As forças militares e policiais criaram um clima de medo com o objetivo de deter qualquer forma de oposição. Utilizam-se meios formais e informais de controle sobre os meios de comunicação. Em 1968, o Ato Institucional no.5 fechou e expurgou o Congresso, enquanto "subversivos" eram presos e prisioneiros torturados.

Em termos econômicos, "as modificações institucionais introduzidas entre 1964 e 1967 (...) revelaram a intenção dos grupos que ascenderam ao poder mediante o golpe militar de abandonar a orientação do desenvolvimento às forças do mercado" (FURTADO, 1981, p.39). As empresas multinacionais seriam as principais beneficiárias dessa política. A internacionalização da economia brasileira efetiva-se; já tinha sido iniciada há alguns anos com o Programa de Metas do Governo Juscelino Kubitschek (1956-1960), mas é após o Golpe de Estado de 1964 que começa politicamente a etapa em que as condições de desenvolvimento econômico no Brasil passam a depender amplamente da associação direta e indireta, entre capitais nacionais e estrangeiros (IANNI, 1978 p.28). Nos primeiros anos pós-64, o governo deu ênfase à política econômica de estabilização e reformas estruturais nos mercados financeiros (BAER, 1995, p.89).

O extraordinário crescimento da produção manufatureira brasileira, no período 1967 a 1973, chamado de “milagre brasileiro”, ocorreu sem que se operassem modificações significativas na estrutura do sistema, devido à capacidade ociosa existente (FURTADO, 1981, p.40). Como aponta BAER (1995, p.93-95), os efeitos deste *boom* foram um aumento nas reservas cambiais (resultado do financiamento externo ter superado o déficit da conta corrente), e também o declínio do salário real, aumento na concentração da distribuição de renda e crescente envolvimento do Estado na economia.

A pressão da alta de preços do petróleo com o choque de 1973 ocorreu num momento de plena utilização da capacidade produtiva e implicou uma rápida degradação do intercâmbio externo. Entre 1974 e 1978, segundo FURTADO (1981, p.49-51), o endividamento externo e a inflação avançaram paralelamente, o serviço da dívida triplicou (as taxas de juros mundiais aumentaram), enquanto os termos do comércio externo se mantiveram praticamente estáveis: era a estratégia do “crescimento com endividamento” do governo Geisel. Em 1979, com a segunda elevação dos preços do petróleo, agravou-se a situação, sendo que as taxas de juros e os prazos de amortização eram cada vez mais onerosos. Nos anos 80, intensifica-se a força da globalização no cenário internacional, mas o Brasil fechou-se às importações, o que implicou a obsolescência do seu parque industrial, as exportações caíram, não houve crescimento, e esta conjuntura veio a ser caracterizada como “a década perdida” [REZEK in MARTINS (org.), 1997,p.29]. A segunda metade de 1980 trouxe política monetária restritiva, e em 1982 enfrentou-se o choque externo pela moratória da dívida mexicana, acabaram as reservas e o governo teve de ir ao Fundo Monetário Internacional (FMI), submetendo-se às “cartas de intenções”, que “produziram uma grande recessão sem resolver o problema inflacionário do Brasil” (BAER, 1995, p.159).

Em termos sociais, o golpe militar de 1964 inicia um período “caracterizado por relações governo/trabalho repressivas e centralização do processo de formação salarial” [AMADEO e CAMARGO in CAMARGO (org.), 1996 p.61]. As modificações da legislação sobre partidos, sindicalização, greve, previdência social, etc., revelam a estrutura básica da nova imagem do trabalhismo no Brasil, e segundo IANNI (1978, p.200-201), os pontos centrais da nova política operária são:

- acabar com a participação das classes assalariadas (particularmente o proletariado) nas decisões políticas, portanto, reduzir a interferência dos sindicatos;
- controlar a capacidade dos grupos burgueses de oposição à nova política econômica apoiarem-se nas classes assalariadas;
- restaurar o controle da classe dominante sobre o “comportamento” do fator fundamental da produção (manipulando-se o custo relativo da força de trabalho, à sua eficácia produtiva); assim, o princípio de “estabilidade” dos assalariados (após mais de 10 anos na empresa) começa a declinar;
- liquidar a política de massas, enquanto técnica de sustentação do poder político e enquanto manifestação essencial da democracia populista; com esta finalidade, altera-se a lei sobre a greve, controlando-se rigorosamente as possibilidades de sua utilização, como técnica de reivindicação econômica ou política.

AMADEO e CAMARGO [in CAMARGO (org.), 1995, p.64-65], explicam como o governo pós-64 reduziu drasticamente os salários reais da maioria dos trabalhadores e controlou principalmente o reajuste do operariado, sendo esta uma das razões do aumento da concentração de renda no período e, justificando como parte da luta contra a inflação, estabeleceu tetos para aumentos salariais. Muitos empregadores garantiram aumentos superiores aos tetos oficiais, por considerá-los excessivamente baixos, e os juízes dos tribunais do trabalho frequentemente aprovaram contratos que superavam os máximos estabelecidos. Em 1965, o governo estabeleceu normas de reajustes salarial, através de leis que determinavam que os salários somente poderiam ser corrigidos à média do passado e não nos seus níveis máximos. Sempre que um sindicato de trabalhadores, durante uma negociação coletiva, decidia pedir mais do que previa a lei salarial, o empregador, ou seu sindicato, apelava diretamente aos tribunais e convocava um “dissídio” e a lei salarial era aplicada automaticamente a este dissídio. KENNETH (1979, p.212-214, 217-218) também comenta sobre os instrumentos do governo que ocasionaram queda do salário do trabalhador: em meados de 1966, baixa-se um decreto-lei, com uma fórmula rígida de cálculo para unificar os reajustes salariais. Outra forma de controle inflacionário foi a substituição da estabilidade pelo Fundo de Garantia por Tempo e Serviço (FGTS), que aumentou a insegurança econômica, facilitando as demissões. Diminuem as questões contra os empregadores na Justiça do Trabalho, e há redução dos salários com as mudanças de emprego, em comparação aos salários

dos que permanecem na mesma empresa por longo período. Portanto, “o governo utilizou as instituições autoritárias corporativistas para controlar os trabalhadores, ao mesmo tempo em que extraía deles recursos para a acumulação de capital” (KENNETH, 1979, 204).

Cabe dizer aqui, que a substituição da estabilidade pelo FGTS, em 1966, apesar de voluntária, representou uma rachadura no sistema protecionista que constava previamente da CLT. Uma lei similar passou somente dez anos depois no Panamá e estas 2 leis foram precursoras da forte reação contra o sistema protecionista que emergiria na década subsequente em vários países da América Latina (BRONSTEIN, 1997 p.9). Após a aprovação do sistema FGTS, aumenta a rotatividade da mão-de-obra, já que “demitir e contratar tornou-se muito mais fácil e barato” [AMADEO e CAMARGO (org.), 1995, p.52,65]. Isto porque, conforme colocado anteriormente, a Lei n. 62 de 05/jun/1935 que regulava a rescisão do contrato de trabalho por tempo indeterminado, estabelecia a indenização proporcional à antiguidade, a estabilidade e outros direitos, funcionava como um sistema de proteção contra demissões sem justa causa (se bem que muitos empregadores, justamente para escapar à estabilidade, demitiam o funcionário quando este completava 9 anos de serviço numa mesma empresa, mas mesmo assim tinham que pagar a indenização). Com a criação do FGTS, a empresa passa a ter que abrir uma conta bancária em nome do trabalhador e depositar mensalmente 8% do salário, sendo este fundo corrigido pela inflação mais juros de 3% ao ano e, no caso de demissão, o trabalhador pode retirar o valor total e ainda recebe uma multa de indenização sobre a quantia depositada (10% na época, aumentada para 40% em 1988).

AMADEO e CAMARGO [in CAMARGO (org.), 1995, p.70-71] colocam que a negociação coletiva começou a ter mais importância e uma série de greves eclodiu em 1978/79 na região do ABC, surgindo um movimento sindical mais forte. Após estas greves, o governo decidiu reduzir o período do reajuste salarial de um ano para seis meses e mudou a política salarial de forma a deixar para a negociação coletiva os ganhos de produtividade. Como não havia regra explícita que definisse o nível em que se daria a negociação, muitos sindicatos criaram dois níveis de negociação – o nacional e o da empresa – sendo que a “negociação agregada definia o piso do reajuste, que poderia

ser elevado no nível da firma. Quando essa estratégia não era possível, os sindicatos tentavam barganhar no nível ocupacional e de firma. Isso gerou uma desagregação ainda maior da negociação, já que grande parte das disputas era resolvida através da assinatura de acordos entre o sindicato dos trabalhadores e a firma". Em 1981, foi criado o Partido dos Trabalhadores, estreitamente ligado aos sindicatos para representá-los no processo legislativo e conseguir melhores condições nas negociações coletivas. Em 1983, foi criada a Central Única dos Trabalhadores (CUT) para coordenar o movimento sindical no plano nacional. Na seqüência foram criadas a Confederação Geral dos Trabalhadores (CGT) e a Força Sindical, esta mais concentrada em São Paulo, por ter como filiado o Sindicato dos Metalúrgicos.

Assim, "embora se constituindo em mero desdobramento do período anterior, o que se viu depois de 1964 foi uma nítida mudança ou, em certos casos, correção de rumos, conteúdo e tendência do nosso Direito do Trabalho" (PINTO, 1993, p.44):

- Lei n. 4.330 de 01/jun/1964, regulamentação do direito de greve e Lei n. 4.440 de 27/dez/1964, instituição do salário-educação.
- Lei n. 4.725 de 13/jul/1965, normas para o processo de dissídios coletivos.
- Lei n. 5.107 de 13/set/1966, criação FGTS; tendo como consequência, o declínio da garantia do emprego, através da estabilidade plena.
- Decreto-lei n. 15 de 29/jul/1966, sobre uniformização de reajustes salariais.
- 24/jan/1967, promulgação da nova Carta, onde foram introduzidas novidades sobre: a composição do Tribunal Superior do Trabalho e dos Tribunais Regionais do Trabalho; a proibição de greve em serviços essenciais; a proibição de diferença de salário; a aposentadoria da mulher aos 30 anos de serviço; e a contribuição sindical
- Decreto-lei n. 564 de 01/mai/1969, extensão do benefício de previdência social, a trabalhadores rurais.
- Lei Complementar n.7 de 07/set/1970, a instituição do Programa de Integração Social (PIS).
- Lei n. 5.859 de 11/dez/1972, inclusão do empregado doméstico na órbita da tutela trabalhista.
- Lei n. 5.889 de 08/jun/1973, regulamentação por inteiro do trabalho rural.
- Lei n. 6.019 de 03/jan/1974, regulamentação sobre trabalho em regime temporário.

- Lei n. 6.708 de 30/out/1979, sobre correção semestral automática dos salários (alterada pela Lei n. 6886 de 10/dez/1980 e pela Lei n. 7.238 de 29/out/1984).

#### □ 4º Período: Contemporâneo - 1985 a ?

O ano de 1985 traz a restauração do processo democrático, sendo o primeiro governo civil pós-64, o de José Sarney (em substituição a Tancredo Neves).

Inicia-se a implantação de uma série de programas econômicos, analisados por BAER (1995, p.163-212, 380-382): No começo de 1986, o governo (ministro da Fazenda: Dilson Funaro) criou o seguro-desemprego (Decreto-lei n. 2.283 de 27/fev/1986) e baixou um programa de estabilização, o “Plano Cruzado”, para acabar com a inflação através de congelamento de preços, dos salários e aluguéis, com posterior reajuste pela média dos seis meses para os dois últimos, de um sistema de “gatilho” para reajuste automático dos salários (Decreto-lei n. 2.284 de 10/mar/1986), de proibição de cláusulas de reajuste, etc... Este plano fracassou no final do mesmo ano, com crise nas contas externas, e o governo lança outro programa Cruzado II, para alinhar preços de produtos de consumo, e a inflação ressurge. Em maio de 1987, foi introduzido novo programa de estabilização, o “Plano Bresser”, que incluía congelamento de preços e salários, mas diferia pela duração das medidas, permitindo reajustes periódicos; este plano fracassou no final do mesmo ano. No início de 1989, lança-se o “Plano Verão”, com novo congelamento, eliminação de indexação, etc...; este logo fracassa. Em 1990, com a hiperinflação, foi introduzido o “Plano Collor I”, com congelamento de depósitos acima de NCz\$ 50 mil, congelamento de preços e salários, liberação do câmbio e abertura gradual da economia ao mercado externo (enfrentando competição global), etc... Causou redução na liquidez, mas no segundo semestre a inflação começou novamente a subir. Assim, em fevereiro de 1991, implanta-se novo pacote econômico, o “Plano Collor II”, com reforma financeira e extinção de várias formas de indexação. Este plano econômico também fracassou, agravado pelo *impeachment* do então presidente no segundo semestre de 1992. A inflação continuou com o governo interino (Itamar Franco), e em dezembro de 1993 é proposto um novo programa de estabilização, o “Plano Real”, possuindo ajuste fiscal e novo sistema de indexação introduzido em fevereiro de 1994; as taxas de juros foram mantidas altas para controlar um possível aumento de consumo. Assim, no governo de F.H.Cardoso, a inflação foi controlada

(pelo menos até o momento da elaboração deste trabalho), a abertura ao mercado global foi consolidada e a economia estabilizada, porém algumas empresas não conseguiram se ajustar, decretando falência ou sendo vendidas a empresas/bancos internacionais, o desemprego aumentou e parte das reformas ainda não foram instituídas (fiscal e previdenciária). No último trimestre de 1997, o país é abalado pela crise cambial asiática.

Com a restauração do processo democrático, injeta-se aos poucos o potencial de maior autonomia e liberdade para o sindicato, em contraste com a história de forte controle do Estado. “Manifestava-se (...) nítida tendência no sentido de ser assegurada a autonomia sindical, a liberdade de vinculação a entidades sindicais, a liberdade de associação aos sindicatos (...)” (BATALHA, 1992, p.46).

A Constituição Federal de 05/out/1988 confirmava isto, abrindo novas perspectivas na parte coletiva dos direitos sociais: liberdade de organização e administração (pondo fim à legislação que colocava o Sindicato sob o domínio do Estado), extensiva a todos os trabalhadores, inclusive servidores públicos (exceto militares). Tornou obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho (PINTO, 1993, p.44).

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) incorporou as mudanças colocadas pela Constituição de 1988. O código regula a maioria dos aspectos do contrato de trabalho e estipula a existência de contratos individuais (trabalhador/empresa), de contratos coletivos (empresa/sindicato - o trabalhador deve ser representado, embora não precise ser filiado, por um sindicato, que negocia contratos coletivos de trabalho para toda categoria profissional de uma cidade) e da Justiça do Trabalho, responsável pela resolução de conflitos nos níveis individual e coletivo. Assim, os direitos sociais aprovados na Constituição de 1988 reforçaram o processo existente, resultando num sistema híbrido de negociação coletiva. As negociações salariais são descentralizadas e dessincronizadas variando desde contratos individuais a contratos coletivos por firma, ocupação e setor. Ao mesmo tempo, a organização sindical é relativamente centralizada nos planos regional e nacional [AMADEO e CAMARGO in CAMARGO (org.), 1996, p.48-49,71].



Algumas conquistas da nova Carta foram: relação de emprego protegida contra dispensa arbitrária ou sem justa causa; piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho prestado; irredutibilidade de salário; participação nos lucros e, excepcionalmente, na gestão da empresa; limitação da jornada de trabalho a 8 horas diárias e 44 semanais; adicional de horas extras correspondendo a, no mínimo, 50% da remuneração da hora normal; gozo anual de férias, com remuneração de, pelo menos, um terço (1/3) a mais do que o salário normal; ampliação da licença-gestante para 120 dias; proteção do mercado de trabalho da mulher; aviso prévio proporcional ao tempo de serviço; extensão de vários direitos sociais aos trabalhadores domésticos nacionais (BARROS, 1993, p. 80-81).

Assim, atualmente, todo Contrato Individual (trabalhador/empresa) deve preencher os requisitos que determinam as condições mínimas de trabalho vigente para todos os trabalhadores [AMADEO e CAMARGO in CAMARGO (org.), 1996, p.17-18]:

- duração máxima da semana de trabalho (após 1988: 44 horas);
- duração máxima do dia de trabalho (turno normal: 8 horas; turno ininterrupto: 6 horas);
- máximo de horas extras (2 horas por dia);
- salário mínimo (R\$ 130,00 em setembro/1998);
- remuneração mínima do trabalho extraordinário (após 1988, 50% do salário regular);
- 30 dias de férias remuneradas por ano de serviço;
- abono de férias correspondente a 1/3 do salário regular (introduzido em 1988);
- disposições especiais para turnos noturnos;
- décimo terceiro salário (introduzido em 1962);
- proteção à mulher grávida contra demissão
- licença-maternidade de 4 meses para a mãe; licença-paternidade de 5 dias;
- salário complementar proporcional ao número de filhos de uma família;
- um mês de aviso prévio no caso de demissão;
- fundo de garantia contra demissão depositado pela firma (criado em 1966; 8% do salário);
- multa de 40% do fundo de garantia contra demissão (se não for por justa causa);
- seguro desemprego (introduzido em 1986);
- normas especiais para o trabalho infantil e para o emprego em condições perigosas.



## Capítulo II – Panorama Atual e a Idéia da Flexibilização

### *2.1 - Panorama Atual e a Idéia da Flexibilização no Brasil*

A abertura da economia brasileira iniciada no começo dos anos 90 trouxe como consequência o fato de o país ter de enfrentar a competição global, tanto no sentido de acompanhar e se adaptar aos avanços tecnológicos, com agilidade, qualidade e flexibilidade, quanto no sentido de apresentar estrutura de custos do capital e do trabalho que permita preços competitivos.

Conforme já colocado (página 2), a flexibilidade em termos das *relações de trabalho* apresenta três facetas.

Neste estudo, está sendo dada ênfase à *flexibilidade numérica*, por ser a dimensão envolvida no Contrato de Trabalho por Prazo Determinado, em que a inter-relação trabalhador/organização apresenta vínculo limitado, e na qual diversos países já têm muita experiência, mas apenas recentemente foi aprovada e regulamentada no Brasil. Isto, porém, não diminui a importância das outras dimensões, e cada empresa deve avaliar o equilíbrio necessário entre todas as dimensões de flexibilidade nas relações de trabalho para melhor competir no mundo global na era de revolução tecnológica.

A *flexibilidade numérica* requer agilidade na contratação e na demissão, possibilitando variadas formas e condições de contratação: prazos, tempo trabalhado, jornadas, etc.

Portanto, a flexibilidade depende do custo do ajuste a diversos fatores; um deles é a legislação brasileira atual e os requisitos com custo não salarial; no exemplo abaixo, o custo não salarial chega a 102% do salário, podendo ainda variar se levadas em conta:

- Despesas com eventos específicos como os adicionais por insalubridade, periculosidade, ausências para alistamento militar (3 dias), alistamento eleitoral (2 dias), licença-paternidade (5 dias), casamento (3 dias), luto em família (2 dias), doação de sangue (1 dia) e outros.
- Diferenças específicas para cada setor

## Encargos Sociais Básicos na Indústria de Transformação

Tipos de Encargos	Incidência (%)
<u>A – Obrigações Sociais</u>	<u>35,80</u>
• Previdência Social	20,00
• FGTS	8,00
• Salário Educação	2,50
• Acidentes de Trabalho (média)	2,00
• SESI	1,50
• SENAI	1,00
• SEBRAE	0,60
• INCRA	0,20
<u>B – Tempo não Trabalhado I</u>	<u>38,23</u>
• Repouso Semanal	18,91
• Férias	9,45
• Feriados	4,36
• Abono de Férias	3,64
• Aviso Prévio	1,32
• Auxílio Enfermidade	0,55
<u>C – Tempo não Trabalhado II</u>	<u>13,48</u>
• 13º Salário	10,91
• Despesa de Rescisão Contratual	2,57
<u>D – Reflexos dos Itens Anteriores</u>	<u>14,55</u>
• Incidência de A sobre B	13,68
• Incidência do FGTS no 13º salário	0,87
Total Geral	102,06

Fonte: PASTORE (1997A, p.20) – Itens da Constituição e CLT

O conceito de encargos sociais difere entre estudiosos do assunto. Alguns fazem uma distinção entre o que o trabalhador recebe (férias, aviso prévio, licença, 13º salário, etc., que são tratados como salário indireto) e o que não recebe (contribuições e outros itens descontados em folha são tratados como encargos sociais). Porém, parte destas contribuições também serão recebidas pelo trabalhador ainda que deferidas para um outro momento. Por exemplo, os recursos do INSS que são utilizados no momento de sua aposentadoria irão constituir uma renda para o trabalhador (PASTORE, 1994A, p.40).

Assim, ainda segundo PASTORE (1994B, p.137), no Brasil, os elevados encargos sociais são legais, compulsórios e permanentes (em oposição a contratados, voluntários/negociados e temporários), constituindo um custo fixo para a empresa ("teoria do Pastore"), o que torna o sistema rígido, permite pouco espaço para ajustamento às mudanças tecnológicas e à economia e tende a desestimular a contratação de empregados por vínculo indeterminado. "Os estudos empíricos mostram claramente que, *ceteris paribus*, um aumento nos custos fixos implica uma redução do nível de emprego. A literatura registra uma correlação positiva entre desemprego e rigidez de custos" (PASTORE, 1994B, p.138). Portanto, "no Brasil, o sistema de encargos sociais encarece a admissão, a manutenção e a demissão dos empregados" (PASTORE, 1997A, p.18).

MARSHALL (1994, p.55-73) comenta o efeito que a elevação no custo da demissão com a Constituição de 1988 teve na diminuição da elasticidade emprego-produção (ajuste nos volumes de emprego à mudanças nos níveis de produção). Em outras palavras, como os encargos sociais são altos, quando a economia se aquece, as empresas preferem pagar horas extras em lugar de contratar mão-de-obra adicional. Em contraste, no caso dos encargos variáveis, negociáveis, voluntários e temporários, estes constituem amortecedores em momentos de crise (PASTORE, 1994B, p.137).

AMADEO e CAMARGO [in CAMARGO (org.), 1996, p.17-18] consideram que apesar de todas as restrições o mercado de trabalho no Brasil não é rígido, e sim flexível, pois:

- o custo de todas as restrições é proporcional ao salário; se o salário real for flexível, o custo real total da mão-de-obra também será ("teoria do Amadeo e Camargo").
- estas restrições previstas em lei e na Constituição são passíveis de negociação nos tribunais de trabalho, tornando o custo não salarial flexível para a firma
- o custo da demissão é relativamente baixo
- há incentivos para que empregadores e empregados não cumpram a lei como:
  - ao não assinar contratos formais, o empregador não só pode pagar um salário mais alto ao trabalhador, como ainda ter um custo mais baixo de mão-de-obra (porém, deve-se levar em consideração que ao burlar a lei, pode-se incorrer num custo maior devido à multa).

- ao não cumprir com todas as obrigações legais, por exemplo, uma parte dos custos não salariais de 102% do salário total não reverte diretamente nem para o trabalhador, nem para o empregador (vai para o governo ou para as organizações patronais), há incentivo para que ambos deixem de cumprir a legislação e dividam a diferença entre si.
- há vantagem monetária para o trabalhador que força sua demissão, se conseguir rapidamente outro emprego.

A referida “flexibilidade” criada através de mecanismos como efetuar negociação nos tribunais (que aliás demandam tempo), burlar a lei ou fazer demissões forçadas não deve ser entendida como a flexibilidade que é necessária e adequada para as transformações revolucionárias que estão acontecendo. Flexibilidade decorre de um conjunto de leis que permite alternativas. A alternativa não pode ser a de não seguir a lei. Além disso, as empresas, em geral, consideram o custo de demissão como sendo alto. Em termos de rotatividade, pode-se dizer que há bastante flexibilidade, pois as empresas brasileiras demitem e contratam quando julgam necessário.

Em relação aos encargos sociais, a controvérsia de que estes são custo fixo e o sistema rígido (“teoria do Pastore”) ou custos variáveis e o custo total real do salário é flexível (“teoria do Amadeo e Camargo”) pode ser visualizada da seguinte forma:

- os encargos sociais são definidos em lei e são calculados em função do salário, portanto não devem ser desagregados deste na análise;
- é preciso definir um “direcionador” de custo (*cost driver*) em relação ao qual se classificam os custos (custos variáveis são os que variam no total, proporcionalmente a variações nos “direcionadores” de custo, e custos fixos são aqueles cujas alterações nada têm a ver com alterações nos “direcionadores” de custo) (HORNGREN, FOSTER e DATAR, 1994, p.29-30);
- é necessário especificar o período do custo (por exemplo, se o salário já foi negociado ou ainda não).

Supondo-se que o direcionador de custo seja unidades produzidas e que seja possível variar a quantidade de mão-de-obra contratada para acompanhar uma variação na quantidade produzida, então o custo é considerado variável. Os eventos que podem levar a esta variação no custo da mão-de-obra são: aumentar salários (já que no Brasil

não se pode reduzir o salário já negociado); a empresa utilizar a rotatividade, demitindo e contratando outros trabalhadores com salário menor; admitir funcionários para aumento do quadro; demitir funcionários sem substituição. Neste caso, pode-se dizer que o salário real é variável, portanto os encargos sociais também o serão, e o custo total real (encargos+salário) é variável, mas isto não quer dizer que a idéia de flexibilidade do custo real do salário procede. Supondo-se esses eventos como constantes, o salário real total (já negociado) é fixo, mas, o fato de os encargos comporem custo fixo não implica que o sistema seja rígido. Portanto, as premissas e condições diferentes é que explicam a oposição das teorias. Uma questão que deve ser levantada é a eficiência na utilização dos encargos sociais para os fins a que se destinam.

Certamente, uma das conseqüências de tantos requisitos por parte da CLT é o grande número de assalariados que trabalham sem registro de sua Carteira de Trabalho (vide tabela abaixo com dados) e que fazem parte da chamada "economia informal". Por isto, PASTORE (1997A, p.5, 15) coloca uma outra faceta para as conquistas da Constituição de 1988, pois como elevaram ainda mais os encargos sociais para as empresas, estimularam a ampliação do mercado informal, como se pode constatar no quadro abaixo:

Os números do emprego no país (censo feito em 1996)	No.de empregados (em milhões)	%
Trabalhadores assalariados com registro	23,1	35,5
Trabalhadores assalariados sem registro	18,0	27,7
Trabalhadores autônomos (conta própria)	15,2	23,4
Empregadores	2,5	3,9
Trabalhador não remunerado	6,2	9,5
Total da População Economicamente Ativa	65,0	100,0

Fonte: IBGE divulgado no JT (BERTOIA, Hanuska, 'Grande SP: metade dos assalariados sem carteira assinada', JT 25/05/98 p.6A)

A própria Pesquisa Mensal do Emprego (PME) do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) será ampliada no próximo ano para investigar o subemprego e o trabalho precário, havendo uma proposta de maior desagregação da ocupação em ocupados nos trabalhos formais e estáveis e os ocupados em trabalhos instáveis (trabalhos precários e subocupados) (GAZETA MERCANTIL 'Emprego: o IBGE ampliará pesquisa' 5/jun/98 p. A10).

MURPHY (1996, p.44) comenta sobre as "formas irregulares de emprego conhecidas como mercado negro ou economia informal (*underground economy*)" e "como refletem os sistemas regulatório, legal e político particulares dos países em questão". Portanto, no Brasil há um contraste entre os trabalhadores com direitos trabalhistas e os trabalhadores informais, sem direitos e, "em geral, com rendimentos inferiores aos do setor formal" [BARROS in MARTINS (org.), 1997, p.167].

Um outro indicador da necessidade de mudança é a quantidade de conflitos encaminhados à justiça (além da qualidade das sentenças e do prazo longo de julgamento). Segundo PASTORE (1994B, p.176), em 1992, os Tribunais de Trabalho examinaram mais de 1,5 milhões de processos e o tempo médio estimado quando as partes decidem recorrer a todas as instâncias é de 7 anos. Segundo, o Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Almir Pazzianotto (CHAVES, Denise in JT 26/jan/98 p.5A), "não existe tribunal que suporte esse volume", pois somente em 1997, o tribunal julgou 87.000 ações e ficaram pendentes outras 132.000. O número de processos cresceu bastante nas últimas três décadas, conforme tabela a seguir.

No. de processos (em milhões)	
Década de 60	3,3
Década de 70	4,8
Década de 80	9,2
De 90 a 96	13,5

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho divulgado no JT em 26/jan/98 p.5A

'Todos querem mudar a CLT' (subtítulo 'Montanha de processos')

A reclamação trabalhista em muitos casos surge como um novo expediente para obtenção de renda por parte de um trabalhador com dificuldade em encontrar nova colocação; “reclama-se de tudo, a fim de se obter qualquer ganho, o que veio a transformar a Justiça do Trabalho em uma indústria de acordos e indenizações” [BARROS in MARTINS (Coord.), 1997, p.166-167].

Uma forma de *flexibilização numérica* que já está sendo bastante utilizada no Brasil é a subcontratação e a terceirização da força de trabalho, visando ajustar a produção às novas tecnologias (flexibilidade, eficiência e produtividade), permitir a concentração na atividade principal da empresa (*core competence*), reestruturar/enxugar a administração e reduzir custos, pela capitalização sobre as vantagens de empresas menores, em geral, menos oneradas com os custos sociais ou com planos de benefícios menos incrementados. “São empresas que têm menos rigidez de contratação quando comparadas às grandes empresas” (PASTORE, 1994B, p.19).

“A desregulamentação tem conhecido mudanças, mas estas não constituem um curso linear no Brasil, pois nos mesmos textos, normas flexibilizadoras coabitam com outras, que estendem ou ampliam normas protetoras” [BARROS in MARTINS (coord.), 1997, p.171].

A estrutura para uma reforma da legislação trabalhista que enfatize a flexibilização do mercado de trabalho foi de certa forma prevista na Constituição de 88. “Tudo está indicando a abertura de um amplo espaço para a expansão do Direito Coletivo, dando às categorias um teor de autodeterminação (...) dos seus interesses, sobretudo através da convenção coletiva de trabalho, e ajustando-se ao atual movimento de idéias conhecido *como flexibilização do Direito do Trabalho...*” (PINTO, 1993, p.45). Outros países já vêm utilizando esta forma de acordos negociados entre as partes e que podem ser renegociados à qualquer momento; os direitos e deveres transferem-se do âmbito da lei para o âmbito do contrato coletivo. Portanto, a flexibilização “é a idéia do deslocamento do Direito do Trabalho na direção da prevalência da vontade dos grupos interessados na formação das relações jurídicas que regula (*sic*) sobre o controle da norma estatal, através dos chamados direitos mínimos do trabalhador” (PINTO, 1993, p.68).

Neste sentido, no começo de 1998, o governo teve o intuito de dar início à *flexibilização* do Direito do Trabalho no Brasil, regulamentando a lei sobre o Contrato de Trabalho por Prazo Determinado (Lei n. 9.016 de 21/jan/1998), que cria condições de a empresa contratar empregados por prazo determinado (no máximo dois anos, com possíveis sucessivas prorrogações) para aumentar seu quadro e não para substituir empregados. Este contrato deve ser feito por meio de acordo coletivo ou de acordo negociado com o sindicato da categoria.

Esta regulamentação previu redução de alguns encargos sociais (teria sido mais flexível caso tivesse deixado que todas condições inerentes e necessárias a cada categoria fossem negociadas coletivamente). O benefício da redução das alíquotas dos encargos sociais está condicionado à empresa estar em dia com o recolhimento do INSS e do FGTS e ter depositado a convenção ou acordo coletivo, contratos e relação dos trabalhadores no órgão regional do Ministério do Trabalho.

O trabalhador do Contrato de Trabalho por Prazo Determinado tem direito a:

- 13º salário na proporção dos meses trabalhados;
- por serem os contratos de curta/média duração, a receber na rescisão do contrato, férias proporcionais acrescidas de um terço;
- contar o tempo de serviço com base na nova lei para a aposentadoria;
- FGTS depositado mensalmente com percentual 2%;
- seguro-desemprego na hipótese de ser dispensado antes do término do contrato se já tiver recebido 6 meses de salários consecutivos, se tiver trabalhado por 6 meses nos últimos 36 meses (em condições formais), se não estiver recebendo qualquer benefício previdenciário e se não possuir renda própria; o final do período pré-fixado no contrato por prazo determinado não dá ao trabalhador direito ao seguro-desemprego;
- garantias trabalhistas comuns, como repouso semanal remunerado, intervalos para descanso, proteção à saúde e segurança, dentre outros.



A legislação brasileira já continha algumas formas alternativas ao vínculo indeterminado no art. 443 da CLT para casos especiais de contratação (ex: obra/empreitada, safra, contrato por experiência) e a Lei n.9.601/98 não inclui outros eventuais empregados contratados em conformidade com o art.443, § 2º, da CLT:

§ 1º: Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

§ 2º O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) de atividades empresariais de caráter transitório;
- c) de contrato de experiência.

Conforme já apontado (página 3), o Contrato de Trabalho por Prazo Determinado distingue-se do *Contrato de Trabalho Temporário*.

Com isto, atualmente há três tipos legais de contratos genéricos de trabalho no Brasil, comparados nos itens principais no quadro a seguir (a redução da jornada de trabalho até 25 horas – trabalho em tempo parcial - regulamentada na MP 1709 de 06/ago/98 não consta por ser muito recente e já ter previsão de ser alterada):

**Comparação entre os Contratos de Trabalho genéricos no Brasil :**

	<b>Temporário (Lei n. 6019/74)</b>	<b>Prazo Determinado (Lei n. 9601/98)</b>	<b>Indeterminado (CLT)</b>
• <b>Duração</b>	Três meses, podendo ser renovado por mais três	Por até dois anos, podendo ser renovado várias vezes neste período	Indeterminado, até que uma das partes opte pelo fim
• <b>Condições</b>	Substituição do pessoal regular e permanente e no aumento de serviços; não há limite do número de contratações	Empresa só pode contratar para aumentar seu quadro e não para substituição; limite de contratações: % sobre empregados CLT 50% até 49 empregados 35% entre 50 e 199 20% > 200 empregados	Não há limitações
• <b>Direitos no final do contrato</b>	Não recebe a multa de 40% sobre o FGTS nem pagamento de aviso prévio	Não recebe a multa de 40% sobre o FGTS nem pagamento de aviso prévio	Na demissão sem justa causa recebe multa 40% sobre o FGTS e pagamento de aviso prévio
• <b>FGTS - Fundo de Garantia por Tempo de Serviço</b>	Empresa é obrigada a depositar 8% dos salário	Empresa é obrigada a depositar todo mês 2% do salário. A compensação da redução do FGTS deve ser negociada com o sindicato.	Empresa é Obrigada a Depositar 8% dos salário
• <b>Contratação</b>	O contrato é individual entre empresa/agência e empregador	O contrato tem de ser feito por meio de acordo coletivo ou de acordo negociado c/ o sindicato	O contrato é Individual entre Empresa e Empregador
• <b>Contribuições</b>	Não há contribuições para o Sesi, Senai, Sebrae e Incra	Desconto de 50% nas contribuições para o Sesi, Senai, Sebrae e Incra	Contribuições para o Sesi, Senai, Sebrae e Incra

Há ainda muita discussão sobre o impacto da redução dos encargos no novo Contrato de Trabalho por Prazo Determinado: alguns o consideram substancial, enquanto outros julgam que não é muito significativo. Abaixo segue um estudo demonstrando uma comparação entre alguns encargos sociais pagos pelo empregador com base no salário mínimo.

**Comparativo de alguns encargos sociais pagos pelo empregador**

(em R\$ e com base no salário mínimo de R\$ 130,00)

Encargos	Temporário	Determinado	CLT
Obrigações sociais (Previdência Social e FGTS)	30,00	25,90	35,80
Férias e abono de férias	18,00	18,00	19,32
13o. salário	10,91	10,91	13,48
Outros: desconto da previdência; FGTS sobre férias	6,27	4,88	7,78
<b>TOTAL</b>	<b>65,18</b>	<b>59,60</b>	<b>76,38</b>

Divulgado no *Jornal da Tarde*, São Paulo em 29/mai/98

Fonte: Gelre Trabalho Temporário S.A.

Como demonstra o quadro acima, as diferentes formas de contratação implicam variações dos encargos sociais que revertem para o trabalhador.

Assim, ao se pensar em regular flexibilização do Direito do Trabalho é necessário "saber dosá-la na medida suportada pela sociedade sobre a qual se aplicar, levando em conta sua estrutura econômica e o instrumental já existente para assegurar um pelo menos relativo nivelamento das classes" (PINTO, 1993; p.69).

## 2.2 - Flexibilização em outros países:

Na literatura do mercado de trabalho mundial, a flexibilização também é chamada de “trabalho contingente”, “não-padrão”, “emprego atípico”, “trabalho precário” ou “trabalho temporário” e refere-se às várias formas de contratação com vínculos não permanentes e/ou emprego em jornada que não integral. Inclui tanto trabalho de baixa especialização como trabalho com alto nível de competência; pode ser julgada “boa”, como ao encorajar participação das mulheres, trabalhadores idosos, deficientes, etc..., ou “má”, em termos de baixa remuneração e benefícios, ausência de proteção social, ausência de oportunidades de carreiras e alta rotatividade (*turnover*) e geralmente relacionada com trabalho de baixa especialização; pode se dar por características na demanda ou na oferta (DE GRIP, HOEVENBERG e WILLEMS, 1997, p.49-53). A escolha pela flexibilidade é principalmente do empregador, mas em muitos casos é desejada pelo trabalhador. Assim, do ponto de vista do trabalhador, pode ser involuntária ou voluntária; pode implicar contratos com maior insegurança econômica e menor salário para os trabalhadores, mas pode também acarretar melhores condições, como no caso dos trabalhadores considerados capital humano (*human capital portfolio*) – que conseguem alavancar este capital de um emprego para o outro ou a cada novo projeto. (CARNOY, CASTELLS e BENNER, 1997, p.29,31-32). Um dos problemas a ser enfrentado é que algumas modernas economias parecem combinar desemprego crescente com maior número de horas trabalhadas para aqueles que têm emprego (MICKLETHWAIT e WOOLDRIGE, 1996 p.206).

Para facilitar o estudo comparativo de alguns países, foi feita a seguinte divisão: América Latina, Europa e Outros Países. Os países serão analisados de forma a se ressaltarem as principais características de sua legislação trabalhista e do seu mercado de trabalho.

## 2.2.1 - AMÉRICA LATINA

O contraste com outros países da América Latina torna-se mais importante com a formação do Mercosul, bloco composto por 4 países (Argentina, Brasil, Paraguai e Uruguai) que têm legislações trabalhistas diferentes, e onde ainda não há nenhuma norma trabalhista ou protocolo comum em vigor no bloco. Alguns especialistas em leis trabalhistas e em Direito Internacional colocam que “a falta de harmonização pode comprometer a livre-circulação de trabalhadores e o investimento das empresas” (BASILE. “Falta de harmonização provoca problemas trabalhistas’ GM 04/jun/1998 p.A9). As principais diferenças, segundo PASTORE (1997A, p.88-90), são:

- somente o Brasil remunera o descanso semanal; os outros três países remuneram apenas as horas efetivamente trabalhadas;
  - Argentina, Paraguai e Uruguai têm previsto dispensa com indenização proporcional ao tempo de serviço, enquanto no Brasil utiliza-se o FGTS;
  - nos três países, as férias são proporcionais ao tempo de serviço na firma;
  - a jornada de trabalho no setor industrial nos três países é de 48 horas por semana;
- Estas diferenças resultam em variações no peso dos encargos sociais entre os países.

A comparação com os outros países latinos é interessante por mostrar “o peso que têm a lei e a presença da autoridade pública” [BARROS in MARTINS (coord.), 1997, p.171]. Os países latinos tiveram algumas características em comum com o Brasil:

- governos de ditaduras militares (inicialmente reprimiam os movimentos trabalhistas, depois, o governo, ainda autoritário, mudou para um política mais protecionista do trabalhador) e finalmente restauram-se os processos democráticos de 1979 para cá;
- modelo econômico de substituição de importações e ênfase no nacionalismo.

O Brasil foi precursor em termos do crescimento orientado para fora nos anos 60 e da substituição da estabilidade de emprego pelo FGTS em 1966. De acordo com BRONSTEIN (1997, p.5-11), outros países latino-americanos se anteciparam em termos de reforma trabalhista, por esta ser uma das condições necessárias para programas de ajustes neo-liberais na economia e para melhorar a competitividade, a produtividade e a criação de empregos. O argumento principal era que a regulamentação causava rigidez prejudicando o gerenciamento de recursos humanos e precisava ser mudada para não

comprometer a mudança econômica, sendo dada ênfase à flexibilização do mercado de trabalho.

MARSHALL (1994, 55-73) critica a ênfase que vem sendo dada à necessidade de maior flexibilização na regulamentação de demissão e nos contratos de trabalho por conta da crescente competitividade. Faz um estudo comparativo com 7 países da América Latina (Argentina, Brasil, Colômbia, Chile, México, Peru e Uruguai) na década de 80, examinando o impacto dos "regimes legais de proteção ao trabalho" (regulamentação da demissão, contratos flexíveis e esquemas de compensação do desemprego) sobre práticas e estrutura do mercado de trabalho (outros fatores também moldam esta estrutura), assim como alguns aspectos do comportamento do trabalhador e da produtividade do trabalho. Neste estudo o Brasil é classificado como "permissivo" em termos de demissão (o primeiro da lista), "restritivo" em termos de contratos flexíveis (na década de 80, estes não eram permitidos) e juntamente com o Uruguai (a partir de 1981) os únicos com esquema de compensação para desemprego com alguma significância (Brasil a partir de 1986). O estudo conclui entre outras coisas que a legislação trabalhista não é irrelevante na estruturação dos mercados e que é indevida a noção de que flexibilização de demissão e contratos de trabalho é condição suficiente para melhorar o desempenho econômico. Esta conclusão evidencia o fato de que a legislação trabalhista pode afetar os mercados, e mesmo levando-se em consideração que a flexibilização não é uma condição suficiente, certamente é uma condição imprescindível para obtenção de um eficiente resultado econômico, principalmente levando-se em conta os tempos atuais, onde a produtividade passa a ser cada vez mais fundamental para a competitividade global que os países latino-americanos estão tendo que enfrentar, e que certamente é mais intensa do que na década de 80. É exatamente visando esta direção que o governo brasileiro regulamentou o Contrato de Trabalho por Prazo Determinado.

Na pesquisa *Labour law reform in Latin America: Between state protection and flexibility*, BRONSTEIN (1997, p.24-26) analisa as reformas da legislação trabalhista em países da América Latina, classificando-as em protecionistas, pró-flexibilização e heterogêneas. Suas conclusões (e questões) são:

- Dado o desafio da globalização e a liberalização dos mercados domésticos, pode o mesmo grau de proteção social ainda ser fornecido que nos tempos dos modelos de substituição de importações? Ou a regulamentação do regime de trabalho deve ser mudada para estimular competitividade e criar empregos?;
- Os argumentos desenvolvidos inicialmente nos países industrializados, principalmente na Europa ocidental, são baseados em parâmetros econômicos, sociais e legais distintos não implicando os mesmos efeitos na América Latina;
- O mesmo pode ser dito em relação ao modelo Asiático, inclusive por enfatizar a melhoria da educação pública e sistemas de treinamento educacional;
- Observações empíricas indicam um ceticismo sobre a possível correlação entre regulamentações (ou desregulamentações) do mercado de trabalho e a tendência de variáveis econômicas como taxas de crescimento, desemprego e produtividade. Por exemplo, o programa de ajuste na Argentina em 1991 e a reforma para tornar as relações de trabalho mais flexíveis, não evitaram a forte recessão de 1995 e o aumento na taxa de desemprego (de 6.9% em 1991 para 18.5% em 1995). A relação direta entre medidas de flexibilização e efeitos econômicos não foi provada;
- A flexibilização é necessária ao mundo moderno de mudanças e deve-se distinguir entre os aspectos que são úteis às empresas e aqueles que servem meramente para satisfazer a ideologia de livre mercado. Devem ser levados em conta aspectos econômicos e de igualdade (*equity*) na regulamentação do mercado de trabalho.

As questões e conclusões da pesquisa de Bronstein podem ser visualizadas no contexto do Brasil, já que não é mais possível ter o mesmo grau de proteção social que constava com o modelo de substituição de importação. A regulamentação do Contrato de Trabalho por Prazo Determinado mostra um movimento do governo no sentido de tentar aumentar o número de empregos e adaptar o país à crescente competitividade global que vem enfrentando. O fato de não haver um modelo que comprove a correlação de medidas de flexibilização e efeitos econômicos em outros países não impediu o governo de fazer a experiência brasileira. Em termos de distinguir os aspectos da flexibilização que são úteis às empresas, levanta-se a seguinte questão: o governo brasileiro verificou de forma aprofundada quais seriam as necessidades destas?



Estimativas do Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) indicam que a taxa média de desemprego dos países latino-americanos no período de 95-96 situou-se em 7,13% da População Economicamente Ativa (PEA) e atualmente há 10 milhões de desempregados na América Latina (GÓES. Montevideu. 'Emprego depende de reformas' GM Latino-Americana de 1º a 7/jun/98 p.18). O trabalho no "setor informal" tem aumentado, e uma explicação encontra-se nas leis trabalhistas (The Economist. 'Na AL, reformas não criam empregos' in GM 25/mar/1998 p.A15).

A seguir descreve-se a reforma da legislação de trabalho de alguns países da América Latina, sendo interessante esta comparação tanto pela similaridade de algumas características políticas e econômicas destes países com o Brasil, e pela semelhança dos problemas enfrentados, como também pelo contraste de algumas regulamentações da legislação trabalhista e de diferenças quanto ao mercado de trabalho:

#### □ Argentina

A reforma argentina, de acordo com BRONSTEIN (1997, p.13-15), foi *pró-flexibilização* e ocorreu em dois estágios, sendo o primeiro em 1991 quando foi baixada a Lei Nacional do Emprego, e entre outras medidas, permitiu numerosas formas atípicas de contrato de trabalho. Os contratos de prazo fixo foram incentivados para algumas circunstâncias específicas (como o início de novas atividades, contratação registrada de trabalhadores desempregados, programas de *trainee* para pessoas jovens e treinamento alternativo) com isenção total ou parcial das contribuições sociais do empregador. Nenhum incentivo foi oferecido para empresas recrutando *staff* numa base permanente. Tal Lei tomou por modelo a legislação da Espanha de 1984, mas continha mais proteção ao trabalhador, pois estes contratos somente poderiam ser utilizados se: trouxessem aumento aos números da folha de pagamento da empresa; tivessem aprovação pelo contrato coletivo; os empregadores estivessem com os encargos sociais em dia; e os contratos tivessem prazo entre 6 meses e 2 anos. O efeito principal era criar empregos, mas ficou aquém das expectativas devido ao excesso de formalidades para o empregador, especialmente comparando com os arranjos legais já existentes, onde se podia demitir o trabalhador com ou sem justa causa, com aviso prévio e



pagando-se relativamente modesta compensação. O segundo estágio em 1995 refere-se a duas regulamentações:

- Ato n.24465 modificou o regime de contrato de trabalho, instituindo um novo sistema para trabalho de tempo parcial (*part-time*) e de *trainee* (*apprenticeship*), e melhorou as formas atípicas de contrato do Ato de 1991. Porém, no período de experiência (de 3 a 6 meses através de acordos coletivos) nenhuma das partes tinha obrigação quanto a encargos sociais e contribuições para seguro desemprego; isto incentivava a demitir após o período de experiência e contratar outro no lugar por novo período de experiência economizando os encargos.
- Ato n.24467 instituía um regime especial de contrato para pequenas empresas (menos de 40 funcionários e com *turnover* menor que certo limite), que permitia exceções ao regulamento de contratos padrões.

O nível do desemprego chegou a 18,5% em 1995, mas caiu um pouco desde então para 13,7% (The Economist in GM 25/mar/1998 'Na AL, reformas não criam empregos' p.A15). Neste ano (1998), foi anunciado novo programa de reformas trabalhistas, conforme assumido na carta de intenções com o FMI, e que visa reduzir o custo da mão de obra (através de redução das indenizações), acabar com os contratos especiais temporários (dirigidos a jovens e mulheres com menor contribuição à previdência social) e estimular a negociação coletiva (M.H.T. 'FMI dá apoio parcial às reformas trabalhistas' GM 14/mai/1998 p.A14).

#### □ Chile

A reforma chilena, de acordo com BRONSTEIN (1997, p.17-19), foi *pró-flexibilização* e se iniciou no regime do general Pinochet, em 1978/79 com mudanças substanciais no regulamento de contratos de trabalho individual e criando novo contexto nas relações de trabalho coletivas em linha com o programa econômico de caráter neo-liberal, que incluía privatização das empresas estatais, reorganização da tributação, redução das tarifas alfandegárias e a abertura do mercado para competição internacional. A reforma do contrato de trabalho "focou": o processo de contratação em si, permitiu demissão sem justa causa (sujeita a aviso prévio e compensação de um salário por ano de serviço até máximo de 6 meses de pagamento), a organização do trabalho (48 horas

calculada de forma individual, o que permite flexibilidade aos empregadores para planejar) e pagamento. Criou o contrato de prazo-fixo para um período de até 2 anos (sem interrupção). Entre 1990 e 1991, o governo democrático do presidente Aylwin tomou medidas como aumentar o salário mínimo, baixar leis referentes ao contrato individual de trabalho, às confederações dos sindicatos e aos direitos a acordos coletivos e a greve. Em 1994 é publicado o novo Código de Trabalho (decreto n.1) reduzindo a duração máxima dos contratos de prazo fixo a um ano e estipulando que o trabalhador empregado descontinuamente por 12 meses sobre um período de 15 meses tinha direito a contrato permanente. A demissão por justa causa tinha de ser provada. Também foram estabelecidas melhorias na proteção de salários não pagos nos casos de insolvência do empregador, e estabelecimento do princípio que o empregador principal tinha responsabilidade pelas obrigações referentes aos subcontratados de suas subsidiárias. O índice de desemprego está estabilizado em torno de 6%, mas o desemprego entre os jovens está acima do dobro disso (The Economist, 'Na AL, reformas não criam empregos' GM 25/mar/1998 p.A15).

#### □ **Colombia**

A reforma colombiana, de acordo com BRONSTEIN (1997,p.15-17), foi *pró-flexibilização* e se iniciou em no final de 1990 com o Ato n.50, que incluía mudanças significativas nas formas de contrato de trabalho (por exemplo, no caso dos contratos de prazo fixo, o prazo mínimo de um ano foi removido), nas regulamentações quanto ao término dos contratos, e outros temas como salário, organização do dia de trabalho, licença maternidade, subcontratação de trabalho e a organização da firma. O estabelecimento de agências privadas de emprego foi permitido, mas foram colocadas restrições severas na contratação de trabalhadores através destas agências de emprego temporário. Várias medidas foram tomadas criando maior flexibilidade no tempo de trabalho e salário, manteve-se a semana de 48 horas e dia de 8 horas, porém podendo-se estender dia para 10 horas/com 5 dias na semana sem pagamento extra para as 2 horas adicionais. Em empresas recém criadas tornou-se possível, sujeita à aprovação prévia por parte dos trabalhadores, instituir um sistema de jornada baseado em 6 horas

por dia e 36 horas por semana sem pagamento extra para noites, domingos ou feriados.

#### □ Peru

Até 1991 a regulamentação de trabalho tinha sido um mosaico de regras que até se contradiziam. Em dois anos foi feita uma mudança radical, segundo BRONSTEIN (1997, p.20-22), de um sistema altamente regulatório com extensa proteção ao trabalhador individual para um sistema enfatizando a liberdade contratual. Houve proliferação de novas formas de contratos de trabalho visando formalizar parte do elevado número de trabalhadores “informais” e clandestinos no mercado peruano. A reforma iniciou-se no final de 1991 no contexto do programa de ajustes do presidente Alberto Fujimori com a regulamentação da Lei de Desenvolvimento do Emprego (LDE). A LDE permite 3 tipos de “terceirização” de trabalho via subcontratação: fornecimento de serviço pelas agências de trabalho temporário (empregador deve fornecer contrato de prazo fixo); oferecimento de serviços complementares (firmas especializadas em manutenção, limpeza, segurança, etc); subcontratar entidades cooperativas. A firma pode ter até 20% do seu trabalho subcontratado (exceção para firmas de serviços complementares). A LDE estabeleceu formas alternativas de contrato (que não eram de emprego) como de treinamento de jovens (com prazo até 3 anos; idade entre 16 a 25 anos, que não tivessem concluídos seus estudos; com até 30% de isenção dos encargos sociais), de experiência de trabalho (para treinamento técnico) e de *apprenticeship*. Assim, uma empresa poderia montar a sua estrutura de trabalho de uma maneira que pelo menos 50% dos trabalhadores não tinham *status* de emprego assalariado. O LDE previa legalmente 9 tipos diferentes de contratos de prazo fixo ou contratos para desempenho de tarefas específicas ou fornecimento de serviços. O trabalhador de contrato permanente somente poderia ser demitido por justa causa e a única forma disponível na justiça neste caso era compensação igual a um mês de salário por ano trabalhado limitado a 12 meses. O LDE estabelecia um limite de 30 dias, após o qual o trabalhador não podia entrar na justiça contra sua demissão (é o menor limite da América Latina). Mudanças também foram feitas na regulamentação da semana de trabalho para permitir que empregadores mudem jornadas, dias e tempos de trabalho. No Peru, o

nível de desemprego está em 8,6%, mas "o governo reconhece que outros 42% da força de trabalho estão subempregados, o que significa que não há empregos apropriados para eles" (The Economist 'Na AL, reformas não criam empregos' GM 25/mar/1998 p.A15).

#### □ Paraguai

A reforma se deu em dois estágios, em 1993 e 1995, e segundo BRONSTEIN (1997, p.23-24) teve linha protecionista tradicional, sendo a estrutura semelhante ao Código de 1961 e inovando quanto à introdução de lei com regime mais aberto para o sindicato. As mudanças quanto às relações individuais de trabalho não foram significativas.

A análise acima dos países da América Latina indica que houve uma mudança dos padrões "paternalistas" coerentes com o modelo de desenvolvimento protecionista, onde o impacto da regulamentação do trabalho nas empresas era diluído já que em princípio todas tinham o mesmo custo quanto aos encargos sociais. Isto numa análise final, era repassado a consumidores de um mercado fechado. Os anos iniciais da década de 80 trouxeram a discussão do relacionamento entre legislação trabalhista e o contexto econômico, face à crise econômica internacional e à crise crescente do endividamento. Ao mesmo tempo, o modelo econômico protecionista já não conseguia sustentar crescimento, criar novos empregos mantendo a produtividade ou controlar a inflação (a chamada "década perdida" do Brasil também pode ser aplicada aos outros países latino-americanos). O Chile utilizou a estratégia neo-liberal baseada na ideia de que o mercado tinha habilidade para resolver as questões principais das economias nacionais. Vários países latino americanos implantaram programas de ajustes estruturais similares ao do Chile (entre eles, a Colômbia em 1990, a Argentina em 1991, o Peru em 1992 e o Brasil em 1994). Estas políticas neo-liberais referiam-se ao questionamento de se o Estado deveria ter uma função regulatória em todos os mercados e isto trouxe uma mudança ideológica fundamental. A legislação de trabalho encontrava-se no centro do debate entre os neo-liberais e os que defendiam a legislação protecionista do trabalho. Para os primeiros, a reforma na legislação trabalhista era condição necessária para o sucesso do programa de ajuste, para melhorar a competitividade e a produtividade, e para criar empregos. Já para os últimos,

a proteção social não podia ser vista somente como mais uma variável na equação do ajuste, pois os princípios éticos e culturais também precisavam ser levados em conta. As reformas da legislação trabalhista nos países latino americanos evidenciam a introdução de flexibilização, e mostram que estes apresentam o contrato de prazo-fixo (que corresponde ao nosso Contrato de Trabalho por Prazo Determinado) há alguns anos. No entanto, ainda não há comprovação quanto à obtenção de resultados em variáveis econômicas ao se utilizarem medidas de flexibilização, indicando serem necessárias outras medidas conjuntas para garantir que estes resultados venham a ser alcançados.

## 2.2.2 – EUROPA

A Europa foi tradicionalmente muito regulamentada no campo de trabalho, porém comparada com o Brasil possui encargos sociais mais baixos (PASTORE, 1997A, p.67). “Os países europeus da Europa vêm modificando inúmeros direitos conquistados pelos trabalhadores, por lei ou por negociação, na época em que a competitividade e o desemprego eram menores” (PASTORE, 1997A, p.69), e os sindicatos tinham mais força.

A extensão em que os governos nacionais protegem a sua força de trabalho e os custos trabalhistas variam entre os países europeus. A recente recessão criou preocupação em relação à competição com o Japão e os Estados Unidos. A determinação dos governos é de melhorar através da flexibilização do mercado de trabalho e de métodos de trabalho mais competitivos. Os custos com programas sociais (previdência, seguro-desemprego, pensões, seguro médico, etc...) é alto.

Assim, os países europeus vem flexibilizando a legislação trabalhista e a própria negociação, e vêm se utilizando de forma crescente de trabalho em tempo parcial, flexibilidade no horário (*flexitime*: número de horas definidas, algumas sendo consideradas fixas, as demais variáveis), redução do número de horas trabalhadas na semana, banco de horas, horas extras, contratos temporários, casuais, de prazo fixo, subcontratação, etc... Ainda é motivo de controvérsia se as medidas legislativas

referentes ao contrato de prazo fixo e à redução do número de horas trabalhadas por semana contribuem ou não para reduzir o desemprego. (MURPHY, 1996, p.30,42,59).

A proteção para os trabalhadores com contrato de trabalho por prazo fixo varia consideravelmente (vide tabela a seguir). Esta forma de trabalho atípico fornece oportunidade de contratação para os empregadores sem assumir compromisso de longo prazo, e os governos com regulamentações protecionistas introduziram medidas de prevenção, ao contrário de países como a Irlanda, o Reino Unido e a Dinamarca que têm baixa regulamentação de proteção de emprego e não introduziram normas nesta área.

#### Contrato de trabalho por prazo fixo na Europa

País	Restrições?	Duração máxima incluindo intervalos	Limitações nas renovações
Bélgica	Não	Sem limites	Não pode renovar
Dinamarca	Não	Sem limites	Sem limites
Alemanha	Sim	Sem limites	Sem limites
Espanha	Sim	36 meses	Sem limites
França	Sim	18 meses	Somente uma vez
Grécia	Sim	Sem limites	Duas vezes
Irlanda	Não	Sem limites	Sem limites
Itália	Sim	6 a 12 meses	Uma vez
Luxemburgo	Sim	24 meses	Duas vezes
Holanda	Não	Sem limites	Somente uma vez
Portugal	Sim	36 meses	Duas vezes
Reino Unido	Não	Sem limites	Sem limites

Fonte: *Employment in Europe*, Commission of the European Communities, Luxemborg, 1993  
in MURPHY, 1996, p.7

As empresas europeias estão preferindo cada vez mais força de trabalho temporária para economizar nos custos com mão-de-obra. Em 1985 “O emprego *just-in-time* está se tornando padrão em muitos países europeus” (RIFKIN, 1995, p.201).

A tabela a seguir mostra um crescimento de 15% na força de trabalho flexível (autônomos, tempo parcial e contratos de prazo fixo) da União Européia (15 países) em 10 anos – de 1985 a 1995. Todos os países que constam desta tabela, com exceção da Dinamarca, Grécia e Portugal, apresentaram crescimento da força de trabalho flexível no período. Em 1995, os países com maior proporção da flexibilização em relação ao emprego total foram a Espanha e a Holanda.

Força de trabalho flexível <sup>1</sup> : UE 1985 = 100		
	1985	1995
Bélgica	85	93
República Federativa Alemã <sup>2</sup>	87	98
Dinamarca	126	114
Grécia	168	132
Espanha <sup>3</sup>	121	174
França	76	107
Irlanda	95	116
Itália	92	103
Luxemburgo	58	57
Holanda	106	162
Áustria	-	86
Portugal	126	117
Reino Unido	107	119
Finlândia	88	115
Suécia <sup>3</sup>	126	134
<b>União Européia (UE)</b>	<b>100</b>	<b>115</b>

Fonte: EUROSTAT/ROA in DE GRIP, HOEVENBERG e WILLEMS, 1997, p.51

<sup>1</sup> Trabalho flexível: autônomos, tempo parcial e contratos por prazo fixo

<sup>2</sup> em 1995: Alemanha Ocidental

<sup>3</sup> Os dados referem-se à 1987 ao invés de 1985



A tabela a seguir mostra a composição do trabalho atípico na União Européia, nos anos de 1983 e 1991, em termos de trabalho em tempo parcial e contrato temporário (término é determinado por condições objetivas como prazo, finalização de uma tarefa ou retorno do funcionário que foi temporariamente substituído) em relação à população ativa total. A União Européia (11 países) apresentava média de 15% da população ativa trabalhando em tempo parcial e de 9,3% da população ativa trabalhando com contrato temporário em 1991. Os países apresentam diferentes proporções do trabalho em tempo parcial e contrato temporários em relação à população ativa total. A Espanha apresenta um grande crescimento na utilização do contrato temporário no período, enquanto que a Holanda apresenta um grande crescimento na utilização do trabalho em tempo parcial. A tabela mostra também a taxa de desemprego nestes países, porém com dados mais recentes (1998).

<u>Trabalho Atípico na UE (%)</u>	<u>Tempo Parcial</u>		<u>Contrato Temp.<sup>4</sup></u>		<u>Desemprego</u>
	<u>1983</u>	<u>1991</u>	<u>1983</u>	<u>1991</u>	<u>Mai/98</u>
Bélgica	6.7	11.7	3.6	4.0	8,9
República Federativa Alemã <sup>5</sup>	11.8	15.1	8.4	8.1	9,8
Dinamarca <sup>7</sup>	23.9	22.6	-	10.5	4,7
Grécia	4.6	3.4	7.2	7.9	n.d.
Espanha <sup>6</sup>	5.5	4.5	10.9	24.1	18,8
França	9.3	11.9	2.6	8.7	11,9
Irlanda	2.7	8.3	2.8	5.3	9,2
Luxemburgo	3.1	7.5	0.4	2.0	2,2
Holanda <sup>7</sup>	20.4	32.4	4.4	6.7	4,2
Portugal <sup>6</sup>	5.5	5.8	11.9	11.9	6,4
Reino Unido <sup>8</sup>	18.1	22.3	4.6	4.8	6,4
<b>União Européia</b>	<b>13.6</b>	<b>15.0</b>	<b>3.9</b>	<b>9.3</b>	<b>EUR-11: 11,2</b>

Fonte: EUROSTAT/ROA in DE GRIP, HOEVENBERG e WILLEMS, 1997, p.54,56

Harmonized unemployment rates. (<http://europa.eu.int/en/comm/eurostat/indic/indic14.htm>)

<sup>4</sup> Trabalho temporário: término é determinado por condições objetivas como prazo, finalização de uma tarefa ou retorno do funcionário que foi temporariamente substituído

<sup>5</sup> Dados de 1984 ao invés de 1983

<sup>6</sup> Dados de 1987 ao invés de 1983

<sup>7</sup> Taxa de Desemprego de Abr/98

<sup>8</sup> Taxa de Desemprego de Mar/98



A pesquisa *Atypical employment in the European Union* de DE GRIP, HOEVENBERG e WILLEMS (1997, p.49-54; 68-70) “foca” as duas formas principais de emprego atípico – tempo parcial e emprego temporário – analisando 11 países com dados do EUROSTAT em 1991. As conclusões são:

- A maior parte dos trabalhadores de tempo parcial e dos contratos temporários referem-se a trabalhadores de baixo nível de qualificação;
- Uma comparação da frequência do emprego temporário com as taxas de desemprego (os autores compararam taxas dos anos de 1983 e 1991) nos vários países indica que, diferentemente do emprego de tempo parcial, a criação de trabalhos temporários não tem um efeito favorável na taxa de desemprego, mas é meramente uma manifestação da posição mais fraca dos trabalhadores no mercado de trabalho em tempos de elevado nível de desemprego. Portanto, do ponto de vista de política de emprego, a criação (voluntária) de trabalhos de tempo parcial parece ser uma opção muito mais interessante do que aumentar a flexibilidade do mercado de trabalho facilitando relações de emprego temporário.

A redução do tempo de trabalho como forma de se criar mais postos de trabalho vem sendo muito debatida na Europa. A Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), colocou no documento “Perspectivas para o Emprego – 1998” divulgado no final de junho de 1998, que a redução de trabalho “pode traduzir-se globalmente em criação de empregos e permitiria evitar ou atrasar o corte de vagas” (MENDONÇA. ‘Os debates sobre a redução da jornada de trabalho’, JT 28/jun/98, p.4A). Mas, nem todos concordam com esta posição.

Outra discussão que está ocorrendo na Europa, refere-se ao efeito do *euro*, quanto ao desemprego, ao mercado informal, à desigualdade (uma elite com trabalho permanente e com colocações boas, e o resto com empregos sem segurança e de baixos salários), o papel dos sindicatos e os níveis da seguridade social (ECHKSON. BusinessWeek, ‘Mercado de trabalho passará por um terremoto: o novo dinamismo que o “euro” previsivelmente imporá às economias européias subverterá as estruturas trabalhistas tradicionais’ in GM 04/05/98 p.A11).

Os países europeus, portanto, estão utilizando cada vez mais o trabalho atípico, porém o grau de proteção ou flexibilização, a legislação trabalhista, as características do mercado de trabalho, etc..., variam de um país para outro. A seguir, analisam-se alguns países quanto às características principais como contraste para o Brasil, ressaltando-se alguns pontos referentes à utilização dos contratos de prazo-fixo:

#### □ **França**

Os contratos de trabalho por prazo determinado foram instituídos na década de 80 para reduzir o desemprego. O Ministério do Trabalho (Gazeta Mercantil 'Custo do treinamento inibe contratação temporária - Na Europa, sistema não criou vagas' 26/fev/98 pg.A4) avalia que esse mecanismo não gerou novos postos de trabalho, mas foi usado, essencialmente como forma de alongar o período de experiência - no qual as empresas podem demitir com custos muito menores - e também como recurso reservado para contratação de pessoal para funções consideradas mais perigosas (por exemplo, nas centrais nucleares que exige exposição à radiação e por lei é estabelecida uma dose máxima de radiação ao ano, então bastava substituir o trabalhador num prazo curto). Os estudos do ministério francês revelaram que o contrato temporário efetivamente aumentou a flexibilidade e a "reatividade" do uso da mão-de-obra, ou seja, aumentou a rapidez da contratação nos períodos de retomada econômica, assim como a rapidez da demissão. Segundo o jornal Le Monde, em 1997, os empregos temporários representaram dois terços da criação de empregos na França e as duas principais empresas francesas que fornecem mão-de-obra temporária se tornaram as duas empresas privadas do país com maior número de empregados. (Le Monde, JT 26/04/98 p.7D). A taxa de desemprego em maio de 1998 foi de 11,9% (Fonte: OECD News Release. Standardized Unemployment Rates. Paris, 21/jul/1998). Uma das explicações para o alto patamar de desemprego na França é que "o sistema de proteção ao desempregado na França é tão generoso que não faz nenhum sentido alguém trabalhar para o salário mínimo" (EDMONDSON. "França – Uma Revolução silenciosa. BusinessWeek 29/jun/98 in NÊUMANNE. 'O trabalho nos EUA e o desemprego na França'. JT 26/jul/98 p.4A).

O governo francês vem reduzindo o padrão legal de horas semanais trabalhadas desde o início da década de 1980 e a extensão do conseqüente aumento de emprego tem sido muito debatida. ROCHE, FYNES e MORRISSEY (vol.135 n.2, 1996 p.134-135) comentam sobre o estudo '*Working-time policies in France*' de Jean-Pierre Jallade com conclusão de que os governos ao invés de focar no relacionamento entre o tempo trabalhado e o emprego, deveriam considerar o tempo trabalhado no intuito de permitir competitividade industrial e indiretamente, a criação de empregos. No dia 19 de maio de 1998, foi aprovada a lei permitindo a redução da jornada de trabalho semanal de 39 para 35 horas a partir do ano 2000, que oferece incentivos aos empregadores, desde que reduzam a jornada de trabalho e criem novos empregos; as empresas que reduzirem o tempo de trabalho antes desta data receberão incentivos financeiros (GRAHAM. Financial Times in 'Assemblée aprova jornada de 35 horas semanais' GM 20/mai/98 p.A15).

O professor da Université Paris-Dauphine, P.Salin, critica a idéia da nova lei, pois julga que ela leva a um aumento do custo da hora de trabalho, parte do princípio de que os assalariados são intercambiáveis e ao invés de repartir o trabalho, irá repartir o desemprego. Sugere que haja possibilidade de flexibilidade na determinação do tempo de trabalho, mas que não seja nem obrigatória, nem encorajada/subvencionada, nem punida, nem considerada solução para o desemprego e que não impeça o aumento do tempo de trabalho para os que assim o desejarem (SALIN. 'Estado francês prejudica o emprego', GM 04/mai/98. Opinião, p.A2).

O debate em relação à duração do trabalho na França, inclui, além da redução do tempo de trabalho, a idéia do compartilhamento do trabalho (*partage du travail*), ou seja, um "contrato de solidariedade" que assegure uma distribuição mais equitativa do emprego num contexto que leve também em consideração crescimento e produtividade (MARCHAND in BOULIN, CETTE e TADDÉI (*direction*), 1993, p.40).

## □ Espanha

O “pulo” em termos de competitividade da indústria espanhola teve como contrapartida segundo artigo do BusinessWeek (EDMONDSON, POPPER, e ROBINSON. in BusinessWeek ‘Spains’s Success’ Latin American Edition, August 3, 1998 p.18-23), o corte de 3 milhões de trabalhadores, e a taxa de desemprego dobrou nos últimos 10 anos; apesar de cair dos 24,1% em 1994 para 18,8% em maio de 1998, continua sendo uma das mais altas da Europa, provavelmente porque a demissão de trabalhadores na Espanha é mais cara do que nos outros países europeus. O custo médio de demissão dos trabalhadores permanentes, que correspondem à dois terços da força de trabalho, é dois anos de salário. O governo anterior injetou flexibilidade no mercado de trabalho espanhol ao permitir contratos de trabalho por prazo fixo. Atualmente, estes correspondem a 25% da força de trabalho e isto tem dado ao governo do primeiro ministro José María Aznar (eleito em março de 1996) alavancagem na negociação de menores benefícios para os contratos permanentes. Segundo a Gazeta Mercantil, (GM ‘Custo do treinamento inibe contratação temporária - Na Europa, sistema não criou vagas’ 26/fev/98 pg.A4), os contratos de trabalho por prazo determinado foram regulamentados para reduzir o desemprego e tiveram amplitude maior que na França. Os contratos tinham duração cada vez menor e estavam concentrados em trabalhos não qualificados (não era interessante investir na formação de trabalhadores que seriam substituídos). Isto gerou uma enorme rotatividade. Verificou-se que os temporários apresentavam índices de acidentes de trabalho e até de doenças profissionais muito maiores que os contratados por prazo indeterminado. No ano passado, as empresas assumiram o compromisso de aumentar o contingente de trabalhadores fixos e o governo criou incentivos aos contratados por prazo indeterminado, reduzindo encargos sociais para os grupos mais vitimados pelo desemprego. BARROS [in MARTINS (coord.), 1997, p.169] coloca que, “apesar de haver alguma flexibilidade na legislação trabalhista, o sistema de trabalho na Espanha é ainda caracterizado por uma legislação amplamente protetora”. [BARROS in MARTINS (coord.), 1997, p.169].

## □ Alemanha

A Alemanha sempre teve um sistema legalista e rígido no campo das relações de trabalho. A partir de meados da década de 80, as negociações alemãs passaram a ser praticadas cada vez mais no nível local e das empresas; assim, a flexibilização vem se caracterizando por uma forte descentralização das negociações em direção às empresas (PASTORE, 1994B, p.22). O desemprego está alto, principalmente na Alemanha do Leste; no total haviam 4,32 milhões de desempregados em mai/98 (NORMAN. Bonn. Financial Times 'Desemprego começa a recuar'. GM 10-11/jun/98). A taxa de desemprego em maio de 1998 foi de 9,8% (Fonte: OECD News Release. Standardized Unemployment Rates. Paris, 21/jul/1998). Os funcionários de meio-expediente (a maioria mulheres) compõem um contingente de 5,6 milhões de trabalhadores de baixa renda, que não recebe benefícios como seguro-saúde e a aposentadoria (outros 3,6 milhões que cumprem uma jornada mais longa os recebem) (SCHMIDT. BusinessWeek 'Trabalho temporário já sustenta 5,6 milhões de pessoas in GM 31/abr/98 p.A15). A Alemanha utiliza um contrato de tempo determinado para imigrantes [BARROS in MARTINS (coord.), 1997, p.169].

## □ Inglaterra

A Inglaterra tem um mercado de trabalho mais flexível e com menos práticas restritivas do que a maioria dos países da Europa; utiliza bastante o trabalho em tempo parcial (sendo que 87% são mulheres) se comparada aos demais países europeus e aparentemente o uso trabalho de tempo parcial está concentrado em poucos empregadores, enquanto que no restante da Europa está mais distribuído entre as organizações (MURPHY, 1996, p.17,31-33). O relatório do Departamento de Emprego do Reino Unido mostrou que mais de 6% dos empregados trabalham num sistema de horas anuais (ao invés do sistema baseado em horas por semana) e este é o segunda maior forma de trabalho não-padrão no Reino Unido. As vantagens são: melhor eficiência na melhoria de desempenho do trabalhador, redução no absenteísmo, empregadores poderem controlar e reduzir as horas extras. As desvantagens são: relativa inflexibilidade em relação a flutuações na demanda e, possivelmente, maiores dificuldades na administração (MURPHY, 1996, p.40). A taxa de desemprego em março

de 1998 foi de 6,4% (Fonte: New Cronos Database. Harmonized Unemployment Rates. 17/07/98).

Em suma, a Europa passa por uma fase de profunda desregulamentação dos seus mercados de trabalho, seja pela redução das obrigatoriedades legais no campo dos encargos sociais, seja pela descentralização da negociação em direção ao nível das empresas (PASTORE, 1997A, p.71). O debate entre os "pró-flexibilização" e os "pró-vínculo com o modelo social europeu" ainda não se esgotou. Os países europeus utilizam trabalho em tempo parcial e contratos temporários há alguns anos, sendo que varia a proporção em que adotaram estas formas de flexibilização e qual dessas formas está sendo mais utilizada. Em relação aos contratos temporários, os governos com regulamentações mais protecionistas introduziram medidas de prevenção (o Brasil também utilizou medidas de prevenção ao regulamentar o Contrato de Trabalho por Prazo Determinado), ao contrário de países que têm baixa regulamentação de proteção de emprego que não introduziram normas nesta área.

### 2.2.3 – OUTROS PAÍSES

Muitos outros países podem ser descritos quanto às características de suas legislações trabalhistas e dos respectivos mercados de trabalho que seriam um contraste interessante e ilustrativo para a tentativa de flexibilização do mercado de trabalho no Brasil através da regulamentação do Contrato de Trabalho por Prazo Determinado. Considerando-se que seria muito delongado analisar todos esses países, foram escolhidos alguns (sendo que isto não diminui a importância dos outros países que não constam deste estudo), e a seguir são descritas as características principais de suas legislações e dos seus mercados de trabalho como exemplos de diferentes maneiras de se tratar a questão.

#### □ Nova Zelândia

A evolução do sistema de relações industriais na Nova Zelândia é um caso interessante no que se refere à introdução da flexibilização no mercado de trabalho. Historicamente, segundo HONEYBONE (winter/1997, p.493-507), as relações de trabalho baseavam-se



em premissas coletivistas o que implicava a intervenção do estado, possuía um sistema com sindicalização compulsória, arbitragem obrigatória, negociação à nível nacional e laudos ocupacionais nacionais (que estabeleciam direitos mínimos por profissão). Em 1984, inicia-se uma fase de mudanças econômicas e sociais fundamentadas na economia neoclássica, que envolveu uma radical redefinição do papel do Estado. A flexibilidade do mercado de trabalho - que incluía desregulamentação do mercado de trabalho, requeria distanciamento do coletivismo e reestruturação nas relações industriais - avançou com o Ato dos Contratos de Emprego de 1991. O Ato teve como objetivo principal a promoção da liberdade individual, acabou com a sindicalização compulsória e com a arbitragem obrigatória, descentralizou a negociação para as empresas e deu aos trabalhadores o direito de escolherem se desejam negociar com (ou sem) a ajuda do sindicato. O Ato mudou radicalmente o ambiente de negociação, colocando a relação de emprego numa base contratual. A legislação de trabalho atual fornece proteção básica aos empregados e empregadores mas pouca regulamentação no processo de negociação ou detalhes da relação de trabalho. Isto encorajou a introdução da flexibilização de várias tipos e a negociação no nível da empresa tem sido um dos mecanismos principais para obter maior flexibilização. Em suma, este é um caso de introdução de flexibilização por meio do uso de contratos individuais (em oposição a outros casos que utilizam a negociação coletiva como meio para flexibilização).

#### □ Japão

A crise atual vem levando o país a retrainar sua mão-de-obra e a reestruturar o seu sistema de emprego, e a segurança de emprego vem sendo abalada por demissões (que são consideradas um "choque cultural", para um país acostumado com "empregos vitalícios") decorrentes do desaquecimento da economia (PASTORE, 1997A, p.76). A taxa de desemprego em maio de 1998 chegou ao recorde de 4,3% (Fonte: OECD News Release. Standardized Unemployment Rates. Paris, 21/jul/1998). O setor produtivo baseia-se em alianças inter-empresariais – os *keiretsu* – das quais fazem parte acionistas do setor produtivo, bancos e seguradoras. Quando uma unidade do *keiretsu* sub-contrata uma pequena empresa, as condições de trabalho são bastante flexíveis,

em geral com jornadas prolongadas e os encargos sociais são ajustados às necessidades específicas da empresa e com a concordância dos trabalhadores (PASTORE, 1994B, p.51). O Japão, ao invés do seguro-desemprego, possui um fundo para bancar o “seguro-emprego”, sendo que a maior parte dos recursos desse fundo é canalizada para as empresas em dificuldade para que elas não demitam seus empregados (PASTORE, 1997A, p.75). Os trabalhadores temporários e em tempo parcial representam, segundo MICKLETHWAIT e WOOLDRIDGE (1996 p.187) mais de 25% da força de trabalho no Japão, mas esta flexibilidade restringe-se apenas a 16 categorias. No questionário anual do Ministério do Trabalho foi apontado que a satisfação no trabalho é mais importante do que a lealdade à empresa, e isto em termos da tradição japonesa corresponde à “anarquia”. Outra característica do Japão é o excesso de trabalho. Em 1992, o governo japonês anunciou um plano de 5 anos visando redução das horas trabalhadas (JAPAN INSTITUTE FOR SOCIAL AND ECONOMIC AFFAIRS, 1996 in ROCHE, W. e FYNES, B. e MORRISSEY, T., vol.135 n.2, 1996 p.139). Mas, “quem trabalha mais do que o programado não infringe a lei” (PASTORE, 1994B, p.72). Os contratos coletivos são simples e baseados muito mais nos princípios da compreensão mútua do que nos detalhes de cláusulas legais; é raro o uso da lei e até mesmo dos conselhos de relações de trabalho para dirimir os conflitos (PASTORE, 1994B, p.63).

#### □ Estados Unidos

Em relação ao modelo europeu com mercado de trabalho mais protegido, o sistema americano é considerado precário em condições de trabalho, mas com taxa de desemprego menor [BARROS in MARTINS (Coord.), 1997, p.168]. Para KUNTZ (JT 28/abr/1998 p.2A ‘Emprego, questão fora de foco’), as condições de emprego nos Estados Unidos, melhores que as da Europa, explicam-se por fatores econômicos (crescimento sem inflação e política de abertura de mercados) e não somente pela flexibilidade do mercado de trabalho. A taxa de desemprego nos Estados Unidos em maio de 1998 foi de 4,3% (Fonte: OECD News Release. Standardized Unemployment Rates. Paris, 21/jul/1998).



RIFKIN (1995, p.191-194, 223) coloca as seguintes características do mercado de trabalho americano:

- Os trabalhadores temporários (chamados de “*temps*”, incluem contratos por prazo fixo, tempo parcial e *freelancers*) e os terceirizados constituem a maior parte da força de trabalho contingente, que pode ser usada e descartada a qualquer momento, com custo bem menor do que manter a força de trabalho permanente, sendo que entre 1982 e 1990, o trabalho temporário cresceu 10 vezes mais rápido do que o emprego geral;
- Os “*temps*” estão sendo utilizados em todos setores e indústrias; incluem desde trabalhos como recepcionistas e secretárias até vice-presidência interina; abrangem até os cientistas aparentemente imunes pelo conhecimento de alta tecnologia e o governo federal; correspondem a mais de 25% da força de trabalho americana (‘Hired out: workers are forced to take more jobs with few benefits’ *Wall Street Journal*, 11/mar/1993 p.A1 in RIFKIN, 1995, p.191).
- Os americanos se sentem “sem saída” em relação à mudança de um “emprego seguro” para passarem a constituir uma reserva de trabalhadores contingentes ou, pior ainda, ficarem desempregados;
- Mais de 25% dos trabalhadores permanentes trabalham 49 ou mais horas por semana; muitas empresas preferem empregar uma força de trabalho menor por maior quantidade de horas do que maior força de trabalho com menor quantidade de horas para economizar nos custos dos benefícios.

A legislação federal prevê como encargos sociais despesas com aposentadoria, assistência à saúde e seguro-desemprego. Os demais itens (sistema progressivo de férias, licenças, indenização de dispensa, etc...) são negociados entre as partes (PASTORE, 1997A, p.72). Assim, as relações trabalhistas dependem prioritariamente de acordos entre as partes, seja da empresa com sindicatos de trabalhadores, seja da empresa com cada trabalhador individualmente (POMPEU. ‘Não existe lei do trabalho nos EUA: Direitos e deveres são fixados em acordos’, JT 27/mai/98 p.7A). “As únicas regulamentações são a fixação de um salário mínimo e a determinação legal de que a decretação de greve por parte de um sindicato se dê 60 dias antes do início da paralisação e de que o governo federal tem o poder de suspender qualquer greve

durante 80 dias” (POMPEU. ‘Os dois lados da flexibilização’ JT 11/ago/98 p.5A). “Nos Estados Unidos, a doutrina do *employment at will* ou emprego discricionário está, no Direito, atrelada à plena liberdade do empregador de fixar os termos e as condições do contrato de trabalho (...) Em relação à despedida, a regra geral é o princípio da despedida potestativa (*termination at will*)” [BARROS in MARTINS (Coord.), 1997, p.168].

CARNOY, CASTELLS e BENNER (1997, p.27,48) fazem um estudo interessante sobre as diversas formas de flexibilização do trabalho (agências de emprego temporário, contratação direta para trabalho temporário ou projeto, tempo parcial, autônomos, “informais”, serviços subcontratados) que se expandiram no Vale do Silicône (Califórnia) nos últimos 15 anos. Estimam que, no mínimo, mais da metade do crescimento no emprego em Santa Clara nos últimos 10 anos pode ser atribuído pelo aumento do trabalho flexível. Suas conclusões são:

- Há evidência qualitativa de que a “cultura” de flexibilização do mercado de trabalho do Vale (mais importante do que nos Estados Unidos como um todo) deve-se não somente pela explicação tradicional de que os produtos destas empresas pertençam a mercados de mudanças rápidas e à intensa competição entre estas, mas também pelo alto nível de rotatividade (*turnover*) e de mobilidade *inter-firmas* entre os trabalhadores mais competentes das firmas de alta tecnologia;
- Do ponto de vista dos gerentes, a rotatividade dos trabalhadores com alto nível de competência está maior do que o ideal, mas alguns destes trabalhadores preferem ter contratos independentes, por projeto e com flexibilidade, não tendo muito interesse na segurança no emprego;
- O alto grau de “temporiedade” entre trabalhadores com nível de competência baixa beneficia mais a empresa do que os trabalhadores e os gerentes parecem, em geral, mais “confortáveis” ao utilizar uma alta proporção de trabalho temporário na hierarquia média e baixa; porém, estes gostariam de mais segurança no emprego;
- O sucesso dos indivíduos nestes mercados flexíveis depende até certo ponto no nível de suas competências, mas depende mais ainda na sua rede de relacionamentos e contatos fora do ambiente de trabalho. Assim, a rede social e de negócios do trabalhador torna-se crucial para a sua mobilidade.

Em resumo, a questão da flexibilização das relações trabalhistas é valorizada, atualmente, em muitos países face ao fenômeno global de taxas crescentes de desemprego e à necessidade de as empresas serem ágeis, terem capacidade de se adaptar às mudanças e serem mais competitivas.

Os países aqui descritos adotaram diferentes modelos para introduzir a flexibilização e nenhuma destas experiências, porém, é conclusiva o suficiente para que se possa estabelecer relações claras de causa e efeito que possam ser generalizadas para outros países, inclusive o Brasil. Alguns estudiosos consideram que medidas de flexibilização da legislação trabalhista e do mercado de trabalho, como por exemplo a utilização do trabalho em tempo parcial e o contrato de prazo fixo têm impacto sobre variáveis econômicas, como o desemprego e a produtividade. Outros, têm preferência por uma das várias formas de flexibilização. E há ainda aqueles que julgam a flexibilização condição necessária, mas não suficiente para garantir desempenho econômico. Cada país adotou um modelo condizente com seu desenvolvimento histórico, com suas condições políticas, econômicas, sociais e até culturais.

As formas de flexibilização estão cada vez mais presentes nos mercados de trabalho dos vários países. Muitas vezes, a flexibilização é associada com a idéia de deterioração da qualidade do trabalho, manifestada nas condições físicas de difícil fiscalização e/ou no nível de remuneração. Pode-se visualizar uma outra faceta, por exemplo os trabalhadores considerados *capital humano*, que desejam a flexibilização, pois alavancam seu conhecimento e sua experiência de um emprego para outro, e para os quais a rede social tem papel vital nesta mobilidade (ARTHUR e ROUSSEAU, 1996).

No Brasil, tal qual nos demais países latino-americanos, o mercado de trabalho desenvolveu-se baseado em um modelo protecionista do Estado em relação ao trabalhador. A primeira medida que mostrou tendência para "afrouxar" este sistema paternalista foi o fim à estabilidade do emprego com a criação do FGTS. Isto não caracterizou uma ruptura ao sistema, sendo necessária a evolução da legislação trabalhista para permitir um mercado de trabalho mais flexível, tornando o país mais capaz de enfrentar as condições impostas pela globalização e pelo problema do

desemprego. Em 1998, o governo regulamentou algumas medidas visando caminhar na direção da flexibilização. Em relação ao contrato de prazo fixo especificamente, alguns países prevêem restrições na sua regulamentação, tal como foi feito no Brasil. Alguns países, ao introduzirem a flexibilização, enfatizaram a negociação coletiva, como no caso do Contrato de Trabalho por Prazo Determinado no Brasil, enquanto outros enfatizaram a negociação direta trabalhador/empresa, como no caso da Nova Zelândia. Para um país onde historicamente prevaleceu a lei e a justiça do trabalho, com finalidade, respectivamente, de regular as relações de trabalho e resolver o elevado número de ações trabalhistas, surge a questão se as partes envolvidas nesta relação estão preparadas para assumirem um papel mais ativo em termos de negociação.

O nível ideal de direitos mínimos ao trabalhador é ainda tema de debate, assim como a possibilidade de ter maior números de pessoas com acesso a estes direitos. Isto implica a possibilidade de deslocar pessoas desempregadas ou do setor informal para o setor formal, utilizando formas de flexibilização como o Contrato de Trabalho por Prazo Determinado.

Se as soluções propostas até agora no Brasil são adequadas e suficientes é o que se pretende abordar com este estudo sobre o Contrato de Trabalho por Prazo Determinado.

## 2.3 – Implicações da Flexibilização: a Motivação do Trabalhador

A competitividade global, que se torna cada vez mais intensa, requer das empresas capacidade para obtenção de níveis de produtividade e de qualidade em patamares sem precedentes e que se superam rapidamente. Isto pressupõe que as empresas devam acompanhar a velocidade acelerada das mudanças tecnológicas e ter habilidade para se antecipar e se adaptar aos desafios e restrições que se impõem. A arquitetura dos elementos da empresa – visão, valores, principais competências/capacitações, processo de negócios, tecnologia, informação, pessoas, etc... – torna-se estratégica para permitir a flexibilidade necessária para reagir às rápidas mudanças. Em relação ao componente “pessoas”, a atitude, o comportamento e os valores das pessoas que trabalham na empresa precisam estar em harmonia com este novo desenho, sendo imprescindível que elas estejam motivadas. Na inter-relação trabalhador/organização, cabe examinar os reflexos da nova modalidade de vínculo limitado na motivação dos trabalhadores.

GUEST (in LEGGE, 1995, p.139) sugere que flexibilidade na organização e no desenho do trabalho somente pode ser alcançada se os empregados tiverem “alto comprometimento organizacional, alta confiança e alto nível de motivação intrínseca”. O Contrato de Trabalho por Prazo Determinado (Lei no.9601/98) é uma solução satisfatória em termos motivacionais para o trabalhador desempregado? (e portanto, permite que a flexibilidade na organização seja alcançada?).

A palavra motivação, que deriva originalmente da palavra latina *movere*, e significa mover, dá a noção de dinâmica/ação; assim sendo, o comportamento das pessoas é ativado através de um processo que se origina no próprio mundo interior de cada um, conforme suas necessidades intrínsecas; ninguém pode, por isso mesmo, motivar ninguém, sendo que a motivação específica para o trabalho depende do sentido que se atribui a ele (BERGAMINI, 1997A p.24 e 31).

O sentido do trabalho em termos individuais é algo complexo que requer um modelo para análise de todas as variáveis envolvidas, baseado na concepção de que esse sentido é determinado por escolhas (trabalhar ou não; quanto trabalhar; tipo de trabalho), experiências do indivíduo (antecedentes, ou seja, identificação e valorização do trabalho na vida de cada um é função do condicionamento cultural do passado, do desenvolvimento pessoal e socialização) e pelo contexto da organização/ambiente em que trabalha e vive (MEANING OF WORK INT. RESEARCH TEAM, 1987, p.15).

Assim sendo, a motivação é um processo que depende dos indivíduos e das situações, e a força, a direção e a existência em si da motivação para o trabalho estão estreitamente ligadas à maneira pessoal a partir da qual cada um percebe, compreende e avalia a sua própria situação de trabalho (LÉVY-LEBOYER, 1994, p.138).

O indivíduo objeto do Contrato de Trabalho por Prazo Determinado é um ex-desempregado. A experiência pela qual passou de períodos sem trabalho pode levá-lo a questionar a antiga perspectiva motivacional que o trabalho apresentava dentro da vida profissional (BERGAMINI e CODA in LÉVY-LEBOYER, 1994 p.10). Caso isto ocorra, será em parte devido ao enfraquecimento do significado do trabalho, ou seja, a vida profissional passa a representar uma parte com importância cada vez menor no todo da vida efêmera (LÉVY-LEBOYER, 1994, p.20). Outros domínios de atividade passam a ganhar importância quando estava desempregado, por exemplo, valoriza o tempo com a família, atividades extra-trabalho (esporte, hobby, TV, etc...) ou, em casos negativos, a atividade está associada a um vício como o álcool.

Outra perspectiva motivacional que pode se dar para o indivíduo desempregado, é o fato deste passar a considerar a própria situação como um desafio a enfrentar, procurando soluções e alternativas. Este indivíduo tenderá a visualizar o novo ambiente como um mercado repleto de clientes, e procurará fazer uma busca pró-ativa no sentido de resgatar suas competências, habilidades, expectativas e seu perfil. Fará um levantamento de seus ativos, verificando o capital de que dispõe, e trabalhando para alavancar ainda mais a rede social (*network*) que possui. Em síntese, passa a enxergar a si mesmo como um *negócio* (BRIDGES, 1995, p.134).

Portanto, quando um indivíduo é novamente contratado para um trabalho, ele leva consigo estes novos significados, que podem ter efeito positivo ou negativo:

- positivo, se o “bolo” do significado da vida como um todo aumentou (acrescenta outros significados, mantendo ou aumentando o significado do trabalho),
- negativo, no caso em que o “bolo” do significado permaneceu igual (acrescenta outros significados, mas a parte atribuída ao significado do trabalho diminui)
- mais negativo ainda, no caso em que o “bolo” do significado diminui (a inatividade com suas repercussões sociais e familiares, altera a auto-estima; isto implica em redução de suas aspirações, pois a experiência do desemprego é desvalorizante) (LÉVY-LEBOYER, 1994 p.79).

Uma outra perspectiva para o trabalhador que está sendo contratado é a de que “a principal vantagem que o emprego traz é evitar o desaparecimento total dos papéis desempenhados por meio de cada um, garantindo o inter-relacionamento de papel pela confrontação com o vazio que domina a experiência do desemprego” (SIEVERS in BERGAMINI e CODA, 1997B, p.58), ou seja, o trabalhador, ao ser contratado, recupera um papel, que por si representa um “algo mais” em relação ao estado de “desempregado”.

HONEYBONE (1997, p.503) considera que a terceirização de algumas funções e padrões de emprego flexíveis tem um potencial efeito psicológico negativo em relação ao contrato tradicional que existia entre a organização e o trabalhador individual. Como resultado, o comprometimento das metas organizacionais e da cultura pode ficar enfraquecido. Este autor, portanto, não leva em conta que o efeito psicológico varia de uma pessoa para outra, “focando” apenas na pessoa que dá prioridade para a segurança no trabalho, não levando em consideração outros aspectos motivacionais como, por exemplo, a natureza da tarefa ou um novo aprendizado.

Com relação ao trabalhador sob Contrato de Trabalho por Prazo Determinado, há outro fator a se acrescentar ao impacto psicológico do desemprego: o seu contato com o desemprego não representa somente algo vivido e superado no passado, mas também algo a ser enfrentado novamente no futuro, no caso de não haver prorrogação de seu



contrato e o prazo deste se extinguir. O efeito positivo disto resulta na canalização da sua fonte de energia para enfrentar um desafio e buscar alternativas para o futuro. O efeito negativo resulta de que o desemprego paira sobre ele, representando uma fonte de insegurança, ansiedade e pressão consciente ou não, podendo ter efeito antagônico à sua autonomia (DECI, 1998, p.40), consumindo o seu interesse nas atividades e reduzindo a sua motivação intrínseca.

Esta insegurança no trabalho pode ter conseqüências como insatisfação no trabalho, busca pró-ativa de outro trabalho, comportamento não comprometido e insatisfação com a vida. Estas conseqüências poderão resultar em redução da produtividade de um trabalhador contratado pelo Contrato de Trabalho por Prazo Determinado. Existe alguma maneira de se evitar isto? A pesquisa de LIM (Feb.96, p.190-192) sobre '*Job Insecurity and Its Outcomes: Moderating Effects of Work-Based and Nonwork-Based Social Support*' analisa como amenizar as 4 conseqüências acima e obtém como resultado que o suporte de colegas e supervisores é significativo em diminuir as três primeiras e o suporte da família e amigos é moderador significativo quanto à última conseqüência. Pesquisas anteriores estabeleceram que a experiência de insegurança no trabalho pode envolver muita ambigüidade e incerteza, e neste caso, os empregados antecipam um encurtamento nas suas funções ou a perda do seu emprego. Esta pesquisa conclui que levando-se em conta a era de austeridade econômica e rápidas transformações organizacionais, a organização pode (e deve) ter um papel importante em canalizar esforços para permitir suporte a esses trabalhadores para lidar com a insegurança no trabalho de uma maneira menos danosa para ambos: o indivíduo e a organização. Ressalva deve ser feita de que esta pesquisa utilizou como amostra alunos de MBA, perfil diferente dos trabalhadores sob Contrato de Trabalho por Prazo Determinado, que aparentemente, parecem ter funções técnicas com baixa/média especialização (não é interessante para as empresas investirem valor alto em treinamento para trabalhadores que não são efetivos). Não são, portanto, perfil dos chamados "*portfolio people*" (MICKLETHWAIT e WOOLDRIDGE, 1996, p.190) - trabalhadores do conhecimento que adquiriram um *portfolio* de habilidades/competências que podem vender para uma variedade de empresas. A empresa e os colegas devem dar suporte ao trabalhador do Contrato de Trabalho por



Prazo Determinado para que ele seja integrado ao ambiente, absorva a cultura da empresa e para que diminua suas fontes de insegurança, certamente comprometedoras do seu espaço mental, e portanto, do trabalho e ambiente de uma maneira geral. Por exemplo, em outros países há evidência de qualidade decrescente quando trabalhadores temporários são contratados (MICKLETHWAIT e WOOLDRIDGE, 1996, p.198), sendo necessário, nesses casos, investir na satisfação com o trabalho, para não comprometer a produtividade.

Quais seriam os fatores que podem amenizar a insatisfação ou aumentar a satisfação na recolocação do trabalhador sob Contrato de Trabalho por Prazo Determinado? A pesquisa de LEANA e FELDMAN (Dec.95, p.1382-1389, 1397-1399) sobre '*Finding New Jobs After a Plant Closing: Antecedents and Outcomes of the Occurrence and Quality of Reemployment*' estudou, levando em conta os fatores abaixo enumerados, trabalhadores desempregados de uma fábrica que foi desativada com o intuito de analisar a relação com a qualidade da recolocação:

- fatores motivacionais: nessa pesquisa, utilizou-se salário necessário, número de filhos para sustentar, percepção quanto ao desemprego e ao futuro do trabalho;
- recursos para lidar com stress: depende de habilidades individuais, recursos financeiros e níveis de energia; nesta pesquisa, utilizou-se otimismo, sentimento de culpa e depressão;
- estratégia para lidar com a situação: nesta pesquisa, utilizou-se comportamento "focado" no problema (buscar recolocação), comportamento "focado" no sintoma (busca de alívio do stress, por exemplo, procurar assistência financeira e suporte da família) e distanciamento (indivíduos dissociam-se do stress de pensar na recolocação).

A pesquisa revela que os trabalhadores com maiores responsabilidades (maior número de filhos) têm maior pressão para conseguir recolocação, não importando a qualidade do trabalho (isto pode implicar não gostar do trabalho). Os trabalhadores com maior recursos para lidar com stress (otimismo) na busca da recolocação e engatilhados em comportamento mais estratégico tinham maiores oportunidades para aceitar a recolocação. Portanto, diferenças individuais têm papel substancial em influenciar quem obtém recolocação e quão satisfatória será a recolocação. A pesquisa revelou

(diferentemente do esperado) que o distanciamento pode funcionar como o comportamento da estratégia “focada” no sintoma, permitindo aos desempregados recarregarem sua energia emocional para esforços subseqüentes de busca de trabalho. Levanta a questão de que a pesquisa sobre perda do emprego não deve simplesmente ser a recolocação, sendo necessário examinar a qualidade desta e como os desempregados respondem e lidam com o subemprego. A empresa que for utilizar o Contrato de Trabalho por Prazo Determinado deve procurar na recolocação “encaixar” (*match*) os trabalhadores de acordo com suas competências, habilidades, expectativas, perfil e significado individual que atribuem ao trabalho.

A regulamentação do Contrato de Trabalho por Prazo Determinado visa diminuir o número de desempregados do país, sendo importante que estes não desistam da busca de trabalho. Um indivíduo que esteja desempregado a longo prazo, e estando desmotivado, tenderá a diminuir a busca por trabalho? Esta questão (entre outras) foi levantada na pesquisa de McFADYEN e THOMAS (Dec.97, p.1472-1473) sobre *‘Economic and Psychological Models of Job Search Behavior of the Unemployed’* que revela que a redução na busca de trabalho não precisa ser necessariamente um sinal de desmotivação; ao contrário, pode ser um “método racional de proteção do estado psicológico frente à rejeição permanente” (McFADYEN e THOMAS, Dec.97, p.1472). Os autores concluem que as expectativas e valorizações juntas determinam a motivação de uma pessoa para tomar um comportamento particular (ou seja, candidatar-se ou não por um trabalho). O valor anexado a obter um trabalho foi medido com 3 perguntas: “Quanto você acha que precisa do trabalho? Quando pensa em estar desempregado ou nesta possibilidade, como você se sente? Quão deprimido você se sente em relação ao desemprego?” Esta pesquisa utilizou a teoria VIE que segundo LÉVY-LEBOYER (1994, p.70) apoia-se em 3 conceitos: expectativa (é aquilo que cada um se acredita capaz de fazer), instrumentalidade (o trabalho representa um meio eficaz de obter o resultado procurado - é um dado subjetivo, a maneira pela qual um percebe a relação que existe entre o trabalho que é feito e aquilo que o trabalho traz) e valência (valor que gozam cada um dos elementos dados aos trabalhadores em troca de suas contribuições). Expectativa, instrumentalidade, valência e objetivo (finalidade) introduzem uma dimensão subjetiva na dinâmica motivacional. Cada um de nós percebe à sua maneira

a situação de trabalho. Possui seu próprio registro de valores e elabora uma concepção de si que lhe é pessoal, portanto há diferenças entre as pessoas e diferenças na mesma pessoa. A busca contínua de trabalho dependerá de cada um, alguns serão mais persistentes ou terão maior rede de contatos e poderão ter maiores chances de obterem contratação pelo Contrato de Trabalho por Prazo Determinado.

Ainda pode ser feita mais uma consideração em relação à obtenção de satisfação no trabalho com os trabalhadores contratados pelo Contrato de Trabalho por Prazo Determinado. Os casos citados nos jornais referem-se, na maioria, a trabalho para o setor de produção e as empresas tendem a oferecer os mesmos benefícios (vale refeição, vale transporte, cesta básica, seguro saúde, seguro de vida e até participação nos resultados, em alguns casos) que os outros trabalhadores sob Contrato de Trabalho por Prazo Indeterminado, apesar de os direitos trabalhistas previstos na Lei (encargos das empresas) serem diferentes. Seria esta uma forma de diminuir/prevenir a insatisfação devida às necessidades dos fatores “de higiene”? Segundo HERZBERG (1964, p.113-115), os fatores envolvidos na produção de satisfação no trabalho (“motivadores”) são separados e distintos dos fatores que levam a insatisfação no trabalho (de “higiene”):

- os fatores de “higiene” estão fora/externos do trabalho em si e quando deterioram o nível aceitável, ocorre insatisfação no trabalho; quando ausentes, trazem insatisfação, mas não satisfazem quando presentes. Ex: política e administração da empresa, supervisão, relacionamento com supervisor, condições de trabalho, salário (e portanto, benefícios), vida pessoal, status, segurança;
- os fatores “motivadores” são relativos ao trabalho em si e causam satisfação quando presente, mas não trazem insatisfação quando ausentes. Ex: auto-realização, reconhecimento, o trabalho em si mesmo, responsabilidade, crescimento.

A natureza dos fatores “motivadores”, resulta em efeito mais duradouro nas atitudes dos empregados e a necessidade de enriquecimento do trabalho (*job enrichment*) como uma função gerencial contínua. Na retrospectiva em 1987, que Herzberg faz ao seu próprio estudo, menciona como nos anos 70 os críticos previram que o enriquecimento do trabalho causaria redução do número de trabalhadores e, ironicamente, a

reestruturação e o downsizing durante os anos 80 é que produziram enriquecimento de trabalho (HERZBERG, Oct/87, p.118). Apesar de o contato com as empresas utilizando Contrato de Trabalho por Prazo Determinado ter sido superficial, não houve menção sobre preocupação quanto a atender os fatores “motivadores”, como, por exemplo, apoio à auto-realização, ao desenvolvimento de competências, ao treinamento visando crescimento, à qualidade do trabalho na recolocação (*job enrichment*), ao reconhecimento, etc.

O trabalhador contratado por Prazo Determinado terá maiores chances de ser efetivado se estiver motivado intrinsecamente? (“efetivado” é ser contratado por Prazo Indeterminado e esta é uma aspiração bastante comum entre os trabalhadores por Prazo Determinado). Tudo indica que sim, pois motivação intrínseca implica estar agindo com autonomia e autenticidade, em oposição a controle com comportamentos de submissão ou desafio, e alienação (DECI, 1998, p.14;), ou seja, significa a chance de escolher e a possibilidade de influenciar, agindo de acordo com o eu verdadeiro, em coerência com internalizações integradas (em contraste com as introjetadas), com liberdade (com responsabilidade) e flexibilidade. Por tudo isto, é muito importante a percepção que cada um tem sobre a sua autonomia, a sua competência, e a sua auto-estima.

Este estudo abordou como primeiro tópico a evolução do Direito do Trabalho no Brasil. No segundo tópico, foram analisadas as características atuais do mercado de trabalho e a tentativa de introdução da flexibilização no Brasil com o Contrato de Trabalho por Prazo Determinado. O terceiro tópico fez um comparativo da flexibilização das relações trabalhistas em alguns países. Finalmente, o quarto tópico tratou das implicações da flexibilização na motivação dos trabalhadores. Cabe, agora, mostrar um estudo empírico sobre como a relação de trabalho por prazo determinado está sendo utilizada no Brasil.

## Capítulo III – Pesquisa Empírica

### *3.1 – Considerações iniciais*

Este estudo consiste de uma pesquisa exploratória<sup>1</sup>. Seu desenvolvimento envolve a análise de relatos sobre a aplicação do Contrato de Trabalho por Prazo Determinado (CTPD) em empresas no Brasil. Assim sendo, o estudo não visa testar hipóteses através de dados quantitativos.

### *3.2 – Objetivo do estudo empírico:*

Este estudo tem por objetivo analisar o alcance e os limites da *relação de trabalho por prazo determinado (flexibilidade numérica)*, tal como está sendo utilizada no Brasil. Em outras palavras, pretende-se fazer um levantamento de como algumas empresas estão utilizando essa possibilidade legal. Para este estudo, o universo representativo não é levado em consideração, já que o essencial é compreender como essa possibilidade legal está sendo utilizada e os possíveis desdobramentos de uma prática que começa a existir no Brasil.

### *3.3 – Desenho da Pesquisa:*

#### 3.3.1. Fonte de dados

Foram utilizadas duas fontes de dados: a literatura jornalística e a entrevista.

- Por se tratar de tema atual e controvertido, parte da pesquisa se dá através dos jornais e revistas, incluindo comentários prós/contras deste novo tipo de contrato no Brasil. O período abrangido nos jornais e revistas foi de 01/jan/98 a 15/ago/98.

---

O desenho da pesquisa, segundo (BOYD & WESTFALL, 1956, p.44-78) pode ser classificado em três categorias:

- Exploratório – visa descobrir novos relacionamentos: as hipóteses são normalmente desenhadas de idéias desenvolvidas em pesquisa de estudos prévios ou são derivados da teoria: são caracterizados por flexibilidade: podem, portanto, ser considerados a etapa que define o problema e cuja solução dar-se-á quando os outros desenhos forem usados;
- Descritivos – são desenhados para descrever as características de uma dada situação: seu desenho é mais rigoroso que o do estudo exploratório;
- Experimental – são desenhadas para testar hipóteses específicas, isto é, para testar tentativas de idéias de relacionamento (causa e efeito).

Foram selecionados um jornal de interesse geral – Jornal da Tarde (JT) e um jornal especializado – Gazeta Mercantil (GM);

- Foram realizadas entrevistas nas empresas com os gerentes das seguintes áreas, conforme a estrutura de cada empresa: Departamento de Recursos Humanos, Departamento Pessoal, Relações Trabalhistas, Departamento Jurídico.

### 3.3.2. Universo de dados

- Foram selecionados artigos de jornais e revistas que tratassem dos seguintes temas: Contrato de Trabalho por Prazo Determinado, Contrato Temporário, Desemprego, Medidas contra desemprego, Legislação Trabalhista, Mercado de Trabalho, Sindicatos, Flexibilização, CLT, Processos Trabalhistas.
- Foram selecionadas, para entrevistas, as empresas que apareceram citadas nos referidos jornais por estarem utilizando o CTPD. O questionário foi aplicado nessas empresas por telefone. A maioria delas pertence ao setor metalúrgico, localizando-se na cidade de São Paulo.
  - Amplitude de empresas: 11 empresas foram citadas nos jornais escolhidos como fonte de dados para este estudo, porém duas destas não puderam ser contatadas.
- Foram selecionadas também algumas empresas (por critério de conveniência e facilidade de acesso) que não utilizam o CTPD para que servissem de contraponto às que o utilizam. Nelas foi aplicado o questionário por correio eletrônico e telefone. A facilidade de acesso mencionada refere-se a: envio de mensagem por correio eletrônico (utilizando-se *mailing list*: ALUNOS DO MBA) com o questionário do Anexo III para todos os alunos do curso Master in Business Administration (MBA96, MBA97 e MBA98) da Fundação Getúlio Vargas – Escola de Administração de Empresas de São Paulo (EAESP/FGV) e contato por telefone para algumas empresas para as quais não foi possível o acesso pela via eletrônica. Foi prometida confidencialidade às respostas das empresas que participaram da segunda parte do questionário e, por esta razão, os dados das empresas que não estão utilizando o CTPD são informados apenas tabulados.
  - Amplitude de empresas: estima-se que a mensagem tenha sido enviada para em torno de 90 endereços de correios eletrônicos, porém não foi possível verificar

quantas dessas mensagens foram efetivamente lidas, e dessas quantas foram encaminhadas para as áreas responsáveis responderem. O contato telefônico foi feito com 9 empresas, porém 2 destas sem sucesso (secretária eletrônica).

### 3.3.3. Instrumentos

- Recortes de jornais e revistas conforme critério descrito no item 3.3.2;
- A entrevista nas empresas foi aplicada através do guia de entrevista com poucas perguntas abertas que permitissem estudo exploratório de caráter qualitativo conforme questionários do Anexo III, para empresas que estão utilizando o CTPD e para as que não estão utilizando o CTPD. Tanto nas empresas que estão utilizando o CTPD como nas que não estão, foram necessários, em alguns casos, vários contatos até que fossem obtidas as respostas;
- Nas entrevistas com as empresas que não utilizam o CTPD, foi enviada uma breve descrição da Lei n.9601/98 com a finalidade de evitar distorções pela confusão com o Contrato de Trabalho Temporário (Lei n.6019/74). Foi dada a opção da escolha entre os 2 questionários do Anexo III, com a finalidade de certificar se a empresa realmente não estava utilizando o CTPD ("caso a sua empresa utilize o CTPD, responda ao primeiro questionário; caso a sua empresa não utilize o CTPD, utilize o segundo questionário").

### 3.3.4. Análise dos dados por análise de conteúdos

- Os artigos obtidos através dos jornais e revistas foram separadas em dois blocos:
  - (a) Assuntos Subjacentes à questão da utilização do CTPD
  - (b) Assuntos Relativos à utilização do CTPD, subdivididos em 3 seções:
    - (b1) Opiniões contra CTPD
    - (b2) Opiniões pró CTPD
    - (b3) Opiniões sobre dificuldades em utilizar CTPD.
- A primeira parte do questionário, aplicado para as empresas que estão utilizando o Contrato de Trabalho por Prazo Determinado visou verificar qual o objetivo almejado pela empresa ao se utilizar o CTPD, fazer uma investigação se estas compreenderam o alcance da nova proposta do governo e em que medida a adotaram. As perguntas abertas pretendiam obter comentários e opiniões dos



entrevistados, mas no geral, as respostas foram menos extensas do que se esperava.

- A segunda parte do questionário, aplicado para as empresas que não estão utilizando o Contrato de Trabalho por Prazo Determinado, visou verificar se, apesar de não estarem utilizando o CTPD, havia alguma intenção quanto a vir a utilizá-lo. As perguntas abertas pretendiam obter comentários e opiniões dos entrevistados, mas no geral as respostas foram menos extensas do que se esperava. Buscou-se verificar qual a situação da empresa, no sentido de estar contratando, demitindo ou estável em 1998. A intenção da empresa em usar o CTPD ("tem planos para utilizar o CTPD?") e a resposta desta situação ("contratando, demitindo ou estável?") poderiam ser tabuladas em 6 blocos:
  - (a) Não pretende usar e está demitindo
  - (b) Não pretende usar e está contratando
  - (c) Não pretende usar e está estável
  - (d) Pretende usar e está demitindo
  - (e) Pretende usar e está contratando
  - (f) Pretende usar e está estável

### 3.4. *Dados Coletados*

#### 3.4.1. Dados coletados nos jornais e revistas

##### (a) Assuntos Subjacentes à questão da utilização do CTPD:

A taxa média de desemprego aberto – Nacional (feita em 6 regiões metropolitanas: São Paulo, Rio de Janeiro, Recife, Salvador, Belo Horizonte e Porto Alegre) "dos primeiros 6 meses do ano, de 7,81%, mostrou ser a pior desde que o IBGE iniciou sua pesquisa de emprego mensal, em 1983" (GALAZI, Jô. 'Taxa de desemprego caiu para 7,9% em junho'. JT 04/ago/98. P.7A). A perspectiva geral dos estudiosos do assunto no Brasil é de que não haverá melhora no curto prazo:

- Segundo um estudo do economista F.Giambiagi do BNDES, os níveis de desemprego no Brasil só voltarão aos patamares anteriores à crise asiática (5%) em 2005 (CHAVES. 'Desemprego não cai antes do ano 2000', JT 09/mai/98 p.6A);



- Segundo os economistas J.M.Camargo, da PUC/RJ e R.P.Barros, do IPEA, “98 será pior do 97 e 99 pior do que 98”, baseando-se no aumento do prazo para um desempregado arranjar colocação (segundo o Dieese, em média 26 semanas) e na crescente parcela de chefes de família que não conseguem retornar ao mercado (MENDONÇA. ‘Um futuro com mais desemprego’ JT 07/jun/98 p.9A);
- Segundo o prof. H.Zylberstajn, da USP, nos próximos 18 meses não deve haver crescimento considerável da atividade econômica e isso impossibilitará a criação de empregos em um nível suficiente para melhorar o quadro a atual (CUNHA. ‘Desemprego alto será constante’ JT 20/jun/98 p.6A);
- Segundo o presidente da Federação de Serviços do Estado de São Paulo (Fesesp), L.Nese, o setor de serviços, que foi quem mais contratou na última década no Brasil, não está mais conseguindo absorver todas as demissões dos outros setores (BERTOIA. ‘Reestruturação do setor de serviços vai piorar o desemprego’ JT 22/jun/98 p.6A).

Diante desta perspectiva, algumas medidas foram tomadas pelo governo para aumentar o nível de emprego, como os cursos de requalificação, as agências de empregos e serviços, e a regulamentação da lei do Contrato de Trabalho por Prazo Determinado. Para evitar novas demissões, foi regulamentado o banco de horas. Recentemente foi regulamentada a Medida Provisória 1709 (de 06/ago/1998) prevendo redução da jornada de trabalho até 25 horas (sendo que já está prevista sua alteração).

Nos cursos de requalificação oferecidos pela Força Sindical e pelo Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo, todas as 33.000 vagas foram preenchidas, sendo o número maior de inscrições para a Informática (20.000). No entanto, segundo o coordenador da Secretaria Estadual de Emprego e Relações do Trabalho (Sert), A.Lolain, o resultado tem sido pouco animador: citando uma pesquisa feita pela Sert: dos 110 mil (40% desempregados, 41% trabalhando, 19% jovens que ainda não entraram no mercado de trabalho) que fizeram cursos entre maio-junho/97 somente 11% dos desempregados conseguiram emprego após 6 meses da conclusão (CUNHA. ‘Mais de 10 mil sem vagas’ JT 16/mai/98 p.6A).

A eficácia dos programas de requalificação é questionada por alguns, como por exemplo, o economista M.Pochmann da Cesit da Unicamp, sendo 2 os fatores que os comprometem: a desarticulação das políticas de emprego (Ministério do Trabalho e o Sistema S – Sesi, Senai, Senac, Sebrae, Sesc) e a incapacidade da própria economia para gerar empregos (ARAI. 'Políticas são desarticuladas' GM 02/jun/98 p.A4).

O Sistema S, que contém alguns cursos profissionalizantes muito bons, é questionado por C.Ming quanto ao controle dos recursos (os dirigentes das entidades que administram estes recursos cobram 7% de taxa de administração): "Quantos desses recursos têm sido de fato empregados no cumprimento dos objetivos dessas instituições?" (MING. 'Controle no Sistema S, JT 11/abr/98 p.2A).

#### (b) Assuntos Relativos à utilização do CTPD:

As informações divulgadas pelo Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo indicam que após a criação do Contrato de Trabalho por Prazo Determinado ("CTPD"), 2.500 trabalhadores foram contratados, a maioria em pequenas empresas (JT, 'Modelo fracassou dizem sindicalistas', 16/jul/98). Segundo a Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados (SEADE) existem 1 milhão e 400 mil desempregados na região metropolitana de São Paulo, o que torna o número de contratados (0,18%) muito aquém do necessário (SER HUMANO, abr/98, p.25).

Há polêmica a respeito do assunto, além de dificuldades para se utilizar o contrato (CTPD) como ilustram os exemplos abaixo:

#### (b1) Opiniões contra CTPD

- diretor-gerente da Faljone e Associados, consultoria especializada em estratégias de negociações sindicais, relações trabalhistas e mediação de conflitos, A.Faljone, alerta que as empresas podem correr o risco de processos caso pretendam usar o CTPD para pagar salários menores do que os já praticados, e isto também afeta o clima organizacional. Para ele, dificilmente haverá criação de novos empregos e/ou migração de mão-de-obra do setor informal para o formal, pois as reduções de

encargos são insuficientes como incentivos para estes movimentos (FALJONE. 'Os fatos podem sabotar a lei' GM 27/jan/98);

- presidente da Associação Brasileira das Empresas de Serviços Tercerizáveis e de Trabalho Temporário (Assertem), E. Lima Neto, coloca a preocupação das agências de empregos com o efeito do CTPD sobre o mercado de trabalho do contrato temporário (Lei n. 6019/74), já que empresas podem deixar de utilizar o intermédio da agência (D.C. 'Contratos ameaçam agências' JT 16/fev/98);
- diretor-executivo do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (Cesit) da Unicamp, M.Pochmann, coloca que os esforços do governo seriam mais eficazes se a legislação fosse mudada de forma global junto com reforma fiscal e tributária (PINHEIRO. 'Ganho com contrato temporário: só 1,8%', JT 25/mar/98, p.8A.);
- secretário-geral do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, C.A.Grana, considera que o CTPD "precariza o trabalho" e "não cria emprego". (JT, 'Modelo fracassou dizem sindicalistas', 16/jul/98 p.7A).

#### (b2) Opiniões pró CTPD

- economista do Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas e do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (Cesiet), coloca que a nova lei foi feita sob medida para baratear o hábito da rotatividade da mão-de-obra no trabalho, prática mais freqüente e intensa quanto menor for o porte da empresa (MATEOS e LOBATO e CARIDE. 'Custo do treinamento inibe contratação temporária' GM 26/02/1998 p.A4);
- diretor-técnico do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos (DIEESE), S.Mendoza, coloca que o lado positivo do CTPD é a exigência legal de negociação com o sindicato (PINHEIRO 'Ganho com contrato temporário: só 1,8%', JT 25/mar/98, p.8A.);
- economistas do Bicbanco, P.Mallmann e C.Guzzo, colocam que a redução nos encargos sociais dos empregadores torna mais confiável o mercado para futuros investimentos internos e estrangeiros (H.B. 'Lei mais flexível pode atrair investimentos' JT 28/mai/1998);

- secretário-geral da Força Sindical, J.C.Alves, aponta que “o contrato abriu espaço para a negociação direta entre empresas e trabalhadores” (Jornal da Tarde, ‘Modelo fracassou dizem sindicalistas’, 16/jul/98 p.7A).

(b3) Opiniões sobre dificuldades em utilizar CTPD

- presidente da comissão de negociação das indústrias, A.Lunardi, colocou que os entendimentos entre patrões e sindicatos foi dificultado pelo percentual de FGTS a ser depositado diretamente na conta do trabalhador, além dos 2% garantidos pela lei; isto porque a Força Sindical reivindicou 6% depositado na conta, o que no final se torna igual ao percentual da CLT de 8% (CHAVES e CRISTINO. ‘Contrato temporário: menos empregos que o anunciado’ JT 07/fev/98, p.5A);
- diretor de recursos humanos da Mercedes-Benz, L.Adelar, se preocupa com o problema de investir em mão-de-obra temporária: “sempre tentamos reaproveitar o pessoal já treinado” (MATEOS, LOBATO e CARIDE. ‘Custo do treinamento inibe contratação temporária’ GM 26/fev/1998 p.A4);
- segundo o vice-presidente da Força Sindical, P.P.Silva, faltam esclarecimentos e informações às empresas sobre as vantagens dessa lei (CHAVES. ‘Emprego temporário enfrenta resistência’ JT 07/abr/98 p.6A);
- segundo o professor especialista em trabalho da USP, H.Zylberstajn, a lei do CTPD não pode ser tomada como “remédio para o desemprego” porque seu efeito é muito limitado (CHAVES. ‘Emprego temporário enfrenta resistência’ JT 07/abr/98 p.6A);
- presidente da Associação Brasileira de Relações Trabalhistas (ABRT), D.Rangel, coloca que o “empresariado não está contratando porque se sente amarrado pela CLT” (CUNHA. ‘Lei não “pegou” dizem empresários, JT 29/mai/98 p.6A);
- presidente da Gelre Trabalho Temporário S.A., J.Wiegerinck, considera que “essa nova lei é muito burocrática e por isso não funciona”, havendo necessidade de negociar com os sindicatos e as empresas têm de estar em dia com o FGTS e INSS, “provar esses pagamentos com as guias exigidas cria um transtorno muito grande” (CUNHA. ‘Lei não “pegou” dizem empresários, JT 29/mai/98 p.6A);
- segundo o diretor do sindicato dos metalúrgicos M.Brum algumas dificuldades são devidas às empresas terem débito com os sindicatos, INSS ou FGTS (pela regulamentação, uma das condições para a empresa utilizar o Contrato é estar em

dia com o recolhimento INSS e do FGTS) (JT, 'Modelo fracassou dizem sindicalistas', 16/jul/98 p.7A).

Os dados coletados de jornais e revistas indicam previsões de que a crise do desemprego não irá melhorar no curto prazo e o governo está tomando medidas visando amenizar o problema, entre elas a regulamentação do CTPD. As opiniões apresentadas confirmam a polêmica em relação à utilização do CTPD e mostram as principais dificuldades envolvidas.

### 3.4.2. "Survey" com empresas que estão utilizando o CTPD

No quadro a seguir, constam as respostas recebidas das empresas que estão utilizando o CTPD, quanto ao número total de funcionários (Total) e ao número de funcionários contratados sob o CTPD:

Empresas que estão usando o CTPD	Total	CTPD	%
B	1.400	130	9,3%
C	83	11	13,3%
E	500	15	3,0%
F	850	38	4,5%
G	150	12	8,0%
H	10.000	500	5,0%
I	3.000	384	12,8%
J (*)	350	15	4,3%
<b>Total</b>		<b>1.105</b>	

(\*) foi o enviado o questionário para a Empresa J como não estando o CTPD, porém a resposta revelou que a empresa está utilizando o CTPD.

#### Empresa B

- Objetivo: Diminuir custos com a economia dos encargos. Além disto a empresa julga ser uma decisão na qual não precisa avaliar tanto a contratação, em comparação com a contratação de funcionários permanentes, em que os custos com rescisão são altos. Optou por esta forma, ao invés das alternativas de aumento de horas extras ou banco de horas.

- Benefícios: iguais aos funcionários efetivos.
- Obs: Devido à rotatividade – alguns funcionários deixaram a empresa, e em consequência, o número médio de funcionários diminuiu – e ao fato da Lei 9601/98 prever que a empresa precisa manter número igual ou superior à média do quadro de funcionários efetivos no período semestral anterior à publicação da lei, a empresa já efetivou por volta de 25 empregados.

### Empresa C

A empresa pertence ao setor eletroeletrônico (monitores), sendo que houve aumento nas vendas devido à redução no contrabando, havendo a necessidade de aumentar a produção. Os empregados contratados foram justamente para o setor de produção.

- Objetivo: diminuir custos com a economia de encargos. Segundo a empresa, a economia é de 20%; com os mesmos recursos para contratar 11 funcionários sob CTPD, poderia contratar apenas 5 ou 6 efetivos sob as condições normais da CLT.
- Benefícios: iguais aos funcionários efetivos.
- Prazo: contratou os empregados por 18 meses em Jan/98 e tem planos de que, se as vendas se mantiverem no patamar atual, efetivará os funcionários.
- Demissão em 1998: não houve no setor de produção.

### Empresa E

A empresa produz embalagem metálica de alumínio para produtos químicos (ex: latas de tintas). Os funcionários foram contratados para as áreas de produção e manutenção.

- Objetivo: redução do custo de mão-de-obra aproveitando o incentivo de redução dos encargos sociais.
- Benefícios: iguais aos funcionários efetivos.
- Demissão em 1998: poucas (não foi divulgado número).

### Empresa F

A empresa é multinacional, pertence ao ramo metalúrgico e produz autopeças. Os funcionários foram todos contratados para a área de produção.

- Objetivo: atender acréscimo momentâneo de produção para exportação e apresentar a melhor cotação em relação às outras subsidiárias do grupo que foram cotadas (com os custos normais da CLT não teriam conseguido apresentar a melhor cotação). Foi levada em conta, portanto, flexibilidade para contratar/demitir e redução dos encargos.
- Benefícios: iguais aos funcionários efetivos (escola, transporte, assistência médica, cesta básica, etc...).
- Demissão em 1998: *turnover* normal, em torno de 0,7% (aproximadamente 6 pessoas por mês).

### Empresa G

A empresa pertence ao segmento de máquinas e produz empilhadeiras. Os funcionários foram todos contratados para a área de produção.

- Objetivo: atender ao aumento da demanda sem encarecer custo de mão-de-obra. Se o aumento da demanda não se confirmar, haverá economia com o custo da demissão; caso contrário poderá haver prorrogação dos contratos. A alternativa teria sido de utilizar horas extras, que a empresa considera um custo maior, além do risco de aumentarem os acidentes (*stress* físico dos trabalhadores). Estima em 20% a economia com os encargos sociais.
- Benefícios: iguais aos dos funcionários efetivos (transporte, assistência médica, seguro de vida, restaurante, treinamento).
- Demissão em 1998: 1 demissão dos contratados no CTPD por problemas, mas foi repostos; não houve cortes em 1998.

### Empresa H

Empresa multinacional e que fez acordo especial com sindicato favorecendo ambas as partes, pois foi mantido o depósito do FGTS no percentual de 8% do salário (mesma condição do que CLT). Os funcionários foram contratados para a área de produção.

- Objetivo: atender à alta produção no momento, não se sabe se este patamar será mantido. Contratando pelo CTPD, não terá problemas causados pelo impacto das demissões.

- Benefícios: iguais aos funcionários efetivos, proporcionais ao tempo trabalhado, incluindo participação nos resultados.
- Prazo: contratou os empregados por 11 a 12 meses em Jan/98 e algumas dessas pessoas poderão ser efetivadas, dependendo da situação da empresa na época.
- Demissão em 1998: sem cortes.

### Empresa I

A empresa é líder mundial na fabricação e comercialização de máquinas de terraplanagem e movimentação de materiais para alguns setores. Negociou no acordo com o sindicato a possibilidade de contratar até 465 empregados pelo CTPD. Os funcionários foram contratados para as áreas de produção, de pintura e de primeiras operações.

- Objetivo: flexibilidade para gerenciar flutuação da demanda e redução de custos de encargos.
- Benefícios: iguais aos efetivos, assistência médica, ticket, cesta básica e outros
- Vantagens / Desvantagens: a empresa não observou desvantagens.
- Demissão em 1998: sim, apenas as inerentes ao *turnover* normal.

### Empresa J

A resposta da empresa ao questionário revelou que está utilizando o CTPD. Os funcionários foram contratados para as áreas de produção.

- Objetivo: suprir eventuais períodos de pico da produção; o objetivo foi atingido.
- Benefícios: não informou.
- Vantagens / Desvantagens: vantagens – não aumentar os custos fixos da empresa em épocas de produção decrescente (sazonalidade); desvantagens – baixa produtividade inicial devido à falta de treinamento específico (normalmente, os trabalhadores são destinados a atividades de pouca responsabilidade e de grande conhecimento específico).
- Prazo médio dos contratos: variável.
- Demissão em 1998: não informou.



Em resumo, as respostas indicam que o objetivo das empresas na utilização do CTPD está mais voltado para a economia de custos com os encargos sociais do que para flexibilização. Todas as respostas indicaram que o objetivo está sendo atingido. Apenas uma resposta mencionou desvantagem na utilização do CTPD, referente à baixa produtividade inicial devido à falta de treinamento específico. Na maioria das empresas, os trabalhadores contratados destinam-se para a área de produção e recebem os mesmos benefícios que os efetivos.

### 3.4.3. “Survey” com empresas que não estão utilizando o CTPD

Foram recebidas respostas de 26 empresas, porém 3 respostas foram classificadas como “outros casos” (vide item 3.4.4.), e uma foi classificada como estando utilizando o CTPD (ver item 3.4.2). As demais 22 respostas foram tabuladas no quadro a seguir:

<b>Empresas que não estão utilizando o CTPD</b>	
Não pretende usar e está demitindo	5
Não pretende usar e está contratando	4
Não pretende usar e está estável	9
Pretende usar e está demitindo	2
Pretende usar e está contratando	0
Pretende usar e está estável	2
<b>Total</b>	<b>22</b>

Justificativas dadas pelas empresas que não pretendem utilizar o CTPD:

- “Avaliamos o CTPD e concluímos que não compensa, pois envolve muita burocracia e controle”;
- “Chegamos a discutir com o sindicato, mas desistimos, pois iria diminuir os direitos dos trabalhadores”;
- “Entendemos que as vantagens oferecidas não são satisfatórias”;
- “A forma de contratação e a redução de custo prevista não estimula a empresa a utilizar o contrato”.

Justificativas dadas pelas empresas que pretendem utilizar o CTPD futuramente:

- “Está em análise junto ao sindicato da categoria e o objetivo é otimizar custo de mão-de-obra através da redução de encargos”;
- “Maior flexibilidade nas Unidades em que o ciclo de trabalho está ligado à indústria automobilística”;
- “Quando aumentar a demanda de produção para a área fabril (linha de produção);
- “Lançamento de um novo produto que sazonalmente terá produção muito acima do normal, baixando os níveis de produção após um período de mais ou menos 6 meses. Porém, vale citar que teremos que negociar com o sindicato (...)”.

Além das respostas tabuladas no quadro acima, foram encontrados mais dois casos de empresas que não estão utilizando o CTPD na pesquisa com as empresas citadas nos jornais como estando utilizando o CTPD:

#### **Empresa A**

Esta empresa acabou optando por não utilizar o CTPD. A empresa avaliou que não seria vantagem já que por ser pequena é beneficiada pelo sistema Simples para empresas com faturamento até R\$ 720.000,00. Trata-se de um sistema tributário adotado há 18 meses, substituindo o pagamento de 6 impostos federais, suprimindo burocracias e compensando o peso de encargos sociais na folha de pagamento. Chegou a negociar com o sindicato e tem modelo do Contrato (CTPD) pronto.

#### **Empresa D**

Apesar de constar de vários artigos de jornais que a empresa assinou acordo com o sindicato dos Metalúrgicos e iria utilizar o CTPD, o contato telefônico com o gerente de Recursos Humanos revelou que a empresa não está utilizando o CTPD.

Em resumo, de acordo com as respostas tabuladas, a maioria destas empresas não tem intenção de utilizar o CTPD. A situação “estável” das empresas tabuladas foi a que teve maior frequência. Poucas empresas apresentaram a situação “contratando”. As justificativas dadas pelas empresas que não têm intenção de utilizar o CTPD referem-se

basicamente às dificuldades na utilização e na avaliação de que a economia dos custos nos encargos sociais não compensa. As justificativas dadas pelas empresas que têm intenção de utilizar o CTPD referem-se, principalmente, ao objetivo de flexibilização.

#### 3.4.4. "Survey" com empresas: outros casos

Na pesquisa com as empresas que não estão utilizando o CTPD, foram recebidas respostas de 3 empresas que revelaram estar utilizando o CTPD, porém foi verificado que a forma utilizada era diferente da maneira usual, por isso foram alocadas num conjunto à parte:

##### Empresa X

Esta empresa, com número total de 1.788, funcionários revelou estar utilizando o CTPD "indiretamente" para 34 trabalhadores, através de uma empresa "terceirizada" contratada exclusivamente para este fim.

- Objetivo: trabalhos especiais ou sazonalidade da produção.
- Vantagens: terceirização para evitar problemas trabalhistas; encargos menores.
- Desvantagens: trabalhadores treinados não têm tempo suficiente para se ambientar, e quando estão começando a se adaptar, saem.
- Área: Operadores de produção (prazo médio 3 meses) ou secretárias (prazo médio 6 meses).
- Benefícios: não são os mesmos que os dos trabalhadores efetivos; somente fornecem vale transporte e refeição.
- Demissão em 1998: 153 funcionários.

##### Empresa Y

Esta empresa com número total de 4.000 funcionários (incluindo filiais) revelou estar utilizando o CTPD para 10 funcionários na matriz (como o Depto. Recursos Humanos é descentralizado, a matriz não tem informações sobre as demais filiais).

- Objetivo: redução de custos.
- Prazo: 120 dias, depois o trabalhador é efetivado.
- Área: Contabilidade.

- Benefícios: mesmos dos trabalhadores efetivos.
- Demissão em 1998: sim (a pedido, não houve “cortes”).

### **Empresa Z**

Esta empresa com 11.000 funcionários nesta localidade (a empresa possui plantas em outras localidades) revelou estar utilizando o Contrato de Trabalho Temporário – Lei n. 6019/74 (“a lei antiga”) para 370 funcionários

- Objetivo: atender serviços específicos ou para certos acontecimentos suscetíveis de previsão aproximada de duração.
- Vantagens: sob o ponto de vista do trabalhador, redução do desemprego, enriquecimento profissional para o trabalhador. Sob o ponto de vista da empresa, não há a obrigatoriedade do pagamento dos 40% na rescisão.
- Desvantagens: a condição de aumentar o quadro e não poder fazer substituição quando se está diminuindo o quadro de funcionários da empresa; e a dificuldade de negociação com o sindicato (OBS: neste item, a resposta dada está considerando a nova Lei 9601/98).
- Área: produção.
- Prazo: 1 ano.
- Benefícios: os mesmos.
- Demissão em 1998: apenas saídas voluntárias / quadro estável.

Em resumo, as respostas dadas pelas empresas classificadas como “outros casos” são passíveis de questionamento, levantando dúvidas quanto ao entendimento do que foi perguntado.

### ***3.5 Análise Qualitativa e Intrepretação de Resultados***

O Contrato de Trabalho por Prazo Determinado envolve três agentes (governo, empresas e trabalhadores) com seus respectivos objetivos, sendo conveniente refletir sobre eles separadamente.

Do ponto de vista do governo, os dados indicam que seu objetivo não foi atingido no curto prazo (pelo menos por enquanto), pois o nível de contratação foi praticamente insignificante (levando-se em consideração os dados da cidade de São Paulo) nos primeiros 6 meses após a criação do CTPD. Em comparação, o programa de cursos de requalificação gerou muito mais contratação após os 6 meses em que foi aplicado no ano passado (também, em relação à cidade de São Paulo), mas dois fatores devem ser levados em conta nesta comparação:

- no ano passado a crise do desemprego ainda não estava nos patamares atuais.
- os recursos designados para o curso de qualificação também precisam ser avaliados, pois a utilização do CTPD não requer recursos do governo.

A crise de desemprego global, como consequência da revolução na tecnologia que está eliminando vários postos de trabalho em todos os setores da economia, também atinge o Brasil e isto pode ser observado pelo número pequeno de empresas contratando. A regulamentação do CTPD é recente, e somente em prazo mais longo será possível fazer uma avaliação mais precisa.

Do ponto de vista das empresas que estão utilizando o CTPD ou têm intenção de utilizá-lo, pode-se inferir o seguinte:

- As respostas da pesquisa com a primeira parte do questionário (Anexo III) - com as empresas que estão utilizando o CTPD - trazem o objetivo de estarem utilizando CTPD. Transparece neste contato feito com as empresas que elas estão mais voltadas para a economia de custos com os encargos sociais, do que pela *flexibilidade numérica* em si. Algumas empresas apresentam também ter o objetivo da flexibilização, como a Empresa F, a Empresa G e a Empresa I, mas o caso da Empresa H é o único dos casos analisados onde o objetivo foi somente a *flexibilização numérica* (negociou com o sindicato o pagamento normal dos encargos sociais);
- As empresas utilizando o CTPD mostram-se sensíveis à redução de encargos. Uma redução mais significativa nos encargos sociais tornaria outras empresas também interessadas?;
- A pesquisa com a segunda parte do questionário (Anexo III) - com as empresas que não estão utilizando o CTPD, mas que têm intenção de utilizá-lo no futuro, indica:

(pelas justificadas dadas) estarem elas mais voltadas para o objetivo da *flexibilização numérica*;

- As respostas das empresas que estão utilizando o CTPD indicam que os objetivos quanto à utilização do CTPD foram atingidos; somente uma resposta indicou desvantagem na utilização do CTPD, referente à baixa produtividade inicial devido à falta de treinamento específico.
- A maioria das empresas oferece aos trabalhadores sob CTPD os mesmos benefícios dos trabalhadores sob Contrato de Trabalho por Prazo Indeterminado (algumas incluindo participação nos lucros) indicando uma preocupação paradoxal (por um lado economizam nos encargos que reverteriam para o trabalhador, por outro garantem os mesmos benefícios dos trabalhadores efetivados);
- As empresas que pretendem usar o CTPD e estão atualmente demitindo, precisarão manter o número médio de funcionários para poderem utilizar o CTPD, já que não é permitido utilizar o CTPD para substituição de funcionários efetivos;

Do ponto de vista das empresas que não estão utilizando o CTPD e não tem intenção de utilizá-lo, pode-se inferir o seguinte:

- A pesquisa com a segunda parte do questionário (Anexo III) indica que a maior parte não pretende utilizar o CTPD. Pelas justificativas dadas (burocracia, controle, forma de contratação, diminuição dos direitos trabalhistas), e levando-se também em conta as opiniões sobre as dificuldades em se utilizar o CTPD (treinamento, falta de esclarecimentos, ameaça de processo trabalhista por não utilizar CLT), cabe questionar: O governo brasileiro verificou de forma aprofundada quais seriam as necessidades das empresas? O governo comunicou e esclareceu devidamente todos os pontos envolvidos?;
- As empresas que não pretendem utilizar o CTPD não estariam apenas baseando a resposta no horizonte "negro", sem levar em conta na resposta a possibilidade de melhor desempenho econômico com crescimento e aumento de demanda?;
- As empresas sem intenção de utilizar o CTPD, podem estar encobrendo uma insegurança quanto a não se sentirem preparadas o suficiente para a intensificação da negociação direta (sindicato/empresa)? As opiniões que contribuíram para este questionamento são:

- opiniões pró-CTPD nos jornais indicam como um dos pontos positivos o aumento da possibilidade de negociação direta (sindicato/empresa);
- opiniões contra CTPD nos jornais indicam como um dos pontos negativos o risco de aumento do número de processos trabalhistas;
- as opiniões sobre dificuldades em se utilizar o CTPD indicam como um dos pontos de dificuldade os “entendimentos entre patrões e sindicatos”.

Do ponto de vista das empresas classificadas como “outros casos”, coloca-se em dúvida se os questionários foram respondidos corretamente:

- A Empresa X pode ter respondido o questionário baseando-se no Contrato de Trabalho Temporário (Lei n.6019/74) que realmente requer uma agência de empregos como intermediária;
- A Empresa Y, pela resposta dada, indica estar utilizando o CTPD com prazo de 120 dias como forma de estender o Contrato de Experiência previsto na CLT - que é de 90 dias - e de economizar nos encargos, já que visa efetivar os funcionários. Este caso, aparentemente, tem um mecanismo similar ao utilizado na França;
- A Empresa Z afirmou estar utilizando o Contrato de Trabalho Temporário (Lei n.6019/74) por um prazo de 1 ano, quando a regulamentação prevê limite de 3 meses e prorrogação (1 vez apenas) até 6 meses.

Do ponto de vista das empresas que não responderam o questionário, isto pode indicar desinteresse pelo assunto (CTPD) ou haverem considerado a informação estratégica e confidencial.

Em suma, do ponto de vista das empresas, algumas destas se sentem atraídas pela redução de encargos e/ou pela *flexibilização numérica*. Para as empresas que não têm intenção em utilizar o CTPD, poderia ser verificado até que ponto esta posição permanece (quais variáveis ou eventos reverteriam essa posição?). As respostas das empresas que estão utilizando o CTPD indicam que o objetivo está sendo atingido; apenas uma resposta apontou desvantagem na utilização do CTPD.

Do ponto de vista dos trabalhadores, apenas uma pequena fração dos desempregados conseguiu ser contratado pelo CTPD. O fato de as empresas estarem fornecendo os mesmos benefícios dos trabalhadores efetivos, provavelmente, diminui o contraste entre estes. As empresas aparentemente não têm planos de treinamento para os contratados pelo CTPD, a não ser os diretamente envolvidos nas tarefas que os trabalhadores executarão. O nível de qualificação nos casos analisados é de baixa/média especialização e ainda não foram percebidos casos que possam ser considerados como *capital humano*. No longo prazo, seria interessante fazer pesquisa com estes trabalhadores, conferindo suas aspirações e preocupações, vantagens e desvantagens ao serem contratados pelo CTPD; por exemplo, se há dificuldade de adaptação, de integração, etc... Apenas uma empresa se colocou à disposição para entrevista com os trabalhadores, mas seriam apenas 3 e com a presença da responsável por Relações Trabalhistas.

A análise dos resultados da pesquisa empírica sob a perspectiva de cada um dos agentes envolvidos indica que a polêmica em torno da utilização ou não do CTPD continua e que poucas empresas manifestam intenção de utilizá-lo. Estes resultados são condizentes com o fato de a regulamentação do CTPD ser relativamente recente, caracterizando um período de introdução de inovação, em que as vantagens percebidas pelas empresas não estão claras e os riscos envolvidos em mudar as práticas estabelecidas também não estão suficientemente avaliados por estas. As respostas das empresas que estão utilizando o CTPD indicam que os objetivos estão sendo atingidos. Algumas empresas até demonstraram que avaliaram as vantagens/desvantagens e optaram por não adotar o CTPD. Isto leva às questões: Teria o governo brasileiro verificado de forma aprofundada quais as necessidades das empresas em termos de redução dos encargos e flexibilização? O governo comunicou e esclareceu todos os pontos envolvidos? Quais os fatores que podem levar as empresas a reverterem sua intenção de não utilizar o CTPD?



## Capítulo IV – Conclusão

O mercado de trabalho no Brasil, como foi observado no Capítulo I deste trabalho, *A Evolução do Direito Trabalho no Brasil*, desenvolveu-se baseado em um modelo protecionista ao trabalhador por parte do Estado. Pode-se dizer que a primeira medida que mostrou tendência para “afrouxar” este sistema paternalista foi a lei criando o FGTS, em 1966, que substituiu o sistema protecionista contra a demissão e pôs fim à estabilidade de emprego prevista na CLT. Mas, isto não caracterizou uma ruptura ao sistema. A Constituição de 1988 combinou legislação trabalhista protecionista com uma “brecha” prevendo a tendência à flexibilização (com maior impacto para o contrato coletivo), sendo isto de certa forma coerente com uma fase de transição em decorrência da restauração democrática. A abertura da economia a partir de 1990 expôs o Brasil às condições de globalização e concorrência mundial, criando novos desafios para se inserir neste contexto. Mais recentemente, o aumento do nível do desemprego é um problema a mais a ser enfrentado.

Neste quadro, o governo brasileiro regulamentou o Contrato de Trabalho por Prazo Determinado com o objetivo de reduzir o nível de desemprego, incentivando a empresa a utilizá-lo com a economia de custos pela redução dos encargos sociais e por um mecanismo de *flexibilização numérica*.

O número de pessoas contratadas pelo Contrato de Trabalho por Prazo Determinado e a quantidade de empresas envolvidas, nos 6 primeiros meses desde a regulamentação nesta nova modalidade, ainda não foram muito significativos. Além da regulamentação ser recente, caracterizando fase de introdução de inovação, o contexto econômico atual também deve ser levado em consideração. Uma reversão nas expectativas de desempenho econômico pode resultar num aumento no número de contratados pelo CTPD. Quais fatores reverteriam a intenção das empresas em não utilizar o CTPD?

Em outros países, conforme o tópico 2.2 *Flexibilização em Outros Países*, também foi utilizado o CTPD com a mesma finalidade. O resultado obtido nestes países não implica igual aplicação para outros, já que as condições econômicas, sociais, a evolução da

legislação e os aspectos culturais são diferentes. Pode, no entanto, servir como uma simulação, se levadas em contas as variáveis. Muitos estudos têm sido feitos, de maneira a verificar relações entre a adoção de medidas de flexibilização do mercado de trabalho e o conseqüente comportamento econômico (por exemplo, desemprego, produtividade, crescimento, etc...), porém, conforme a literatura aqui apresentada, ainda não há resultados que possam ser generalizados, possivelmente devido ao elevado número de variáveis interdependentes. O assunto continua sendo debatido. Este trabalho revela que, também no Brasil, a questão é controvertida, coerente com um período de introdução de uma inovação. Os agentes envolvidos (empresários, sindicatos, trabalhadores) estão preparados para ter uma estrutura mais voltada para a negociação coletiva e individual (menos fundamentada na lei)?

Aparentemente, por enquanto as empresas foram mais incentivadas a utilizar o CTPD pela redução dos encargos e a flexibilização já aparece em algumas empresas como imprescindível no mundo moderno. Talvez, se a redução nos encargos sociais na utilização do CTPD tivesse sido mais passível de negociação e a burocracia envolvida, menor, teria atraído mais empresas e sido mais flexível. O governo brasileiro verificou de forma aprofundada quais as necessidades das empresas em termos de redução dos encargos e flexibilização? O governo comunicou e esclareceu todos os pontos envolvidos? A maior parte das empresas pesquisadas que não estão utilizando o CTPD também não pretendem utilizá-lo, mas isto pode ser apenas uma visão de curto prazo. As empresas pesquisadas que já estão utilizando o CTPD responderam que o objetivo está sendo atingido e apenas uma indicou desvantagem.

Para que a flexibilização seja alcançada, é necessário contar com funcionários motivados intrinsecamente. Levando-se em consideração todos os fatores e questões apresentados no tópico 2.3 *Implicações da Flexibilização: a Motivação do Trabalhador* pode-se inferir que a utilização do Contrato de Trabalho por Prazo Determinado terá maiores chances de ser uma solução satisfatória em termos motivacionais para o indivíduo se também forem incluídos alguns mecanismos que garantam a liberação do potencial de motivação intrínseca de cada um, ou seja:

- autonomia do desempregado, enquanto estiver fazendo a busca por recolocação. Isto poderia até envolver apoio terapêutico, quando necessário, para eliminar baixa auto-estima e melhorar a própria percepção das suas competências;
- desenvolvimento de competências, através de instituições que possam fornecer treinamento e aperfeiçoamento, atualização tecnológica, pois entre um contrato e outro, o desempregado, que é o responsável pelo gerenciamento da sua própria carreira (projeto pessoal), não tem acesso a recursos para seu desenvolvimento e portanto para garantir sua empregabilidade;
- rede de contatos (*network*) do indivíduo deve ser mantida e ampliada;
- na recolocação é necessário garantir a qualidade do trabalho, *job enrichment*;
- na recolocação é preciso interação indivíduo/empresa para facilitar o processo de "encaixe" (*match*) deste de acordo com o significado individual que atribue ao trabalho (varia de pessoa a pessoa);
- ao ser contratado, é necessário integração indivíduo/empresa e suporte da organização e dos colegas para que este indivíduo se adapte ao ambiente, absorva a cultura vigente e para que diminuam suas fontes de insegurança, certamente comprometedoras do seu espaço mental e, portanto, do trabalho e ambiente de uma maneira geral;
- tempo de adaptação às tarefas já que uma boa parte do conhecimento é específica para a empresa em que se trabalha, e/ou para o trabalho em si (no caso de o conhecimento específico necessário envolver processos muito complexos será mais interessante utilizar trabalhadores fixos);
- quanto ao significado da vida, os amigos e família do desempregado podem dar suporte a este, reduzindo a chance de baixa auto-estima;
- apesar da motivação intrínseca se dar no interior de cada pessoa, as pessoas não são seres isolados e sim seres que interagem entre si, dependentes (no sentido de apoio emocional) (DECI, 1998, p.92), fazendo-se necessário, portanto, que cada um acredite no potencial humano do outro, apoiando a sua autonomia (mesmo para os indivíduos que esperam que o outro os controle (DECI, 1998, p.173). Ou, como diria Goethe: "*Treat a man as he is. and he will remain as he is; treat a man as he can*

*and should be, and he will become as he can and should be*<sup>9</sup> (COVEY in GIBSON, 1996, p.37).

Os mecanismos acima dependem, portanto, do que o indivíduo cria para si e o espaço que ocupa em coerência com seu projeto de carreira (autonomia, competências, rede social, qualidade da recolocação, etc.), e das oportunidades que lhe são oferecidas ou que ele desenvolve e conquista.

Uma questão importante que não foi abordada neste estudo, mas que precisa ser lembrada, é a questão ética, já que o trabalhador teve contato com a empresa, tem informações a respeito desta e depois o vínculo com esta se encerra. No caso de haver ressentimentos, este poderá agir de má fé (*moral hazard*). O Contrato de Trabalho por Prazo Determinado no Brasil está sendo mais utilizado para funções mais operacionais (produção) onde, provavelmente, há menos exposição às informações da empresa, mas não quanto ao trabalho em si. A valorização da rede social pelo trabalhador é um fator importante na redução das ações de má fé. Outra questão é a do comportamento ético da própria empresa, para que essa não crie mecanismo para substituir funcionários com vínculo indeterminado por outros trabalhadores com vínculo determinado.

A cultura brasileira pode ser um fator que desencoraja a utilização da nova medida pela própria introdução de inovação frente ao historicamente estabelecido. As empresas podem não ter percebido claramente as vantagens e nem terem conseguido avaliar os riscos envolvidos com os novos procedimentos.

Faz-se necessário criar uma estrutura compatível com as revolucionárias mudanças e que inclua os aspectos mencionados acima. O ideal seria rever toda a legislação trabalhista e mercado de trabalho, avaliar o que está funcionando eficientemente e efetivar as mudanças que se façam necessárias, enquanto se injetam medidas que possibilitam a flexibilização.

---

<sup>9</sup> Trate um homem como ele é, e ele irá permanecer como é: trate um homem como ele pode e deve ser, e ele se tornará como ele pode e deve ser (trad. por Ruth R. Hamburger)

Algumas medidas adicionais já estão sendo discutidas (demissão temporária, trabalho em tempo parcial até 25 horas, tratamento dado às horas extras, extinção da contribuição sindical obrigatória, fim da unicidade sindical, extinção do poder normativo da Justiça do Trabalho, etc.). É importante que o resultado desta discussão seja inserido numa reforma global que inclua legislação trabalhista e aspectos do mercado de trabalho, levando-se em conta também o contexto econômico, social e cultural que lhe é inerente. Assim, o debate deve incluir, entre outros, também fatores que possam levar ao crescimento econômico, combater o desemprego, melhorar o nível de renda e alavancar o nível da educação. Este último é essencial para garantir empregabilidade aos trabalhadores e para desenvolver o *capital humano* (que, junto com o *capital estrutural* – capacitação organizacional - compõem o *capital intelectual* das empresas).

Conforme apresentado, trata-se de um assunto complexo envolvendo inúmeras variáveis, muitos agentes e interesses, e que certamente não tem como ser alterado de um momento para outro; é preciso um período de transição no qual se caminhe gradualmente de uma estrutura arraigada na CLT para uma estrutura mais condizente com as necessidades modernas. Aliás, caso se concretize um debate extensivo e conclusivo, já será um fato indicando progresso num país que está acostumado a regulamentar e depois discutir.

O Contrato de Trabalho por Prazo Determinado introduziu a possibilidade legal de flexibilização no mercado de trabalho no Brasil, sendo necessário um período maior desde a recente introdução desta inovação para verificar qual a extensão da sua utilização e se satisfaz as necessidades de flexibilização do mercado de trabalho no Brasil.

Certamente, é indispensável a flexibilização, seja da organização e suas formas de negócio, seja da inter-relação trabalhador/empresa, seja através das regulamentações relativas à esta inter-relação, seja a do próprio trabalhador e do local de trabalho.

Este estudo exploratório, apesar de suas limitações (item 5.1 Limitações do estudo), permitiu a formulação de várias questões para futura pesquisa (item 5.2 Sugestões para futura pesquisa).

### *5.1 Limitações do estudo*

Este estudo não tem a análise técnica de um especialista em Direito do Trabalho (formado em Direito).

A Lei n.9601 de 21/jan/1998 sobre o Contrato de Trabalho por Prazo Determinado ainda é nova no Brasil. Com mais tempo será possível melhor análise. Ainda não existe fonte oficial para divulgação do número de contratados sob CTPD e das empresas que estão utilizando a nova modalidade.

Dada a metodologia adotada nas pesquisas, os resultados não podem ser generalizáveis e conclusivos, mas servem para formular proposições para futuros estudos.

Os indicadores existentes de desemprego, economia informal, rotatividade, etc., apesar de terem fontes oficiais para divulgação, são passíveis de questionamento quanto aos métodos de cálculo para obtenção dos índices. Além disso, as metodologias utilizadas no cálculo dos índices nem sempre são as mesmas de um país para outro, dificultando a comparação.

A literatura encontrada não cobre todos os países de uma maneira sistemática, os estudos focam diferentes aspectos dificultando a comparação.

A pesquisa feita em jornais pode incluir algum grau de tendência por parte destes.

O ano de 1998 é eleitoral e isto lança dúvidas quanto às novas regulamentações terem objetivos meramente políticos.

## 5.2 Sugestões para futura pesquisa

As empresas utilizando o CTPD mostram-se sensíveis à redução de encargos. Levanta-se aqui a questão: uma redução maior nos encargos poderia atrair outras empresas? É necessário, portanto, um estudo de sensibilidade da redução nos encargos sociais e a correspondente adoção do CTPD pelas empresas.

O governo brasileiro verificou de forma aprofundada quais as necessidades das empresas em termos de redução dos encargos e flexibilização? O governo comunicou e esclareceu todos os pontos envolvidos? Quais fatores podem reverter a intenção das empresas em não utilizar o CTPD?

Um estudo a ser efetuado sob o ponto de vista dos trabalhadores refere-se à satisfação, atitudes, comportamentos, comprometimento, lealdade, integração social e cultural daqueles contratados sob as novas formas.

Quanto à definição do conceito de flexibilização das relações de trabalho, os indicadores correspondentes de seu grau e categoria ainda não estão claramente formulados, gerando divergentes posições, tanto entre autores no mesmo país, de um país em relação a outro. O que é flexibilização na contratação e quais indicadores devem ser utilizados? Rotatividade é um bom indicador de flexibilização ou devem ser agregados outros indicadores? Quais? Existe um nível ideal de direitos mínimos para o trabalhador?

Outra questão a ser analisada é se, no Brasil, todos os agentes envolvidos (empresários, sindicatos, trabalhadores) estão preparados para ter uma estrutura mais voltada para a negociação coletiva e individual (menos fundamentada na lei).

Sugere-se que as condições de cada país sejam sempre bem explicitadas nos estudos para poderem ser feitas as devidas ressalvas ao se aplicar um estudo em outro país.

Outros estudos sugeridos referem-se a analisar a relação de qual tipo de contrato têm mais efeito sobre alguns indicadores no Brasil? Por exemplo: O contrato de tempo parcial tem mais efeito na redução do nível de desemprego do que o contrato de prazo determinado? Que tipos de flexibilizações podem ter impacto na migração da economia informal para a formal?



## **Bibliografia de livros e periódicos (papers)**

- AMADEO, E. e CAMARGO, J.M. Instituições e o mercado de trabalho no Brasil. in CAMARGO, J.M. (organizador). *Flexibilidade do Mercado de Trabalho no Brasil*. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 1996. 243p.
- ARTHUR, Michael and ROUSSEAU, Denise M. (editors). *The Boundaryless Career: A New Employment Principal for New Organizational Era*. Great Britain: Oxford Univ. Press, 1996.
- ATKINSON, J. Manpower strategies for flexible organizations. *Personnel Management*, 1984, 16(8): 28-31 in LEGGE, Karen. *Human Resource Management: Rhetorics and Realities*. London: MacMillan Press Ltd, 1995. 385p.
- BAER, Werner. *A Economia Brasileira*. – Tradução Edite Sciulli – São Paulo: Nobel, 1996. 416p. Traduzido a partir da 4ª edição – Título original: *The Brazilian Economy – Growth and Development*
- BARROS, Alice Monteiro de (Coordenadora). *Curso de Direito do Trabalho: Estudos em Memória de Célio Goyatá*. São Paulo: LTr Editora Ltda, 1993. 565p.
- BARROS, Cássio Mesquita. Modernização e Desemprego. In: MARTINS, Ives Gandra (Coordenador). *Desafios do Século XXI*. São Paulo: Editora Pioneira, 1997. Capítulo 18, p.160-173.
- BATALHA, Wilson de Souza Campos. *Sindicatos, Sindicalismo*. São Paulo: LTr Editora Ltda., 1992. 351p.
- BERGAMINI, C. e CODA, R. Apresentação Ed. Brasileira in LÉVY-LEBOYER, Claude. *A Crise das Motivações*. São Paulo: Editora Atlas S.A., 1994. 138p.
- BERGAMINI, C.W. *Motivação nas Organizações*. 4a.edição. São Paulo: Editora Atlas S.A., 1997A. 214p.
- BOYD Jr, H.W. & WESTFALL, R.. *Marketing Research*. Illinois: Richard D. Irwin, Inc, 1956. 675p. Chapter 2: Scientific Method and Research Design, p.44-78.
- BRIDGES, William. *Um Mundo sem Empregos*. São Paulo: Makron Books, 1995. 269p.
- BRONSTEIN, Arturo S. Labour law reform in Latin America: Between state protection and flexibility. *International Labour Review*, Geneva, v.136, n.1, p.5-26, spring 1997.
- CARNOY, M. e CASTELLS, M. e BENNER, C. Labour markets and employment practices in the age of flexibility: A case study of Silicon Valley. *International Labour Review*, v.136, n.1, p.27-48, spring 1997.

- COVEY, Stephen. Rethinking Principles in GIBSON, Rowan. *Rethinking the future: rethinking business, principles, competition, control, leadership, markets and the world*. UK & USA: Nicholas Brealey Publishing Limited, 1996 reprinted with corrections 1997 276p.
- DE GRIP, A. e HOEVENGERG, J. e WILLEMS, Ed. Atypical employment in the European Union. *International Labour Review*, v.136, n.1, p.49-71, spring 1997.
- DECI, Edward L. *Por que fazemos o que fazemos: Entendendo a Automotivação*. São Paulo: Negócio Editora Ltda., 1998. 214p.
- ERICKSON, Kenneth Paul. *Sindicalismo no Processo Político no Brasil*. São Paulo: Ed. Brasiliense, 1979. 240p.
- FURTADO, Celso. *O Brasil Pós-Milagre*. 4ª edição. Rio de Janeiro: Ed. Paz e Terra S.A., 1981. 152p.
- FURTADO, Celso. *Formação Econômica do Brasil*. Rio de Janeiro: Ed.Fundo de Cultura, 1961. 279p.
- GUEST, D.E. Human resource management and industrial relations. *Journal of Management Studies*, 1987, 24(5): 514 in LEGGE, Karen. *Human Resource Management: Rhetorics and Realities*. London: MacMillan Press Ltd, 1995. pg.385
- HANDY, Charles. Funding Sense in Uncertainty. in GIBSON, Rowan. *Rethinking the future: rethinking business, principles, competition, control, leadership, markets and the world*. UK & USA: Nicholas Brealey Publishing Limited, 1996 reprinted with corrections 1997. 276p.
- HERZBERG, F. and MAUSNER, B. and SNYDERMAN, B.B. 2edition. *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons, Inc., 1964. 157p.
- HERZBERG, F. *One More Time: How do you motivate employees?* in *Harvard Business Review*, Sep-Oct/87, no.5, HBR Classic, Retrospective Commentary p.118-120.
- HONEYBONE, A. Introducing labour flexibility: The example of New Zealand. *International Labour Review*, v.136, n.4, p.493-507, winter 1997.
- HORNGREN, C. e FOSTER, G. e DATAR, S. *Cost Accounting: a managerial emphasis*. 8<sup>th</sup> edition. New Jersey: Prentice Hall, Inc, 1994, Part I, Chapter 2 – An Introduction to Cost Terms and Purposes, p.25-58.
- IANNI, Octavio. *O Colapso do Populismo no Brasil*. 4ª edição. Rio de Janeiro: Ed.Civilização Brasileira, 1978. 223p.
- JAPAN INSTITUTE FOR SOCIAL AND ECONOMIC AFFAIRS, 1996 Japan 1996: An International comparison. Tokyo. in ROCHE, W. e FYNES, B. e MORRISSEY, T.

- Working time and employment: a review of international evidence. *International Labour Review*, vol.135, n.2 p.129-157, 1996
- LEANA, C.R. & FELDMAN, D.C. *Finding New Jobs After a Plant Closing: Antecedents and Outcomes of the Occurrence and Quality of Reemployment*, in *Human Relations* Dec.95 vol.48 no.12 p.1381-1401
- LESSA, Carlos. *15 anos de Política Econômica*. 2ª edição. São Paulo: Ed. Brasiliense, 1981. 173p.
- LÉVY-LEBOYER, Claude. *A Crise das Motivações*. São Paulo: Editora Atlas S.A., 1994. 138p.
- LIM, Vivien K.G. *Job Insecurity and Its Outcomes: Moderating Effects of Work-Based and Nonwork-Based Social Support*, in *Human Relations* Feb.96 vol 49 no.2 p.171-194.
- MARCHAND, Olivier. Une comparaison internationale des temps de travail in BOULIN, J.Y., CETTE, G e TADDEI, D. (direction) *Le temps de travail*. Paris: Syros, 1993. p.29-40.
- MARSHALL, Adriana. Economic consequences of labour protection regimes in Latin America. *International Labour Review*, v.133, n.1, p.55-73, 1994.
- McFADYEN, R.G. and THOMAS, J.P. *Economic and Psychological Models of Job Search Behavior of the Unemployed* in *Human Relations* Dec.97 vol.50 no.12; New York & London: Plenum Publishing Corporation. p.1461-1484.
- MEANING of WORK INTERNATIONAL RESEARCH TEAM. *The Meaning of Work*. London: Academic Press, 1987 400p.
- MENDES Jr, Antonio & MARANHÃO, Ricardo (organizadores). *Brasil História Texto e Consulta*. São Paulo: Editora Brasiliense S.A., 1979. vol.3 (República Velha). 368p.
- MENDES Jr, Antonio & MARANHÃO, Ricardo (organizadores). *Brasil História Texto e Consulta*. São Paulo: Editora Brasiliense S.A., 1981, vol.4 (Era de Vargas). 282p.
- MICKLETHWAIT, John & WOOLDRIDGE, Adrian. *The Witch Doctors*. NY: Times Books, 1996. 369p.
- MURPHY, Edna. *Flexible Work*. Great Britain: Director Books, 1996. 181p.
- PASTORE, José. *Encargos Sociais: Implicações para o salário, emprego e competitividade*. São Paulo: LTr Editora Ltda, 1997A. 135p.
- PASTORE, José. *A agonia do emprego*. São Paulo: LTr Editora Ltda, 1997B. 189p.

- PASTORE, José. *Encargos Sociais no Brasil e no Exterior*. Uma avaliação crítica. Brasília: Editora Sebrae, 1994A. 142p.
- PASTORE, José. *Flexibilização dos mercados de trabalho e contratação coletiva*. 2ª tiragem. São Paulo: LTr Editora Ltda, 1994B. 248p.
- PEIXOTO, Jarbas. *Código do Trabalho*, Rio de Janeiro: Editora Nacional de Direito, 1945 v.1 pg.45 in BARROS, Alice Monteiro de (Coordenadora). *Curso de Direito do Trabalho*: Estudos em Memória de Célio Goyatá. São Paulo: LTr Editora Ltda, 1993. 565p.
- PINTO, José Augusto Rodrigues. *Curso de Direito Individual do Trabalho*, São Paulo: LTr Editora Ltda, 1993. 536p.
- PRADO Jr., Caio. *História Econômica do Brasil*. 17ª edição. São Paulo: Editora Brasiliense, 1974. 342p.
- REZEK, Francisco. Breve nota sobre o direito comunitário in MARTINS, Ives Gandra (Coordenador). *Desafios do Século XXI*. São Paulo: Editora Pioneira, 1997. Capítulo 3, p.28-34.
- RIFKIN, Jeremy. *The End of Work: The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era*. New York: G.P.Putnam's Sons, 1995. pg. xvii e 69 p.350.
- ROCHE, W. e FYNES, B. e MORRISSEY, T. Working time and employment: a review of international evidence. *International Labour Review*, vol.135, n.2 p.129-157, 1996.
- SIEVERS, Burkard. Além do Sucedâneo da Motivação. in BERGAMINI, C. e CODA, R. *Psicodinâmica da Vida Organizacional: Motivação e Liderança*. São Paulo: Editora Atlas, 1997B. 342p.
- SILVA, Carlos Alberto Barata. *Compêndio de direito do trabalho: parte geral e contrato individual de trabalho*. 3ª edição. São Paulo: LTr Editora Ltda, 1983. 576p.

## **Bibliografia de jornais e periódicos (revistas)**

- ARAI, Adriana L. Políticas são desarticuladas. *Gazeta Mercantil*, São Paulo, 02/jun/98 p.A4
- BASILE, J. Falta de harmonização provoca problemas trabalhistas. *Gazeta Mercantil*, São Paulo, 04/jun/1998 p.A9
- BERTOIA, Hanuska. Grande SP: metade dos assalariados sem carteira assinada. *Jornal da Tarde*, 25/05/98 p.6<sup>A</sup>
- BERTOIA, Hanuska. Reestruturação do setor de serviços vai piorar o desemprego. *Jornal da Tarde*, São Paulo, 22/jun/98 p.6<sup>A</sup>
- CHAVES, D. Desemprego não cai antes do ano 2000, *Jornal da Tarde*, São Paulo, 09/mai/98 p.6<sup>A</sup>
- CHAVES, D. e CRISTINO, V. Contrato temporário: menos empregos que o anunciado. *Jornal da Tarde*, São Paulo, 07/fev/98, p.5A
- CHAVES, Denise. Emprego temporário enfrenta resistência. *Jornal da Tarde*, São Paulo, 07/abr/98 p.6A
- CHAVES, Denise. Todos querem mudar a CLT: Montanha de processos. *Jornal da Tarde*, São Paulo, 26/jan/98 p.5A
- CUNHA, Lilian. Desemprego alto será constante. *Jornal da Tarde*, São Paulo, 20/jun/98 p.6A
- CUNHA, Lilian. Mais de 10 mil sem vagas. *Jornal da Tarde*, São Paulo, 16/mai/98 p.6A
- CUNHA, Lilian. Lei não "pegou" dizem empresários. *Jornal da Tarde*, São Paulo, 29/mai/98 p.6A
- D.C. Contratos ameaçam agências. *Jornal da Tarde*, São Paulo, 16/fev/98
- Divulgado no *Jornal da Tarde*, São Paulo em 29/mai/98
- ECHIKSON, W. BusinessWeek. Mercado de trabalho passará por um terremoto: o novo dinamismo que o "euro" previsivelmente imporá às economias européias subverterá as estruturas trabalhistas tradicionais. *Gazeta Mercantil*, São Paulo, 04/05/98 p.A11
- EDMONDSON, G., POPPER, M. e ROBINSON, A. . Spains's Success. *BusinessWeek*. Latin American Edition, August 3, 1998 p.18-23

EDMONDSON, G. França – Uma Revolução silenciosa. BusinessWeek 29/jun/98 in NÊUMANNE, José. 'O trabalho nos EUA e o desemprego na França'. *Jornal da Tarde*, São Paulo, 26/jul/98 p.4A

FALJONE, A. Os fatos podem sabotar a lei. *Gazeta Mercantil*, São Paulo, 27/jan/98. Fonte: Gelre Trabalho Temporário S.A.

GALAZI, Jô. Taxa de desemprego caiu para 7,9% em junho. *Jornal da Tarde*, São Paulo, 04/ago/98. p.7A

GAZETA MERCANTIL. Custo do treinamento inibe contratação temporária - Na Europa, sistema não criou vagas. *Gazeta Mercantil*, São Paulo, 26/fev/98 p.A4

GAZETA MERCANTIL. Emprego: o IBGE ampliará pesquisa. *Gazeta Mercantil*, São Paulo, 5/jun/98 p. A10

GÓES, F. Montevideú. Emprego depende de reformas. *Gazeta Mercantil: caderno Latino-Americano*, São Paulo, de 1º a 7/jun/98 p.18

GRAHAM, Robert. Financial Times. Assembléia aprova jornada de 35 horas semanais. *Gazeta Mercantil*, São Paulo, 20/mai/98 p.A15

H.B. Lei mais flexível pode atrair investimentos. *Jornal da Tarde*, São Paulo, 28/mai/1998

JORNAL DA TARDE. Modelo fracassou dizem sindicalistas. *Jornal da Tarde*, São Paulo, 16/jul/98 p.7A

KUNTZ, Rolf. Emprego, questão fora de foco. *Jornal da Tarde*, São Paulo, 28/abr/1998 p.2A

M.H.T. FMI dá apoio parcial às reformas trabalhistas. *Gazeta Mercantil*, São Paulo, 14/mai/1998 p.A14

MATEOS, S. e LOBATO, P. e CARIDE, D. Custo do treinamento inibe contratação temporária. *Gazeta Mercantil*, São Paulo, 26/02/1998 p.A4

MENDONÇA, Elena. Um futuro com mais desemprego. *Jornal da Tarde*, São Paulo, 07/jun/98, p.9A

MENDONÇA, José M. Os debates sobre a redução da jornada de trabalho. *Jornal da Tarde*, São Paulo, 28/jun/98, p.4A

MING, Celso. Controle no Sistema S. *Jornal da Tarde*, São Paulo, 11/abr/98 p.2A

NORMAN, P. Bonn. Financial Times. Desemprego começa a recuar. *Gazeta Mercantil*, São Paulo, 10-11/jun/98

- PINHEIRO, LUCIANA. Ganho com contrato temporário: só 1,8%. *Jornal da Tarde*, São Paulo, 25/mar/98, p.8A.
- RAINHO, João Marcos. Por tempo limitado. *Ser Humano*, São Paulo, abr/98, Ano XXXII no. 131. p.24-28
- SALIN, Pascal. Estado francês prejudica o emprego, *Gazeta Mercantil*, São Paulo, 04/mai/98. Opinião, p.A2.
- SCHMIDT, Katherine. BusinessWeek. Trabalho temporário já sustenta 5,6 milhões de pessoas *Gazeta Mercantil*, São Paulo, 31/abr/98 p.A15
- THE ECONOMIST. Na AL, reformas não criam empregos. *Gazeta Mercantil*, São Paulo, 25/mar/1998 p.A15

### **Bibliografia de correios eletrônicos**

- OECD News Release. Standardized Unemployment Rates. Paris, 21/jul/1998.  
End. eletrônico: [http://www.oecd.org/new\\_and\\_events/new-numbers/sur/nw98\\_75a.htm](http://www.oecd.org/new_and_events/new-numbers/sur/nw98_75a.htm)
- New Cronos Database. Harmonized Unemployment Rates. 17/07/98.  
Endereço eletrônico: <http://www.europa.eu.int/en/comm/eurostat/indic/indic14.htm>
- Ministério do Trabalho, Legislação. 1998.  
Endereço eletrônico: <http://www.mtb.gov.br/legi/ctpd/cont.idx.htm>

## **Abstract**

HAMBURGER, Ruth Renata. Labor market flexibility in Brazil: Is the Brazilian fixed-term contract a satisfactory solution for labor market flexibility in Brazil? São Paulo: São Paulo: EAESP/FGV, 1998. 111p. (MBA Dissertation, Major Area: Organization, Human Resources and Planning).

**Abstract:** This study analyzes aspects of the introduction of labor market flexibility in Brazil based on the recently regulated fixed-term contract – Law n°. 9601 of Jan. 21, 1998 ("Contrato de Trabalho por Prazo Determinado"). It describes the evolution of Brazilian labor legislation, which has been historically characterized by a protectionist model. It evaluates the present perspective and investigates empirically how the companies are reacting towards this new legal possibility. It also compares other countries' practices and experiences in labor market flexibility. It approaches the implications of the new labor relation on workers' motivation. Further research questions are suggested.

**Key-Words:** Fixed-term contracts, labor market flexibility, labor legislation, non-salary labor costs, unemployment, temporary employment, atypical employment.



## **Anexo I – Lei n.9.601 de 21/jan/1998**

### **• Lei Nº 9.601, de 21 de Janeiro de 1998**

*Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências.*

#### **O PRESIDENTE DA REPÚBLICA**

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

**Art. 1º** As convenções e os acordos coletivos de trabalho poderão instituir contrato de trabalho por prazo determinado, de que trata o art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, independentemente das condições estabelecidas em seu § 2º, em qualquer atividade desenvolvida pela empresa ou estabelecimento, para admissões que representem acréscimo no número de empregados.

§ 1º As partes estabelecerão, na convenção ou acordo coletivo referido neste artigo:

**I** - a indenização para as hipóteses de rescisão antecipada do contrato de que trata este artigo, por iniciativa do empregador ou do empregado; não se aplicando o disposto nos arts. 479 e 480 da CLT;

**II** - as multas pelo descumprimento de suas cláusulas.

§ 2º Não se aplica ao contrato de trabalho previsto neste artigo o disposto no art. 451 da CLT.

§ 3º (VETADO)

§ 4º São garantidas as estabilidades provisórias da gestante; do dirigente sindical ainda que suplente; do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes; do empregado acidentado, nos termos do art. 118 da Lei n.º 8.213, de 4 de julho de 1991, durante a vigência do contrato por prazo determinado, que não poderá ser rescindido antes do prazo estipulado pelas partes.

**Art. 2º** Para os contratos previstos no artigo anterior, são reduzidas, por dezoito meses, a contar da data de publicação desta Lei:

**I** - a cinquenta por cento de seu valor vigente em 1º de janeiro de 1996, às 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;

**II** - para dois por cento, a alíquota da contribuição para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, de que trata a Lei n.º 8.036, de 11 de maio de 1990.

**Parágrafo único.** As partes estabelecerão, na convenção ou acordo coletivo, obrigação de o empregador efetuar, sem prejuízo do disposto no inciso II deste artigo, depósitos mensais vinculados, a favor do empregado, em estabelecimento bancário, com periodicidade determinada de saque.

**Art. 3º** O número de empregados contratados nos termos do art. 1º 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 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.

**Parágrafo único.** As parcelas referidas nos incisos deste artigo serão calculadas sobre a média aritmética mensal do número de empregados contratados por prazo indeterminado do estabelecimento, nos seis meses imediatamente anteriores ao da data de publicação desta Lei.

**Art. 4º** As reduções previstas no art. 2º serão asseguradas desde que, no momento da contratação:

**I** - o empregador esteja adimplente junto ao Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS;

**II** - o contrato de trabalho por prazo determinado e a relação mencionada no § 3º deste artigo tenham sido depositados no Ministério do Trabalho.

**§ 1º** As reduções referidas neste artigo subsistirão enquanto:

**I** - o quadro de empregados e a respectiva folha salarial, da empresa ou estabelecimento, fossem superiores às respectivas médias mensais dos seis meses imediatamente anteriores ao da data de publicação desta Lei; e

**II** - o número de empregados contratados por prazo indeterminado for, no mínimo, igual à média referida no parágrafo único do art. 3º.

**§ 2º** O Ministério do Trabalho tornará disponíveis ao INSS e ao Agente Operador do FGTS as informações constantes da convenção ou acordo coletivo de que trata o art. 1º e do contrato de trabalho depositado, necessárias ao controle do recolhimento das contribuições mencionadas, respectivamente, nos incisos I e II do art. 2º desta Lei.

**§ 3º** O empregador deverá afixar no quadro de avisos da empresa, cópias do instrumento normativo mencionado no art. 1º e da relação dos contratados, que conterá dentre outras informações o nome do empregado número da Carteira de Trabalho e Previdência Social o número de inscrição do trabalhador no Programa de Integração Social - PIS e as datas de início e de término do contrato por prazo determinado.

**§ 4º** O Ministro do Trabalho disporá sobre as variáveis a serem consideradas e a metodologia de cálculo das médias aritméticas mensais de que trata o § 1º deste artigo.

**Art. 5º** As empresas que, a partir da data de publicação desta Lei, aumentarem seu quadro de pessoal em relação à média mensal do número de empregos no período de referência mencionado no artigo anterior terão preferência na obtenção de recursos no âmbito dos programas executados pelos estabelecimentos federais de crédito, especialmente junto ao Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social - BNDES.

**Art. 6º** O art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT passa a vigorar com a seguinte redação:



## **Anexo II – Decreto n.2.490 de 04/fev/1998**

• Decreto Nº 2.490, de 4 de Fevereiro de 1998 D.O.U. de 05/02/98

*Regulamenta a Lei n.º 9.601, de 21 de janeiro de 1998, que dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências.*

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA**, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, inciso IV, da Constituição, e tendo em vista o disposto na Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998,

### **D E C R E T A:**

**Art. 1º** As convenções e os acordos coletivos de trabalho poderão instituir contrato de trabalho por prazo determinado, de que trata o art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, independentemente das condições estabelecidas em seu § 2º, em qualquer atividade desenvolvida pela empresa ou estabelecimento, para admissões que representem acréscimo no número de empregados.

**Parágrafo único.** É vedada a contratação de empregados por prazo determinado, na forma do **caput**, para substituição de pessoal regular e permanente contratado por prazo indeterminado.

**Art. 2º** Fica o empregador obrigado a anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS do empregado a sua condição de contratado por prazo determinado, com indicação do número da lei de regência, e a discriminar em separado na folha de pagamento tais empregados.

**Art. 3º** Em relação ao mesmo empregado, o contrato por prazo determinado na forma da Lei n.º 9.601, de 21 de janeiro de 1998, será de no máximo dois anos, permitindo-se, dentro deste período, sofrer sucessivas prorrogações, sem acarretar o efeito previsto no art. 451 da CLT.

**Parágrafo único.** O contrato por prazo determinado poderá ser sucedido por outro por prazo indeterminado.

**Art. 4º** Os depósitos mensais vinculados previstos no art. 2º, parágrafo único, da Lei n.º 9.601/98, serão estipulados pelas partes nas convenções ou acordos coletivos.

§ 1º As partes deverão pactuar sobre o valor dos depósitos mensais vinculados, o estabelecimento bancário receptor, a periodicidade de saque e as demais condições inerentes.

§ 2º O pacto acerca dos depósitos mensais vinculados não desonera o empregador de efetuar os depósitos para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

§ 3º Os depósitos de que trata o **caput** deste artigo não têm natureza salarial.

**Art. 5º** A média aritmética prevista no art. 3º, parágrafo único, da Lei n.º 9.601/98, abrangerá o período de 1º de julho a 31 de dezembro de 1997.

§ 1º Para se alcançar a média aritmética, adotar-se-ão os seguintes procedimentos:

a) apurar-se-á a média mensal, somando-se o número de empregados com vínculo

empregatício por prazo indeterminado de cada dia do mês e dividindo-se o seu somatório pelo número de dias do mês respectivo;

b) apurar-se-á a média semestral pela soma das médias mensais dividida por seis.

**§ 2º** Os estabelecimentos instalados ou os que não possuíam empregados contratados por prazo indeterminado a partir de 1º de julho de 1997 terão sua média aritmética aferida contando-se o prazo de seis meses a começar do primeiro dia do mês subsequente à data da primeira contratação por prazo indeterminado.

**Art. 6º** Fixada a média semestral, para se alcançar o número máximo de empregados que poderão ser contratados na modalidade do contrato por prazo determinado nos termos da Lei n.º 9.601/98, proceder-se-á da seguinte forma:

**I** - para estabelecimentos com média semestral até 49 empregados, aplicar-se-á o percentual de cinquenta por cento;

**II** - para estabelecimentos com média semestral de cinquenta a 199 empregados, subtrair-se-á 49 empregados, aplicando-se o percentual de 35% sobre o remanescente, somando-se ao resultado 24,5 empregados;

**III** - para estabelecimentos com média semestral igual ou superior a duzentos empregados, subtrair-se-á 199 empregados e aplicar-se-á o percentual de vinte por cento sobre o remanescente, somando-se ao resultado 77 empregados.

**Parágrafo único.** No resultado obtido nos termos deste artigo, as frações decimais até quatro décimos serão desprezadas, considerando-se o número inteiro, e para as frações decimais iguais ou superiores a cinco décimos considerar-se-á o número inteiro imediatamente superior.

**Art. 7º** A redução de alíquotas prevista no art. 2º da Lei n.º 9.601/98, será assegurada mediante depósito no órgão regional do Ministério do Trabalho do contrato escrito firmado entre empregado e empregador.

**§ 1º** Para efetuar o depósito, o interessado apresentará os seguintes documentos:

a) requerimento de depósito, dirigido ao Delegado Regional do Trabalho, onde o empregador declarará, sob as penas da lei, que no momento da contratação se encontra adimplente junto ao Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e FGTS e que as admissões representam acréscimo no número de empregados e obedecem aos percentuais legais;

b) cópia da convenção ou acordo coletivo;

c) segunda via dos contratos de trabalho por prazo determinado;

d) relação dos empregados contratados, que conterá, dentre outras informações, o número da CTPS, o número de inscrição do trabalhador no Programa de Integração Social - PIS e as datas de início e de término do contrato especial por prazo determinado.

**§ 2º** Para a prorrogação do contrato de trabalho, exigir-se-á depósito do novo instrumento no órgão regional do Ministério do Trabalho.

**Art. 8º** O Ministério do Trabalho, por intermédio de cada Delegacia Regional do Trabalho, comunicará mensalmente ao órgão regional do INSS e ao agente operador do FGTS, para fins de controle do recolhimento das contribuições mencionadas nos incisos I e II do art. 2º da Lei n.º 9.601/98, os dados disponíveis nos contratos depositados, principalmente:

**I** - qualificação da empresa;

**II** - nome, número da CTPS e número do PIS do empregado;

**III** - data de início e de término dos contratos de trabalho;

**IV** - outras informações relevantes da convenção ou acordo coletivo.

**Art. 9º** Os sindicatos ou empregados prejudicados poderão denunciar ao órgão regional do Ministério do Trabalho situações de descumprimento da Lei n.º 9.601/98.

**Art. 10.** A inobservância de quaisquer dos requisitos previstos na Lei n.º 9.601/98 e neste Decreto descaracteriza o contrato por prazo determinado na forma do art. 1º da referida Lei, que passa a gerar os efeitos próprios dos contratos por prazo indeterminado.

**Art. 11.** Caberá à fiscalização do Ministério do Trabalho e do INSS, no âmbito de suas competências, observar o fiel cumprimento das disposições contidas na Lei n.º 9.601/98 e neste Decreto.

**Art. 12.** As penalidades previstas no art. 7º da Lei n.º 9.601/98, serão aplicadas pela autoridade competente do Ministério do Trabalho, de acordo com o disposto no Título VII da CLT, e pela autoridade competente do INSS, de acordo com o Decreto n.º 2.173, de 5 de março de 1997.

**Art. 13.** Caberá ao INSS e ao agente operador do FGTS expedir atos normativos referentes aos recolhimentos da sua área de competência, previstos nos incisos I e II do art. 2º da Lei n.º 9.601/98.

**Art. 14.** Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 4 de fevereiro de 1998; 177º da Independência e 110º da República.

**FERNANDO HENRIQUE CARDOSO**

Paulo Paiva



---

Legislação
------------

Extraído da Internet → Ministério do Trabalho, Legislação. 1998

Endereço eletrônico: <http://www.mtb.gov.br/legi/ctpd/cont.idx.htm>



## **Anexo III - Questionários**

→ Pesquisa em empresa que utiliza CTPD:

- Qual o número de funcionários total da empresa?
- Qual o número de trabalhadores com Contrato por Prazo Determinado?
- Qual o objetivo da empresa ao utilizar esta forma de contrato de trabalho?
- O objetivo foi atingido?
- Vantagens / Desvantagens
- Qual a área/setor destes trabalhadores?
- Os benefícios oferecidos são os mesmos dos outros trabalhadores? Quais?
- Durante 1998, houve demissões? Quantas? Por que?

→ Pesquisa em empresa que não utiliza CTPD:

- Qual o número de funcionários total da empresa?
- Há plano de se utilizar o CTPD?
- Caso a resposta seja positiva, qual o objetivo de se utilizar o CTPD? Quantos funcionários serão contratados e para que área?
- A empresa em 1998 está: ( ) contratando ( ) demitindo ( ) estável