

# Facetas do Trabalho no Brasil Contemporâneo

*Organizadores*

*Eugenia Troncoso Leone*

*Marcelo Weishaupt Proni*

*CESIT*

*Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho*





Eugenia Troncoso Leone  
Marcelo Weishaupt Proni  
(Organizadores)

# FACETAS DO TRABALHO NO BRASIL CONTEMPORÂNEO

Coleção Centros e Núcleos

Editora CRV|Unicamp. IE.  
Curitiba – Brasil  
2021

Copyright © da Editora CRV Ltda.  
**Editor-chefe:** Railson Moura  
**Diagramação e Capa:** Designers da Editora CRV  
**Revisão:** Analista de Escrita e Artes

DADOS INTERNACIONAIS DE CATALOGAÇÃO NA PUBLICAÇÃO (CIP)  
CATALOGAÇÃO NA FONTE

Bibliotecária responsável: Luzenira Alves dos Santos CRB9/1506

---

F137

Facetas do Trabalho no Brasil Contemporâneo / Eugenia Troncoso Leone, Marcelo Weishaupt  
Proni (organizadores) – Curitiba : CRV | Campinas, SP: Unicamp. IE, 2021.  
356 p. (Coleção Centros e Núcleos)

Bibliografia

ISBN Coleção Digital 978-65-251-0958-9

ISBN Volume Digital 978-65-251-0932-9

DOI 10.24824/978652510932.9

1. Economia 2. Trabalho 3. Jovens no mercado de trabalho 4. Relações de trabalho 5. Políticas de emprego 6. Políticas públicas, I. Leone, Eugenia Troncoso, org. II. Proni, Marcelo Weishaupt, org. III Título IV. Coleção Centros e Núcleos.

CDU 33

CDD 330

---

Índice para catálogo sistemático

1. Economia - 330

ESTA OBRA TAMBÉM SE ENCONTRA DISPONÍVEL

EM FORMATO DIGITAL.

CONHEÇA E BAIXE NOSSO APLICATIVO!



2021

Foi feito o depósito legal conf. Lei 10.994 de 14/12/2004

Proibida a reprodução parcial ou total desta obra sem autorização da Editora CRV

Todos os direitos desta edição reservados pela: Editora CRV

Tel.: (41) 3039-6418 - E-mail: [sac@editoracrv.com.br](mailto:sac@editoracrv.com.br)

Conheça os nossos lançamentos: [www.editoracrv.com.br](http://www.editoracrv.com.br)

## **Conselho Editorial: Comitê Científico:**

Aldira Guimaraes Duarte Domínguez (UNB)	Ana Maria Ferreira Menezes (UNEB)
Andréia da Silva Quintanilha Sousa (UNIR/UFRN)	Ana Monteiro Costa (UPE)
Anselmo Alencar Colares (UFOPA)	Anderson Catapan (UTFPR)
Antônio Pereira Gaio Júnior (UFRRJ)	André Nunes (UnB)
Carlos Alberto Vilar Estêvão (UMINHO – PT)	Antonio Isidro da Silva Filho (UNB)
Carlos Federico Dominguez Avila (Unieuro)	Armando João Dalla Costa (UFPR)
Carmen Tereza Velanga (UNIR)	Breno de Paula Andrade Cruz (UFRJ)
Celso Conti (UFSCar)	Carlos Alberto Ramos (UNB)
Cesar Gerónimo Tello (Univer .Nacional Três de Febrero – Argentina)	Clailton Ataídes de Freitas (UFSM)
Eduardo Fernandes Barbosa (UFMG)	Claudio Gontijo (UFSJ)
Elíone Maria Nogueira Diogenes (UFAL)	Daniel Arruda Coronel (UFSM)
Elizeu Clementino de Souza (UNEB)	Eduardo Armando (FIA)
Élsio José Corá (UFS)	Jose Carlos de Souza Santos (USP)
Fernando Antônio Gonçalves Alcoforado (IPB)	Luis Cláudio de Jesus Silva (UFRR)
Francisco Carlos Duarte (PUC-PR)	Maria de Lourdes Rollemberg Mollo (UnB)
Gloria Fariñas León (Universidade de La Havana – Cuba)	Marlete Beatriz Maçaneiro (UNICENTRO)
Guillermo Arias Beatón (Universidade de La Havana – Cuba)	Mauricio Sardá de Faria (UFRPE)
Helmuth Krüger (UCP)	Renata gomes de Jesus (IFES)
Jailson Alves dos Santos (UFRJ)	Vanessa de Oliveira Menezes (UNICENTRO)
João Adalberto Campato Junior (UNESP)	Walter Bataglia (MACKENZIE)
Josania Portela (UFPI)	
Leonel Severo Rocha (UNISINOS)	
Lidia de Oliveira Xavier (UNIEURO)	
Lourdes Helena da Silva (UFV)	
Marcelo Paixão (UFRJ e UTexas – US)	
Maria Cristina dos Santos Bezerra (UFSCar)	
Maria de Lourdes Pinto de Almeida (UNOESC)	
Maria Lília Imbiriba Sousa Colares (UFOPA)	
Paulo Romualdo Hernandes (UNIFAL-MG)	
Renato Francisco dos Santos Paula (UFG)	
Rodrigo Pratte-Santos (UFES)	
Sérgio Nunes de Jesus (IFRO)	
Simone Rodrigues Pinto (UNB)	
Solange Helena Ximenes-Rocha (UFOPA)	
Sydione Santos (UEPG)	
Tadeu Oliver Gonçalves (UFPA)	
Tania Suely Azevedo Brasileiro (UFOPA)	

Este livro passou por avaliação e aprovação às cegas de dois ou mais pareceristas *ad hoc*.

UNICAMP

Reitor

Antonio José de Almeida Meirelles

Coordenadora Geral

Maria Luiza Moretti

INSTITUTO DE ECONOMIA

Diretor

André Martins Biancarelli

Diretor Associado

Celio Hiratuka

Coordenadora de Pós-Graduação

Rosangela Ballini

Coordenadora da Comissão de Pesquisa

Carolina Troncoso Baltar

Assistente Técnica da Comissão de Pesquisa

Geisa Aguiari

Bibliotecária da Comissão de Pesquisa

Célia Maria Passarelli

# SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO.....	15
<i>Eugenia Troncoso Leone</i>	
<i>Marcelo Weishaupt Proni</i>	

## PARTE I MERCADO DE TRABALHO

### CAPÍTULO 1

#### PROBLEMAS CRÔNICOS DO MERCADO DE TRABALHO NO

BRASIL: diferenças regionais, 2014-2019.....	21
----------------------------------------------	----

*Marcelo W. Proni*

*Darcilene C. Gomes*

1. Introdução .....	21
2. Diferenças regionais no tamanho da força de trabalho.....	23
3. O problema do desemprego e da subutilização da força de trabalho.	25
4. O problema da informalidade e da vulnerabilidade ocupacional.....	29
5. O problema dos baixos rendimentos do trabalho.....	31
6. Considerações finais .....	33

### CAPÍTULO 2

#### INSERÇÃO DOS JOVENS NO MERCADO DE TRABALHO

#### BRASILEIRO NO PERÍODO DE CRESCIMENTO COM

INCLUSÃO SOCIAL .....	37
-----------------------	----

*Anselmo Luis dos Santos*

*Denis Maracci Gimenez*

1. Introdução .....	37
2. Padrão histórico de inserção ocupacional de jovens no Brasil .....	38
3. Mudanças na inserção ocupacional de jovens no período 2004-2015.....	42
4. Políticas públicas e a inserção dos jovens no mercado de trabalho...	44
5. Considerações finais .....	49

### CAPÍTULO 3

#### JUVENTUDE E MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL: a crise

reafirmando o subdesenvolvimento..... 53

*Euzébio Jorge Silveira de Sousa*

*Marcio Pochmann*

1. Introdução ..... 53

2. Subdesenvolvimento, mundo do trabalho e juventude ..... 55

3. Juventude e o mercado de trabalho no Brasil..... 60

4. Plataformização..... 65

5. Considerações finais ..... 66

### CAPÍTULO 4

#### CAPITALISMO DE PLATAFORMA E MERCADO DE TRABALHO

FRAGMENTADO: o caso do setor bancário brasileiro no século XXI ..... 71

*Gabriel Quatrochi*

*Gustavo Cavarzan*

*José Dari Krein*

*Marcio Pochmann*

1. Introdução ..... 71

2. Capitalismo de plataforma e setor financeiro: as principais trajetórias tecnológicas dos bancos brasileiros..... 73

3. Mercado de trabalho fragmentado no setor financeiro: a convivência entre empregados bancários e trabalhadores não-bancários ..... 75

4. Perspectivas para a ação coletiva e sindical: por uma representação integrativa para além da lógica de categorias..... 84

5. Conclusão ..... 85

### CAPÍTULO 5

#### DESAFIOS RECENTES DA INDÚSTRIA: tendências do emprego na

siderurgia brasileira ..... 89

*Flávia Ferreira Ribeiro*

*Priscila von Dietrich*

*Mariana Hansen Garcia*

1. Introdução ..... 89

2. O período de industrialização e conformação da siderurgia brasileira..... 89

3. A indústria no contexto de reestruturação produtiva e os impactos sobre o trabalho ..... 91

4. Desafios recentes para o mercado de trabalho do setor industrial ..... 95

5. As transformações na organização do trabalho na siderurgia brasileira..... 96

6. Considerações finais ..... 100

## CAPÍTULO 6

### TRABALHO E DEFICIÊNCIA NO BRASIL: a inclusão no emprego

formal no período recente ..... 103

*Guirlanda Maria Maia de Castro Benevides*

*Maria de Lourdes Alencar*

1. Introdução ..... 103
2. A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho até 2019 ..... 106
3. A dinâmica do emprego de pessoas com deficiência no contexto da Covid-19 ..... 110
4. Considerações finais ..... 115

## CAPÍTULO 7

### POLÍTICA PÚBLICA DE EMPREGO E CONTRAMARCHAS DA

PROTEÇÃO AO TRABALHO NO BRASIL CONTEMPORÂNEO ..... 119

*Luiz Henrique F. Vieira*

*Amilton J. Moretto*

1. Introdução ..... 119
2. Trajetória recente do desemprego ..... 120
3. A fragilidade da política pública de emprego ..... 123
4. Contramarchas da política pública de emprego ..... 125
5. Considerações finais ..... 129

## PARTE II

### RELAÇÕES DE TRABALHO

## CAPÍTULO 8

### O AVANÇO DA FLEXIBILIDADE LABORAL NOS GOVERNOS DO PT

NUM CONTEXTO DE INCLUSÃO PELO TRABALHO E

PELO CONSUMO ..... 135

*Ana Paula Fregnani Colombi*

*José Dari Krein*

1. Introdução ..... 135
2. Os impactos do modelo de crescimento econômico com inclusão pelo consumo sobre o mercado de trabalho ..... 136
3. O avanço da flexibilidade laboral nos governos petistas ..... 142
4. Considerações finais ..... 147

## CAPÍTULO 9

### A CONTÍNUA REFORMA TRABALHISTA E SEUS EFEITOS SOBRE O TRABALHO NO BRASIL ..... 153

*Magda Barros Biavaschi*

*Bárbara Vallejos Vazquez*

1. Introdução ..... 153
2. A regulação pública e a marcha civilizatória ..... 154
3. A recente crise brasileira e as reformas estruturais liberalizantes .... 155
4. Reforma trabalhista de 2017: premissas e promessas ..... 156
5. Reforma: impacto sobre as entidades sindicais e a Justiça do Trabalho ..... 159
6. Alguns efeitos da combinação crise e reforma sobre o trabalho ..... 161
7. Elevando as doses de um remédio ineficaz ..... 161
8. Medidas para o trabalho durante a pandemia ..... 163
9. Nova rodada de reformas em 2021 ..... 165
10. Considerações finais ..... 166

## CAPÍTULO 10

### A POLÍTICA DE TERCEIRIZAÇÃO DO SETOR SIDERÚRGICO BRASILEIRO: três décadas de precarização do trabalho e risco à saúde e à vida ..... 171

*Flávia Ferreira Ribeiro*

1. Introdução ..... 171
2. Terceirização e acidentes de trabalho na siderurgia: um desafio de mensuração ..... 172
3. As especificidades do caso Usiminas ..... 174
4. Considerações finais ..... 182

## CAPÍTULO 11

### ESTRATÉGIAS ADOTADAS POR EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇO VIA PLATAFORMA DIGITAL PARA AFASTAR O RECONHECIMENTO DE VÍNCULOS EMPREGATÍCIOS ..... 187

*Renan Bernardi Kalil*

*Vanessa Patriota da Fonseca*

*Paula Freitas de Almeida*

1. Introdução ..... 187
2. O gerenciamento algorítmico e a estratégia de camuflar a subordinação ..... 188
3. A natureza da atividade econômica e as estratégias de marketing adotadas pelas empresas ..... 190
4. A utilização da jurimetria para induzir a criação de jurisprudência desfavorável ao reconhecimento de vínculos de emprego ..... 193
5. Conclusão ..... 198

## CAPÍTULO 12

O TRABALHO EM DOMICÍLIO NO BRASIL: legislação, doutrina e decisões judiciais recentes..... 203

*Angela Maria Carneiro Araújo*

*Tháissa Tamarindo da Rocha Weishaupt Proni*

1. Introdução ..... 203
2. Evolução legislativa e posicionamento doutrinário..... 206
3. As empresas e a exploração do trabalho à distância: do trabalho em domicílio informal à prática do *home office* nos contratos formais ..... 209
4. Decisões recentes do Judiciário Trabalhista ..... 211
5. Considerações finais ..... 215

## PARTE III TRABALHO E GÊNERO

## CAPÍTULO 13

O EMPREGO INFORMAL NA AMÉRICA DO SUL: uma análise com perspectiva de gênero ..... 221

*Laura Carla Moisés Elicabide*

*Suelen Emilia Castiblanco Moreno*

1. Introdução ..... 221
2. A perspectiva de gênero: contribuição no debate sobre a informalidade..... 222
3. A informalidade com perspectiva de gênero, características estruturais e novos componentes ..... 226
4. Um panorama do trabalho informal na América do Sul..... 228
5. Considerações finais ..... 234

## CAPÍTULO 14

A SEGREGAÇÃO DE GÊNERO NAS OCUPAÇÕES QUE EXIGEM NÍVEL SUPERIOR DE EDUCAÇÃO ..... 239

*Luciana Portilho*

*Eugenia Troncoso Leone*

1. Introdução ..... 239
2. A segregação como conceito de análise das diferenças de gênero no mercado de trabalho ..... 241
3. Segregação nas ocupações que exigem formação em nível superior..... 243
4. Considerações finais ..... 250

## CAPÍTULO 15

### PERSPECTIVAS FEMINISTAS SOBRE A REFORMA TRABALHISTA DE 2017 NO BRASIL E OS DOCENTES DA EDUCAÇÃO SUPERIOR.. 255

*Ana Luíza Matos de Oliveira*

*Lygia Sabbag Fares*

1. Introdução ..... 255
2. Uma perspectiva feminista sobre o mercado de trabalho brasileiro . 256
3. Discurso e escopo da reforma trabalhista de 2017 ..... 256
4. Reforma trabalhista e os impactos para as docentes ..... 261
5. Conclusão ..... 266

## CAPÍTULO 16

### A PODEROSA MÃO INVISÍVEL DOS CUIDADOS: produção e reprodução em tempos de crise ..... 271

*Marilane Oliveira Teixeira*

*Thais Alegri*

1. Introdução ..... 271
2. A necessária articulação entre produção e reprodução ..... 272
3. As medidas que tornam visíveis o trabalho doméstico e de cuidados ..... 275
4. Os impactos da crise da COVID-19 sobre as mulheres..... 277
5. Considerações finais ..... 281

## CAPÍTULO 17

### MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO NO CONTEXTO DA CRISE ECONÔMICO-SANITÁRIA DE 2020: saída da força de trabalho e indisponibilidade ..... 285

*Daniela S. Gorayeb*

*Adriana Nunes Ferreira*

*Camila Veneo C. Fonseca*

*Juliana de P. Filleti*

*Juliana P. M. Cajueiro*

1. Introdução ..... 285
2. A crise de 2020 e seus efeitos atípicos sobre o mercado de trabalho ..... 287
3. Mercado de trabalho e a vulnerabilidade das mulheres em 2020: um olhar sobre a indisponibilidade..... 293
4. Considerações finais ..... 300

## PARTE IV INTERFACES

CAPÍTULO 18	
FINANCEIRIZAÇÃO, TRABALHO E REPRODUÇÃO SOCIAL .....	307
<i>Pietro R. Borsari</i>	
<i>Marcelo W. Proni</i>	
1. Introdução .....	307
2. Financeirização como fenômeno inerente ao capitalismo contemporâneo .....	308
3. Financeirização, empresas não-financeiras e seus trabalhadores ...	309
4. Financeirização e reprodução social.....	312
5. Apontamentos sobre financeirização e trabalho no Brasil .....	316
CAPÍTULO 19	
O EMPREENDEDORISMO NÃO É APENAS UMA IDEOLOGIA: a subordinação no trabalho plataformizado .....	325
<i>Henrique Amorim</i>	
<i>Felipe Moda</i>	
<i>Camila Mevis</i>	
1. Introdução .....	325
2. O trabalho plataformizado e valorização do empresário-de-si.....	329
3. O salário por peça e o gerenciamento algorítmico.....	332
4. Considerações finais .....	336
INDICE REMISSIVO .....	343
SOBRE OS AUTORES .....	351



# APRESENTAÇÃO

*Eugenia Troncoso Leone*  
*Marcelo Weishaupt Proni*

---

Este livro é uma coletânea de estudos que enfocam diversos aspectos do mundo do trabalho na sociedade brasileira contemporânea. Sua publicação é uma iniciativa do CESIT – Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, com o apoio da Comissão de Pós-Graduação e da Comissão de Pesquisa do Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas. O livro reúne sínteses de pesquisas desenvolvidas por diversos profissionais, pesquisadores e estudantes de pós-graduação, incluindo parcerias com outras instituições públicas dedicadas ao estudo de temas do trabalho. Nesta coletânea são examinadas questões relativas ao mercado de trabalho e às relações de trabalho, é discutida a conexão entre trabalho e gênero, e são contempladas interfaces com estudos sobre a financeirização e sobre o neoliberalismo.

O livro está dividido em quatro partes, totalizando 19 capítulos. A primeira parte, intitulada *Mercado de Trabalho*, é composta por sete capítulos.

O primeiro capítulo refere-se às diferenças regionais da estrutura ocupacional, destacando problemas crônicos do mercado de trabalho no Brasil. Os dois capítulos seguintes referem-se à problemática de inserção dos jovens num mercado de trabalho heterogêneo e segmentado. Fica evidente o contraste entre a melhoria na inserção ocupacional dos jovens ocorrida durante o período de crescimento com inclusão social (entre 2004 e 2013) e a reversão de tendência verificada em razão da recessão econômica em 2015-2016 e do baixo dinamismo do mercado de trabalho nos anos seguintes. Os capítulos 4 e 5 analisam as mudanças no trabalho nos setores bancário e siderúrgico, ilustrando como as tendências de flexibilidade do trabalho e precariedade dos vínculos de emprego verificam-se em diferentes tipos de atividade econômica, na produção de bens e na prestação de serviços. O sexto capítulo refere-se aos problemas de inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal, ressaltando a importância da legislação de apoio que fixa cotas de emprego para pessoas com deficiência. Finalmente, o último capítulo da Parte I discute os impactos das crises política, econômica e sanitária, assim como o limitado alcance das atuais políticas de proteção aos trabalhadores.

A segunda parte, intitulada *Relações de Trabalho*, contém reflexões sobre tendências atuais nesse campo no Brasil. Está composta por cinco capítulos.

O capítulo 8 avalia a flexibilização na legislação trabalhista entre 2003 e 2014, durante três governos liderados pelo Partido dos Trabalhadores, em

simultâneo ao processo de inclusão social por meio da geração de empregos e pelo acesso ao consumo. O capítulo 9 discute a reforma trabalhista de 2017, seus propósitos e efeitos sobre as relações de trabalho, interpretando a reforma como parte de um processo continuado de eliminação de direitos e crescente desproteção dos empregados, evitando a regulação pública e debilitando as instituições responsáveis por essa regulação, órgãos públicos e organizações coletivas de trabalhadores. Os demais capítulos tratam de aspectos específicos das mudanças nas relações de trabalho. O décimo trata, no caso específico da indústria siderúrgica, dos efeitos do crescente uso de terceiros, em vez da contratação direta de empregados, com impactos sobre as condições de trabalho e a saúde dos trabalhadores. O capítulo 11 destaca o ocultamento do vínculo de emprego verificado no uso de plataformas digitais para a prestação de serviços, acarretando sonegação trabalhista e fiscal. Finalmente, o capítulo 12 analisa a ampliação da frequência de situações de trabalho no domicílio dos trabalhadores, destacando decisões judiciais recentes sobre o teletrabalho.

A terceira parte, intitulada *Trabalho e Gênero*, reúne cinco estudos que examinam facetas do trabalho feminino.

O capítulo 13 fornece um quadro do emprego informal com recorte de gênero para os países da América do Sul. Este estudo contextualiza o significado de economia informal conforme diversas abordagens e analisa o comportamento do emprego informal na região, discutindo as descobertas, levando em consideração as políticas públicas implementadas para combater a informalidade. O capítulo 14 analisa a questão da segregação ocupacional de gênero entre os trabalhadores com nível de educação superior, destacando as diferenças por sexo de participação e nível de renda no grupo de profissionais das ciências e das artes que apresenta uma das maiores desigualdades de rendimento em favor dos homens, apesar da presença feminina nesse grupo ser majoritária no conjunto deste grande grupo ocupacional. O capítulo 15 analisa os impactos da reforma trabalhista no corpo docente de instituições de ensino de nível superior. A análise contextualiza as desigualdades de gênero numa perspectiva histórica e posteriormente enfoca os motivos da reforma trabalhista de 2017 e seus efeitos iniciais no caso dos professores da educação superior, desde uma perspectiva de gênero. Já o capítulo 16 aprofunda o estudo da relação entre produção e reprodução social, sustentando que essa relação é marcada atualmente pela financeirização da economia e pela ideologia neoliberal, produzindo novos fenômenos e acentuando ainda mais a assimetria que marca a divisão sexual de trabalho (produtivo e reprodutivo), ampliando a sobrecarga das mulheres – efeitos que foram agravados pela epidemia da Covid-19. No último capítulo desta terceira parte é feita uma reflexão sobre a crise econômico-sanitária de 2020 e seus efeitos no sentido de aumentar a

flexibilidade do trabalho e a precarização dos vínculos de emprego das mulheres, com base em indicadores tradicionais e na observação de movimentos observados fora da força de trabalho.

A quarta e última parte, intitulada *Interfaces*, traz dois textos que examinam as conexões do trabalho com a nova dinâmica do capitalismo contemporâneo, com a reprodução social e com esferas de sociabilidade. O capítulo 18 trata dos impactos da financeirização da economia na gestão de grandes empresas e na organização do trabalho, assim como do seu reflexo sobre a proteção social e a introjeção da lógica financeira no âmbito das famílias. E o capítulo 19 argumenta que o empreendedorismo vem se configurando como uma técnica gerencial de controle dos trabalhadores, que ajuda a organizar as relações de trabalho em mutação, em especial no interior das plataformas digitais.

Com esta publicação, portanto, o CESIT pretende contribuir para o debate público dessas questões atuais. A aglutinação de esforços de diversos profissionais, pesquisadores e estudantes de pós-graduação e a parceria com outras instituições públicas permitem aprofundar a reflexão sobre temas relevantes. As diversas facetas do trabalho aqui destacadas evidenciam problemas e desafios para a sociedade brasileira nesta etapa de transição e acentuadas incertezas no capitalismo contemporâneo. A todas e todos que se envolveram neste projeto coletivo, nossos agradecimentos.



PARTE I  
MERCADO DE TRABALHO



# CAPÍTULO 1

## PROBLEMAS CRÔNICOS DO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL: diferenças regionais, 2014-2019

*Marcelo W. Proni*  
*Darcilene C. Gomes*

---

### 1. Introdução

Durante o período 2004-2014, houve melhorias importantes no mercado de trabalho brasileiro, em razão da retomada do crescimento econômico e de políticas governamentais favoráveis à geração de empregos formais e à elevação dos salários, embora no final do período já houvesse evidência de perda de dinamismo (BALTAR; KREIN, 2013; MATTOS, 2015; CACCIAMALI; TATEI, 2016; OLIVEIRA, 2017).

Os principais indicadores que confirmam uma evolução positiva nesse período são os seguintes: i) a taxa de desocupação estimada pela PNAD diminuiu de 9,7% da força de trabalho em 2003 para 6,2% em 2012, depois teve leve elevação para 6,9% em 2014; ii) a taxa média anual de desemprego mensurada pela PME (para as principais metrópoles do País) se reduziu de 12,3% em 2003 para 4,8% em 2014; iii) o número de empregos formais (com registro na RAIS) aumentou de 29,5 milhões em dezembro de 2003 para 49,6 milhões ao final de 2014 (variação de 68%); iv) o grau de informalidade no mercado de trabalho nacional (incluindo empregados sem carteira assinada, trabalhadores por conta própria sem contribuição à previdência e trabalhadores não remunerados) se reduziu de 55% do total de ocupados em 2003 para 42% em 2014; v) a proporção de ocupados com contribuição à previdência social aumentou de 47% em 2003 para 62% em 2014; vi) o salário mínimo legal aumentou de R\$ 240,00 em janeiro de 2004 para R\$ 724,00 em janeiro de 2014, uma valorização real de 77% (valor corrigido pelo INPC); vii) o rendimento mensal médio das pessoas ocupadas aumentou de R\$ 1.247,00 em 2003 para R\$ 1.785,00 em 2014 (43% em termos reais); viii) o Índice de Gini da distribuição do rendimento médio mensal (todos os trabalhos) se reduziu de 0,553 em 2003 para 0,489 em 2014; e ix) a razão entre o rendimento médio (todos os trabalhos) dos 10% com maiores rendimentos

e o dos 40% com menores rendimentos diminuiu de 16,2 em 2004 para 11,6 em 2014 (OLIVEIRA, 2017; IBGE, 2015).

Apesar da melhoria evidente no quadro geral, ao final desse ciclo de crescimento ainda persistia elevada informalidade e alta rotatividade, a desigualdade de renda permanecia muito elevada, parcela expressiva da força de trabalho ainda estava submetida a condições precárias de trabalho (BALTAR, 2014). E ainda havia muito a fazer no combate à discriminação por gênero e por raça (PRONI; GOMES, 2015). Além disso, o mercado de trabalho nacional continuava marcado por desigualdades regionais, que diferenciavam o peso dos tipos de precariedade registrados em cada região.

Em 2015, houve clara inflexão nas principais tendências do mercado de trabalho brasileiro, com destaque para o aumento do desemprego, do subemprego e do trabalho por conta própria, além de queda da massa salarial (LAMEIRAS; CARVALHO, 2017). Isso ocorreu por causa da forte recessão econômica em 2015-2016, que provocou um processo de deterioração no mercado de trabalho, que atingiu com maior força os segmentos mais vulneráveis da força de trabalho (jovens, mulheres, negros). A partir de 2016, começou a aumentar o desalento, o assalariamento sem carteira assinada e a subocupação por insuficiência de horas trabalhadas. Por sua vez, a débil recuperação econômica em 2017-2018 produziu uma lenta melhoria no mercado de trabalho: suave diminuição na taxa de desemprego, aumento da ocupação concentrado em vínculos informais de emprego, aumento da proporção do contrato de trabalho em tempo parcial ou intermitente na geração de emprego formal, gradual recuperação do rendimento mensal médio (LAMEIRAS; CARVALHO; CORSEUIL, 2019).

A precarização da estrutura ocupacional – resultante da profunda recessão e do baixo dinamismo econômico nos anos seguintes – se manifestou em todos os ramos de atividade econômica e afetou inclusive ocupações bem estruturadas (DIEESE, 2018). Em adição, é importante observar que a reforma trabalhista que entrou em vigor em novembro de 2017 agravou o referido quadro, uma vez que enfraqueceu o poder de negociação dos sindicatos e aumentou a vulnerabilidade dos empregados com carteira de trabalho assinada (LÚCIO, 2018).

O processo de precarização verificado no mercado de trabalho e nas relações de emprego combinou “velhos problemas” do subdesenvolvimento (em especial, a heterogeneidade estrutural, a informalidade, a baixa renda e a subutilização da força de trabalho) com “novos desafios” derivados do avanço do ideário neoliberal, que restringiu o gasto social (e a expansão do emprego público de qualidade) e induziu a flexibilização de normas trabalhistas (causando maior desproteção), ou derivados do persistente processo

de desindustrialização (que implicou em baixo crescimento da produtividade do trabalho e em redução da proporção de empregos de qualidade no setor privado).

As informações fornecidas pela PNAD Contínua indicam que, nos últimos dois trimestres de 2019, havia sinais de expansão do emprego formal, mas as novas vagas criadas tinham uma remuneração média menor do que a média vigente (LAMEIRAS; CORSEUIL; CARVALHO, 2020). Se essa tendência se mantivesse no ano seguinte, o desemprego e a informalidade poderiam se reduzir gradativamente, mas o salário médio do conjunto da força de trabalho nacional continuaria declinando (em termos reais). De fato, os principais indicadores de mercado de trabalho mostravam um quadro geral muito aquém daquele registrado para 2014.

Certamente, um estudo completo das características estruturais e institucionais do mercado de trabalho no País extrapola o alcance do presente capítulo. Neste texto conciso, o foco da análise se concentra em problemas crônicos decorrentes da insuficiente geração de empregos formais e da heterogeneidade econômica e social nas cinco grandes regiões.

O objetivo do capítulo é evidenciar as diferenças regionais no que se refere (1) ao tamanho da força de trabalho, (2) à incidência do desemprego e da subutilização da força de trabalho, (3) à persistência da informalidade e (4) à proporção de trabalhadores com rendimento inferior ao salário mínimo legal, considerando o período 2014-2019. A análise se baseia em tabulações especiais da PNAD Contínua referentes às médias anuais de indicadores selecionados para oferecer uma visão panorâmica de tais problemas crônicos.

## **2. Diferenças regionais no tamanho da força de trabalho**

Entre 2014 e 2019, houve um crescimento absoluto da população em idade ativa (PIA: 14 anos e mais), de 161,2 milhões para 171,0 milhões de pessoas. Por sua vez, a população economicamente ativa (PEA) aumentou de 99 milhões para 106 milhões de pessoas. O total de ocupados elevou-se pouco (de 91,6 milhões para 93,4 milhões), enquanto o aumento no número de desocupados foi bem maior: de 6,7 milhões para 12,6 milhões de pessoas.

Foi registrada uma leve elevação da taxa de atividade (PEA/PIA x 100) entre 2014 e 2019: de 61% para 61,9% (Tabela 1). No Nordeste, onde a taxa de atividade já era menor, houve redução a partir de 2016, diminuindo para 54,6% em 2019 – parcela expressiva da PIA encontrava-se na “inatividade”. Por outro lado, no Sudeste houve elevação significativa da taxa, de 61,9% para 65,2%, aumentando a pressão por vagas no mercado de trabalho. No Centro-Oeste a taxa já era maior e se elevou para 66,6%.

**Tabela 1 – Taxa de atividade econômica por grande região (2014-2019)**

Região	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Brasil	61,0	61,3	61,4	61,7	61,6	61,9
Norte	61,1	61,4	60,9	60,2	59,7	60,0
Nordeste	56,9	57,0	55,6	54,8	54,5	54,6
Centro-Oeste	65,0	64,9	65,2	65,4	65,5	66,6
Sudeste	61,9	62,4	63,5	64,7	65,0	65,2
Sul	63,8	64,0	64,3	64,6	63,9	64,5

Fonte: IBGE-PNADC. Elaboração própria. Nota: médias anuais.

Também é preciso considerar a “força de trabalho potencial”, que reúne os “desalentados” (pessoas que não procuraram trabalho nos últimos 30 dias porque não acreditavam que teriam sucesso, mas estavam disponíveis para trabalhar) e os “momentaneamente indisponíveis” (pessoas que procuraram trabalho, mas não estavam disponíveis para trabalhar na semana de referência). Embora tais pessoas estejam “fora da força de trabalho” (são classificadas como “inativas”), podem voltar a participar ativamente do mercado de trabalho e, por isso, representam uma ampliação potencial da oferta de mão de obra.

**Tabela 2 – Tamanho relativo da força de trabalho potencial por grande região (2014-2019)**

Região	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Brasil	4,3	4,7	6,0	7,0	7,6	7,6
Norte	5,7	6,6	8,4	10,6	11,6	10,3
Nordeste	9,0	9,5	12,1	14,6	15,8	16,1
Centro-Oeste	2,7	3,0	3,6	4,3	5,0	4,6
Sudeste	2,4	2,7	3,7	4,2	4,5	4,6
Sul	2,1	2,3	2,9	3,3	3,3	3,6

Fonte: IBGE-PNADC. Elaboração própria. Nota: médias anuais.

Em 2014, a força de trabalho potencial equivalia a 4,3% da força de trabalho efetiva (PEA), no Brasil. Em 2019, essa proporção havia se elevado para 7,6% (Tabela 2), contribuindo para forte expansão da “força de trabalho ampliada”, que aumentou de 103 milhões de pessoas em 2014 para 114 milhões em 2019.

As desigualdades regionais são bastante evidentes. Essa proporção é maior no Nordeste, onde aumentou 7 pontos percentuais e alcançou 16,1% em 2019. No Sul, onde a proporção é menor, o aumento foi de apenas 1,5 ponto percentual, ficando em 3,6% da força de trabalho efetiva.

A distribuição da PEA por grande região em 2019 indica elevada concentração no Sudeste 45,3% e pequena participação no Norte e no Centro-Oeste (7,9% e 8,2%), enquanto no Nordeste concentrava 23,5% no Sul 15,1%. Mas, metade (49,9%) da força de trabalho potencial estava concentrada no Nordeste e mais de um quarto (27,2%) no Sudeste (4 milhões e 2,2 milhões de pessoas, respectivamente). Por isso, a distribuição regional da força de trabalho ampliada difere um pouco da distribuição da PEA: a participação do Nordeste sobe para 25,3% e a do Sudeste fica em 44%.

### 3. O problema do desemprego e da subutilização da força de trabalho

A recessão econômica provocou um forte crescimento da taxa de desocupação no País, que passou de 6,8% em 2014 para 11% em 2016. No ano seguinte, a média anual se aproximou de 13%, mostrando um descompasso entre o fim do ciclo recessivo e seus efeitos no mercado de trabalho. A débil recuperação econômica fez que a taxa permanecesse nesse patamar elevado: 11,9% em 2019. Estima-se que o número de desocupados dobrou entre 2014 e 2019 (de 6,7 milhões para 12,6 milhões de pessoas).

**Tabela 3 – Taxa de desocupação (média anual) por grande região (2014-2019)**

Região	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Brasil	6,8	8,5	11,0	12,7	12,3	11,9
Norte	7,2	8,7	11,5	12,6	12,1	11,8
Nordeste	8,7	10,2	13,6	15,2	14,9	14,5
Centro-Oeste	5,6	7,4	10,1	10,4	9,4	10,1
Sudeste	6,9	8,7	11,9	13,4	12,9	12,2
Sul	4,1	5,6	7,7	8,3	8,0	7,8

Fonte: IBGE-PNADC. Elaboração própria. Nota: médias anuais.

A comparação da taxa de desocupação nas grandes regiões (Tabela 3) mostra que, já em 2014, o problema do “desemprego aberto” atingia uma porcentagem maior da força de trabalho no Nordeste (8,7%), que era mais do que o dobro da taxa registrada no Sul (4,1 %). Em 2017, as taxas alcançaram o pico em todas as regiões. Em 2019, o Nordeste continuava sendo a região com maior porcentagem de desocupados e o Sul mantinha-se no polo oposto (14,5% contra 7,8%). E a taxa de desocupação no Sudeste permanecia acima de 12%.

Em termos absolutos, estima-se que no Sudeste havia cerca de 5,9 milhões de desempregados em 2019; no Nordeste, 3,6 milhões; no Sul, 1,2

milhão; no Norte, pouco menos de 1 milhão; e no Centro-Oeste, quase 900 mil desempregados. Ao final do período analisado, 46,6% dos desocupados estavam concentrados no Sudeste e outros 28,6% no Nordeste.

O aumento do desemprego aberto fez crescer o desalento. A estimativa é que havia 1,5 milhão de pessoas desalentadas em 2014 e 4,8 milhões em 2019. A proporção de desalentados no total da força de trabalho potencial, no Brasil, passou de 36,3% em 2014 para 59,4% em 2019 (Tabela 4). Note-se que, em 2019, a maior proporção de desalentados ocorre no Nordeste (72,8%), onde havia quase 3 milhões de pessoas nessa condição, e a menor proporção no Sul (39,9%), com cerca de 230 mil pessoas. Frise-se que 61,2% dos desalentados residiam no Nordeste e 20,3% residiam no Sudeste, em 2019.

**Tabela 4 – Proporção de desalentados por grande região (2014-2019)**

<b>Região</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Brasil	36,3	41,6	55,1	57,0	59,5	59,4
Norte	26,6	33,3	48,6	52,9	55,6	56,3
Nordeste	47,4	51,8	67,0	68,7	72,6	72,8
Centro-Oeste	20,3	27,8	44,9	43,0	43,2	42,7
Sudeste	24,3	31,6	42,9	44,4	45,4	44,1
Sul	22,0	28,1	37,8	40,1	39,5	39,9

Fonte: IBGE-PNADC. Elaboração própria. Nota: médias anuais.

O problema do desemprego não deve ser examinado apenas com as informações sobre a taxa de desocupação, uma vez que a força de trabalho potencial pode ser entendida como uma forma de “desemprego oculto”<sup>1</sup>. Para mensurar essa dimensão ampliada do desemprego o IBGE adotou outro indicador, a “taxa combinada de desocupação e força de trabalho potencial”, que soma os desocupados, os desalentados e os indisponíveis, e então calcula sua participação na força de trabalho ampliada. Na Tabela 5, esse indicador ganhou denominação mais simples: “taxa de desocupação ampliada”.

1 O problema do desemprego não é mensurado completamente pelo indicador convencional porque parcela dos desempregados pode não ter procurado emprego no período de referência da pesquisa domiciliar (são classificados como inativos), enquanto outra parcela declara estar ocupada em trabalho esporádico, eventual ou intermitente. Essas duas situações denotam o que o DIEESE denominava como “desemprego oculto por desalento” e “desemprego oculto por trabalho precário” (DEDECCA, 1996).

**Tabela 5 – Taxa de desocupação ampliada por grande região (2014-2019)**

Região	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Brasil	10,6	12,6	16,5	18,5	18,4	18,1
Norte	12,2	14,4	18,3	21,0	21,2	20,1
Nordeste	16,3	18,1	22,9	26,0	26,5	26,3
Centro-Oeste	8,1	10,0	13,2	14,1	13,6	14,1
Sudeste	9,0	11,1	15,0	16,9	16,6	16,0
Sul	6,1	7,7	10,4	11,2	10,9	10,9

Fonte: IBGE-PNADC. Elaboração própria. Nota: médias anuais.

Houve um claro aumento da desocupação ampliada em 2015, 2016 e 2017, em todas as regiões. Em 2019, houve pequena redução na taxa média anual. É importante destacar as diferenças regionais. De acordo com esse indicador, o problema do desemprego atingia mais de um quarto (26,3%) da força de trabalho ampliada no Nordeste e cerca de um décimo (10,9%) no Sul, em 2019. O maior aumento (10 pontos percentuais) ocorreu no Nordeste, mas também houve expressivo aumento nas outras regiões.

E ressalta-se que, em 2019, o problema do desemprego, sob essa ótica ampliada, atingia cerca de 20,6 milhões de pessoas no País, sendo 8 milhões no Sudeste (39,1% do total) e 7,6 milhões no Nordeste (36,9% do total).

A deterioração do mercado de trabalho também provocou o crescimento da subocupação por insuficiência de horas trabalhadas (jornada de trabalho semanal inferior a 40 horas, mas o trabalhador tem interesse e disponibilidade para uma jornada integral). De acordo com as informações fornecidas pela PNAD Contínua, entre 2014 e 2019, o número de subocupados no conjunto do País cresceu de 4,5 milhões para quase 7 milhões de pessoas. Ao final do período, a maior parcela de subocupados estava concentrada no Nordeste (2,8 milhões de trabalhadores), mas também era bastante significativa a parcela localizada no Sudeste (2,5 milhões de trabalhadores).

É importante analisar a porcentagem de subocupados por insuficiência de horas trabalhadas em relação ao total da PEA. No Brasil, entre 2014 e 2019, a taxa média anual aumentou de 4,9% para 7,5% (Tabela 6). Mas, as diferenças regionais novamente chamam a atenção. Essa taxa se manteve menor nas regiões Sul e Centro Oeste (4,7% e 4,6%) e maior no Nordeste (13,1%).

**Tabela 6 – Taxa de subocupação por insuficiência  
de horas trabalhadas (2014-2019)**

Região	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Brasil	4,9	5,3	5,3	6,5	7,2	7,5
Norte	6,1	6,6	6,4	7,8	8,2	9,0
Nordeste	9,7	9,7	9,9	12,1	12,9	13,1
Centro-Oeste	3,0	3,2	3,1	4,0	4,6	4,6
Sudeste	3,1	3,7	3,7	4,8	5,6	5,9
Sul	3,1	3,6	3,3	4,1	4,3	4,7

Fonte: IBGE-PNADC. Elaboração própria. Nota: médias anuais.

A combinação entre desemprego aberto, desalento e subemprego denota uma grave insuficiência na geração de empregos. A OIT mensura esse problema por meio de um indicador referente à “subutilização da força de trabalho”<sup>2</sup> (IBGE, 2016). Estima-se que havia cerca de 16 milhões de trabalhadores subutilizados no País, em 2014, número que aumentou com a recessão econômica e depois continuou aumentando, alcançando em 2019 um total de 27,6 milhões de pessoas, dos quais 10,5 milhões residiam no Nordeste e 10,3 milhões no Sudeste.

A taxa composta de subutilização (média anual) no Brasil passou de 15% em 2014 para 24,2% em 2019 (Tabela 7). De fato, a probabilidade de encontrar trabalhadores desocupados, desalentados ou subocupados (com jornada parcial involuntária) cresceu em todas as regiões. Mas, as diferenças regionais se acirraram, uma vez que esse indicador mostra um agravamento mais evidente do quadro no Nordeste, no Norte e no Sudeste, e uma piora menos intensa no Sul e no Centro-Oeste. A precariedade na condição de atividade e na inserção ocupacional continuou sendo mais frequente na região Nordeste, onde a taxa de subutilização passou de 24,4% em 2014 para 35,9% em 2019; e menos frequente na região Sul (de 9% para 15,1%). No Sudeste, região mais populosa do País, a taxa composta de subutilização também teve aumento expressivo: passou de 11,8% para 21% nesse período.

2 A “taxa composta de subutilização da força de trabalho” é calculada da seguinte forma: no numerador, a soma do número de desocupados, de subocupados e de pessoas na força de trabalho potencial; no denominador, o total da força de trabalho ampliada.

**Tabela 7 – Taxa composta de subutilização da força de trabalho (2014-2019)**

Região	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Brasil	15,0	17,3	20,9	23,8	24,3	24,2
Norte	17,6	20,0	23,6	27,1	27,7	27,3
Nordeste	24,4	26,0	30,5	35,0	35,9	35,9
Centro-Oeste	10,8	12,9	15,8	17,6	17,6	18,1
Sudeste	11,8	14,4	18,2	20,8	21,3	21,0
Sul	9,0	11,0	13,3	14,9	14,7	15,1

Fonte: IBGE-PNADC. Elaboração própria. Nota: médias anuais.

#### 4. O problema da informalidade e da vulnerabilidade ocupacional

A estimativa do número de ocupados aponta uma redução entre 2014 e 2017 (de 92 milhões para 90,3 milhões de trabalhadores), que foi causada pelo aprofundamento da recessão econômica em 2016. A ténue recuperação da economia nacional a partir de 2017 contribuiu para repor o total de ocupados, que alcançou 93,4 milhões de pessoas em 2019<sup>3</sup>.

Entre as principais modificações na estrutura ocupacional ocorridas entre 2014 e 2019 podem ser destacadas as seguintes:

- i. redução do número de empregados no setor privado com carteira de trabalho assinada (de 36,4 milhões para 33,2 milhões) e aumento dos empregados no setor privado sem carteira assinada (de 10,3 milhões para 11,6 milhões);
- ii. o número de ocupados no setor público (militares, servidores estatutários e empregados) se elevou levemente (de 11,4 milhões para 11,6 milhões), devido ao aumento no número de empregados no setor público sem carteira de trabalho assinada (de 2,2 milhões para 2,4 milhões de funcionários);
- iii. houve crescimento significativo do número de trabalhadores por conta própria (de 21,2 milhões para 24,2 milhões);
- iv. também cresceu o número de pequenos empregadores (de 3,8 milhões para 4,4 milhões);
- v. o número de trabalhadores domésticos aumentou levemente (de 5,9 milhões para 6,3 milhões) por causa do aumento dos vínculos sem carteira de trabalho assinada (de 4,1 milhões para 4,5 milhões);

3 Havia 6,3 milhões de trabalhadores “temporários” em 2014 e 6,2 milhões em 2019.

- vi. por fim, diminuiu o número dos que são classificados como “trabalhador familiar auxiliar” (de 2,6 milhões para 2,1 milhões).

Houve um claro aumento da informalidade no conjunto do País. O número de empregados sem carteira de trabalho assinada (juntando o setor privado e o setor público) aumentou de 12,5 milhões para 14 milhões de trabalhadores, entre 2014 e 2019. O aumento do número de trabalhadores domésticos sem carteira de trabalho assinada reforçou o processo de precarização. Também aumentou o número de trabalhadores por conta própria sem CNPJ (atingiu 19 milhões) e o número de pequenos empregadores sem CNPJ (passou de 830 mil). Embora nesse período tenha havido crescimento significativo dos que formalizaram sua atividade pela adesão ao MEI<sup>4</sup>, a conversão do trabalhador em pessoa jurídica não foi suficiente para superar sua condição vulnerável.

Na Tabela 8, nota-se que a informalidade entre os ocupados aumentou de 39,2% em 2014 para 41,6% em 2019. Ou seja, no conjunto do País havia 36 milhões de trabalhadores com algum tipo de condição ocupacional vulnerável no início do período e cerca de 38,9 milhões ao final do período.

**Tabela 8 – Proporção de trabalhadores informais\* por grande região (2014-2019)**

Região	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Brasil	39,2	38,9	38,7	40,2	41,1	41,6
Norte	58,7	59,0	58,7	59,5	59,2	60,9
Nordeste	57,1	56,5	55,9	56,4	56,5	56,9
Centro-Oeste	37,5	37,4	37,6	38,5	39,1	39,8
Sudeste	30,1	30,0	30,3	33,0	34,8	35,3
Sul	28,1	27,6	27,2	28,4	28,8	28,2

Fonte: IBGE-PNADC. Elaboração própria. Nota: médias anuais.

Nota: \* Inclui empregado no setor privado sem carteira assinada, empregado no setor público sem carteira, trabalhador doméstico sem carteira, trabalhador por conta própria sem contribuição à previdência, empregador sem contribuição à previdência e trabalhador familiar auxiliar.

A estrutura ocupacional apresenta diferenças regionais expressivas. Por exemplo, em 2019, o peso da informalidade permanecia maior nas regiões Norte e Nordeste (60,9% e 56,9%, respectivamente) e menor no Sul e Sudeste (28,2% e 35,3%). Chama a atenção o aumento na proporção de trabalhadores

4 O número de microempreendedores individuais (MEI) registrados aumentou de 4,7 milhões em 2014 para 9,1 milhões em 2019. Portanto, houve um avanço da formalização de trabalhadores por conta própria (e de empregadores com apenas um funcionário). Mas a condição desses microempreendedores permanece vulnerável, em particular diante de flutuações da demanda e do risco de adoecimento ou da necessidade eventual de afastamento do trabalho.

informais ocorrido no Sudeste (5 pontos percentuais entre 2016 e 2019), enquanto no Sul e no Nordeste a porcentagem voltou ao mesmo patamar.

O problema da vulnerabilidade ocupacional também deriva da falta de acesso ao instituto de previdência social. No conjunto do País, o número de ocupados contribuintes de previdência vinha aumentando até 2015 (quando alcançou o pico de quase 60 milhões de trabalhadores), depois se reduziu para 58,1 milhões em 2017. Após a reforma trabalhista, o número de contribuintes se elevou muito pouco: 58,7 milhões em 2019.

A informalidade está diretamente relacionada com o elevado número de trabalhadores sem previdência social, que aumentou de 32,6 milhões em 2014 para 34,7 milhões em 2019, de acordo com as estimativas da PNAD Contínua. A proporção de pessoas ocupadas que estavam desprotegidas neste quesito aumentou de 35,4% em 2014 para 37,1% em 2019 (Tabela 9).

**Tabela 9 – Ocupados sem contribuição para a previdência social (2014-2019)**

Região	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Brasil	35,4	35,0	34,7	35,9	36,6	37,1
Norte	53,8	53,9	53,7	54,4	54,0	56,0
Nordeste	52,8	51,9	51,3	51,4	51,3	52,1
Centro-Oeste	33,5	33,3	33,0	33,8	34,2	35,0
Sudeste	26,7	26,4	26,4	29,0	30,6	30,9
Sul	24,7	24,0	23,3	24,5	24,7	25,0

Fonte: IBGE-PNADC. Elaboração própria. Nota: médias anuais.

Há diferenças regionais expressivas na proporção de ocupados que não contribuem para a previdência social. A desproteção atinge uma porcentagem maior de trabalhadores no Norte e no Nordeste (mais da metade) e uma porcentagem menor no Sul (um quarto do total). Também chama atenção o fato dessa proporção ter aumentado significativamente no Sudeste a partir de 2017.

## 5. O problema dos baixos rendimentos do trabalho

De acordo com o IBGE (2020), o rendimento médio habitual mensal no trabalho principal (valores deflacionados) no Brasil se reduziu entre 2014 e 2017 (de R\$ 2.300,00 para R\$ 2.192,00), começou a se elevar em 2018 (R\$ 2.243,00), mas voltou a cair em 2019 (R\$ 2.229,00).

As desigualdades regionais no que se refere à remuneração são bastante expressivas. Em 2019, o rendimento médio no trabalho principal dos ocupados nas regiões Norte e Nordeste eram equivalentes a 73,5% e 68,5% da

média nacional, respectivamente. No Piauí e no Maranhão estavam os menores rendimentos médios da Federação (R\$ 1.280,00 e R\$ 1.287,00), enquanto os maiores rendimentos médios pertenciam ao Distrito Federal (R\$ 3.953,00), São Paulo (R\$ 2.817,00) e Rio de Janeiro (R\$ 2.715,00) (IBGE, 2020, p. 35).

A presença de enormes parcelas da população com baixos salários faz aumentar a desigualdade na distribuição de rendimentos do trabalho. Entre 2014 e 2019 aumentou a distância entre o rendimento mensal médio dos ocupados do topo (10% maiores) e da base da distribuição (40% menores) na maioria das Unidades da Federação. Em 2019, tal desigualdade era maior no Nordeste, com destaque negativo para Piauí (acima de 19,0 vezes) e Sergipe (17,4 vezes), e menor no Sul e no Centro-Oeste, com destaque positivo para Santa Catarina (abaixo de 8 vezes), Mato Grosso e Goiás (abaixo de 9,0 vezes). São Paulo e Rio de Janeiro tinham índice acima de 12 vezes (IBGE, 2020, p. 35-36).

Note-se que o rendimento médio habitual mensal no trabalho principal varia de acordo com a posição na ocupação, sendo que a maioria dos trabalhadores informais tem remuneração mensal inferior à média do conjunto dos ocupados – que equivalia a 2,23 salários mínimos em 2019. Nesse ano, o rendimento médio dos empregadores equivalia a 6,09 s.m., o dos funcionários públicos e militares correspondia a 4,20 s.m. e o dos empregados com carteira coincidia com a média (2,24 s.m.). Com rendimento médio abaixo da média dos ocupados estavam os trabalhadores por conta própria (1,66 s.m.), os empregados sem carteira assinada (1,51 s.m.), os trabalhadores domésticos com carteira (1,27 s.m.) e os trabalhadores domésticos sem carteira (0,76 s.m.) (IBGE, 2020, p. 25).

Entre 2014 e 2017, cresceu o percentual de ocupados com rendimento inferior ao salário mínimo em todas as regiões do Brasil (Tabela 10). Em 2014, 20% dos ocupados tinham rendimento mensal menor do que esse valor de referência. Em 2017, esse percentual era de 21,6%. Houve pequena redução em 2019 (20,8%), mas o problema crônico referente à elevada proporção de trabalhadores com rendimentos muito baixos permaneceu.

As diferenças regionais exibidas por este indicador são muito acentuadas. Nas regiões Nordeste e Norte os percentuais de ocupados com rendimento mensal habitual inferior ao salário mínimo são muito maiores. Em 2019, este percentual era de 38,5% no Nordeste e 34,1% no Norte. Por sua vez, as proporções no Sul e no Sudeste eram bem menores (12,4% e 13,9%).

**Tabela 10 – Ocupados com rendimento mensal habitual menor que 1 s.m. (2014-2019)**

Região	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Brasil	19,9	18,3	20,7	21,6	21,5	20,8
Norte	30,2	29,9	33,8	35,0	35,0	34,1
Nordeste	37,9	36,1	39,3	39,7	39,1	38,5
Centro-Oeste	12,7	12,0	14,1	14,5	14,7	14,3
Sudeste	12,7	10,6	12,8	14,4	14,4	13,9
Sul	11,9	11,2	12,9	13,4	13,1	12,4

Fonte: IBGE-PNADC. Elaboração própria. Nota: médias anuais.

A mudança da estrutura ocupacional, com crescimento relativo dos trabalhadores por conta própria e dos empregados sem carteira, ampliou o peso dos postos de trabalho com baixos de rendimentos mensais, inclusive com reflexo na parcela de trabalhadores com rendimento inferior ao salário mínimo. Esse tipo de precariedade ocupacional está diretamente relacionado com a ocorrência de trabalho informal esporádico ou em tempo parcial, de trabalho doméstico sem carteira assinada e de trabalho familiar não remunerado<sup>5</sup>. Sublinha-se que, em 2019, a maioria dos trabalhadores com rendimento inferior ao salário mínimo estava concentrada no Nordeste (mais de 7,9 milhões de pessoas), mas também era expressivo o número daqueles que residiam no Sudeste (5,8 milhões de pessoas).

## 6. Considerações finais

Houve uma clara inflexão nas principais tendências do mercado de trabalho brasileiro na segunda metade da década passada: aumento do desemprego, do desalento, da subocupação e da informalidade, queda do rendimento médio real do trabalho e crescimento da proporção de trabalhadores de baixa renda. Isso ocorreu como consequência da forte recessão econômica em 2015-2016 e da frágil recuperação no período 2017-2019. Pode-se constatar que a reforma trabalhista aprovada não contribuiu para gerar os empregos prometidos, nem para reduzir a informalidade laboral – ao contrário, ajudou a precarizar parcela dos empregos formais.

A partir de 2015, a precarização do mercado trabalho combinou distintos problemas crônicos no País. O aumento do número de desempregados (e da

5 É importante esclarecer que a grande maioria da força de trabalho reside em áreas urbanas, mas a vulnerabilidade é maior nas áreas rurais. Em 2019, no conjunto do País, a PEA rural correspondia a 11,3% do total, mas o peso da PEA rural era maior nas regiões Norte e Nordeste (19,9% e 19,6%).

porcentagem do desemprego de longa duração) foi acompanhado por expansão da informalidade (e da porcentagem de trabalhadores de baixa renda). A flexibilização de direitos do trabalho (por meio de alterações na legislação trabalhista) veio junto com a redução do número de ocupados que possuem acesso a tais direitos (empregados com carteira assinada ou estatutários). A maior facilidade na contratação de empresas terceirizadas (cujos trabalhadores recebem salários e benefícios relativamente menores) ocorreu em simultâneo à intensificação do trabalho em grandes empresas e no setor público (sobrecarga de trabalho e pressão por maior produtividade), que já vinha ocorrendo antes da recessão. Evidentemente, não seria possível examinar no presente capítulo todos os aspectos relacionados com a inflexão mencionada acima.

Em 2019, o problema do desemprego (incluindo o desalento) atingia mais de 17 milhões de pessoas no País, enquanto a informalidade afetava outros 38,9 milhões de trabalhadores. Ademais, pouco menos de 35 milhões de ocupados não contribuíam para a previdência, e 19 milhões recebiam rendimento inferior ao salário mínimo e estavam submetidos a uma condição altamente precária.

Ao examinar as diferenças regionais, fica evidente que a grave situação observada no mercado de trabalho brasileiro se apresenta ainda mais crítica no Nordeste e Norte, regiões que apresentam os piores indicadores em termos relativos, com elevado excedente estrutural de mão de obra, que se manifesta nos problemas crônicos analisados: o desemprego, a subutilização da força de trabalho, a informalidade, a desproteção e os baixos rendimentos do trabalho.

Todavia, é importante frisar que, em termos absolutos, o Sudeste concentra quantidade expressiva de pessoas desocupadas, em desalento e subutilizadas, assim como trabalhadores informais sem contribuição à previdência e com rendimento insuficiente.

Por fim, deve-se notar que os problemas crônicos do mercado de trabalho afetam uma proporção menor de trabalhadores na região Sul do País.

Este era o quadro anterior à profunda crise econômica iniciada em 2020, que abalou o mercado de trabalho de todas as regiões do País, certamente com maior intensidade nas áreas mais pobres e entre os grupos sociais mais vulneráveis.

## REFERÊNCIAS

BALTAR, P. Política econômica, emprego e política de emprego no Brasil. **Estudos Avançados**, v. 28, n. 81, p. 95-114, ago. 2014.

BALTAR, P.; KREIN, J. D. A retomada do desenvolvimento e a regulação do mercado de trabalho no Brasil. **Caderno CRH**, v. 26, n. 68, p. 273-292, ago. 2013.

CACCIAMALI, M. C.; TATEI, F. Mercado de trabalho: da euforia do ciclo expansivo e de inclusão social à frustração da recessão econômica. **Estudos Avançados**, USP, v. 30, n. 87, p. 103-121, ago. 2016.

DEDECCA, C. S. O desemprego na Pesquisa de Emprego e Desemprego. **São Paulo em Perspectiva**, v. 20, n. 4, p. 46-57, dez. 1996.

DIEESE. Precarização do trabalho avança sobre setores e ocupações mais estruturadas. **Boletim Emprego em Pauta**, número 7, São Paulo, mar. 2018.

DIEESE. Balanço das negociações dos reajustes salariais de 2018. **Estudos e Pesquisas**, n. 90, São Paulo, ago. 2019.

IBGE. **Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira: 2015**. Rio de Janeiro: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2015.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**. Divulgação Especial. Medidas de subutilização da força de trabalho no Brasil. Rio de Janeiro: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2016.

IBGE. **Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira: 2020**. Rio de Janeiro: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2020.

LAMEIRAS, M. A. P.; CARVALHO, S. S; Mercado de trabalho. **Carta de Conjuntura**, IPEA, n. 34, 1º trimestre de 2017.

LAMEIRAS, M. A. P.; CARVALHO, S. S; CORSEUIL, C. H. L. Mercado de trabalho. **Carta de Conjuntura**, IPEA, n. 42, primeiro trimestre de 2019.

LAMEIRAS, M. A. P.; CORSEUIL, C. H. L.; CARVALHO, S. S. Mercado de trabalho. **Carta de Conjuntura**, IPEA, n. 46, 1º trimestre de 2020.

LÚCIO, C. G. O novo mundo do trabalho é flexível, precário e inseguro. **Carta Social e do Trabalho**, Unicamp, n. 38, p. 01-11, dez. 2018.

MATTOS, F. Avanços e dificuldades para o mercado de trabalho. **Estudos Avançados**, USP, v. 29, n. 85, p. 69-85, dez. 2015.

OLIVEIRA, T. **Trabalho e padrão de desenvolvimento**: uma reflexão sobre a reconfiguração do mercado de trabalho brasileiro. São Paulo: Hucitec, 2017.

PINHEIRO, L. S. *et al.* da. Mulheres e trabalho: breve análise do período 2004-2014. **Nota Técnica**, Ipea, n. 24, mar. 2016.

PRONI, M. W.; GOMES, D. C. Precariedade ocupacional: uma questão de gênero e raça. **Estudos Avançados**, USP, v. 29, n. 85, p. 137-151, dez. 2015.

# CAPÍTULO 2

## INSERÇÃO DOS JOVENS NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO NO PERÍODO DE CRESCIMENTO COM INCLUSÃO SOCIAL

*Anselmo Luis dos Santos*  
*Denis Maracci Gimenez*

---

### **1. Introdução**

O objetivo deste texto é analisar o padrão de inserção do jovem no mercado de trabalho brasileiro entre 2004 e 2013. Nos quadros da retomada do crescimento econômico, de melhorias sociais e de avanços no mercado de trabalho, são observadas importantes transformações e melhorias também nas condições de inserção ocupacional dos jovens. A partir de 2014, a desaceleração da economia afetou a geração de empregos, sinalizando nova tendência.

Tal análise busca entender como o dinamismo do mercado de trabalho brasileiro facilitou a inserção do jovem e a obtenção do “primeiro emprego”. Trata-se de um segmento da força de trabalho com grande vulnerabilidade social, historicamente com elevada taxa de participação em um mercado de trabalho estruturalmente heterogêneo. A elevada taxa de participação dos jovens no mercado de trabalho, em comparação com outros países, sempre esteve associada no Brasil a formas degradantes de exploração da atividade laboral, com evidentes impactos negativos sobre as condições de educação dos jovens.

Neste sentido, retratar o dinamismo do mercado de trabalho brasileiro naquele período e seus impactos sobre o segmento jovem da força de trabalho não é suficiente. Com efeito, as mudanças demográficas verificadas, assim como o impacto das políticas de proteção social e as voltadas para o mercado de trabalho, exerceram importante papel sobre a forma e as condições pelas quais os jovens brasileiros se inserem no mercado de trabalho nacional. Frente ao dinamismo do mercado de trabalho, às mudanças demográficas, na proteção social e trabalhista, observa-se, em tese, melhores condições tanto para a inserção laboral do jovem brasileiro quanto para a redução das elevadas taxas de atividade desse segmento.

A análise partirá da caracterização do padrão histórico de inserção dos jovens no mercado de trabalho brasileiro no período de industrialização e, depois, nas décadas de relativa estagnação econômica entre 1981 e 2003. Em seguida, diante das severas transformações demográficas das últimas décadas, cujos impactos são inequívocos sobre a constituição da força de trabalho juvenil, e frente às condições de retomada do crescimento da economia brasileira a partir de 2004 e seus reflexos sobre o mercado de trabalho, serão abordadas as mudanças no processo de inserção do jovem no mercado de trabalho brasileiro entre 2004 e 2013. Em adição, será analisada a inflexão a partir de 2014.

Por fim, antes das considerações finais, como um importante aspecto do processo de melhoria das condições sociais dos jovens no Brasil na última década, tratar-se-á do avanço das políticas sociais e daquelas voltadas para o mercado de trabalho. O Programa Bolsa Família, a política de valorização do salário mínimo, a estruturação do Programa Universidade para Todos (PROUNI), assim como o financiamento estudantil (FIES) e a ampliação das vagas nas escolas técnicas e federais de nível superior, entre outros, estabeleceram melhores condições para a inserção laboral ou ainda, para a redução da elevada atividade do jovem brasileiro no período 2004-2013.

## **2. Padrão histórico de inserção ocupacional de jovens no Brasil**

A análise do processo de inserção do jovem no mercado de trabalho brasileiro não pode ser dissociada das características concentradoras e excludentes do processo de desenvolvimento socioeconômico brasileiro, responsável pela construção de uma das nações com os mais elevados índices de desigualdade econômica, regional e entre diversos segmentos da sociedade. Para os negros e seus descendentes – também para mestiços – o significado da “libertação” foi a de assegurar liberdade de escolha, mas uma escolha restrita a algumas formas de trabalho que implicavam continuarem marginalizados e excluídos dos benefícios promovidos pela economia cafeeira e pelo lento processo de diversificação da estrutura produtiva e social (FERNANDES, 2008).

O Brasil da Primeira República tinha uma população muito jovem. Os dados do Censo de 1920 indicam uma população total de 30,6 milhões de habitantes, sendo que 21,9 milhões de pessoas (71,5%) tinham até 29 anos, mais de 13 milhões (41,1%) tinham até 14 anos e 6,4 milhões (20,9%) tinham até 6 anos de idade (IBGE, 1939).

Além de ser um país de jovens, o Brasil era também um país pobre, com uma renda per capita baixa e fortemente concentrada. Em 1920, logo após o desfecho da Primeira Guerra Mundial, estima-se que a renda per capita brasileira (US\$ 963) representava 17,3% da norte americana, 27,7%

da argentina, 29,0% do ocidente europeu e pouco mais de 58% da renda per capita média da América Latina (MADDISON, 2001).

Nessas condições, com a pobreza das famílias e as dificuldades de acesso a um sistema educacional extremamente reduzido e limitado às elites e às classes médias abastadas, a imensa maioria da grande população infanto-juvenil seria empurrada para o trabalho: nas atividades de subsistência no meio rural e urbano; como ajudantes do trabalho familiar; como trabalhadores por conta própria em atividade extremamente precárias no meio urbano; como assalariados nas ocupações associadas ao trabalho manual, às extensas jornadas, aos reduzidos rendimentos, a elevados índices de acidentes de trabalho, especialmente na construção, na indústria têxtil, nas atividades agrícolas e extrativas, no comércio informal.

O período de industrialização do Brasil (1930-1980) produziu uma brutal transformação das estruturas econômicas e sociais. O crescimento econômico acelerado em todo o período, particularmente no pós-guerra, com uma taxa média anual de crescimento do produto de 7,3% (1947-1980) foi determinante para que a renda per capita brasileira aumentasse mais de 7 vezes entre 1920 e 1980, chegando a US\$ 7.098 no início da década de 1980, mesmo com a forte expansão da população, que se ampliou 4 vezes no período (30 milhões para 120 milhões de habitantes).

O crescimento econômico acelerado e o avanço da industrialização produziram uma migração rural urbana das mais intensas do século XX. Entre 1950 e 1980, quase 40 milhões de brasileiros deixaram o campo e migraram para as áreas urbanas em busca das oportunidades geradas pela industrialização, fortemente concentradas na região Sudeste do país, particularmente na região metropolitana de São Paulo.

Nos quadros da rápida urbanização do Brasil e das oportunidades de emprego nos grandes centros urbanos, observa-se uma intensa mobilidade social ascendente, a formação de uma “nova classe média” e a queda acentuada da pobreza. Não obstante, a rápida expansão da capacidade de produção de riqueza material que transformou a estrutura social e promoveu forte mobilidade ascendente foi incapaz de eliminar a pobreza no país e diminuir a desigualdade, colocando o Brasil em 1980 entre aqueles países de maior desigualdade do mundo (HENRIQUE, 1999, p. 103).

As elevadas taxas de crescimento até o final dos anos 1970 permitiram a incorporação de milhares de brasileiros aos setores organizados da sociedade, produzindo uma mobilidade social ascendente, cuja peça fundamental era um mercado de trabalho extremamente dinâmico.

Conforme a interpretação de João Manuel Cardoso de Mello e Fernando Novais, a constituição deste modelo extremamente dinâmico e concentrador

fora determinada pela ordem política instaurada no país a partir do Golpe Militar de 1964 que “produziu, ao longo de seus vinte e um anos de vigência, uma sociedade deformada e plutocrática (CARDOSO DE MELLO; NOVAIS, 2009). Viu-se, assim, a permanência de constrangedores níveis de desigualdade, pobreza, analfabetismo, mortalidade infantil, entre outras mazelas, em meio a um acelerado crescimento econômico, processo que Maria da Conceição Tavares e José Carlos de Assis denominam como uma “modernização conservadora” do regime autoritário entre 1964-1985 (TAVARES; ASSIS, 1985).

Em meio a tal modelo de desenvolvimento econômico e social, além de uma elevada participação dos jovens no total da população (33,5% para a faixa de 10 a 24 anos), em 1980 a taxa de participação dos jovens de 10 a 24 anos no mercado de trabalho brasileiro era de mais de 40% (55,3% entre 15 e 24 anos), quando o Brasil já alcançava um estágio mais avançado, com uma sociedade urbana e industrial e com a oitava economia do mundo em 1980. Assim, no início da década de 1980, a taxa de participação dos jovens brasileiros no mercado de trabalho era uma das mais elevadas da América Latina, maior em comparação a muitos países com mesmo grau de desenvolvimento e incomparavelmente superior aos países desenvolvidos.

A parcela dos jovens provenientes das famílias mais bem situadas na estrutura social, especialmente das regiões mais desenvolvidas do Sudeste, foi extremamente beneficiada pelas novas oportunidades de escolarização formal, inclusive no ensino médio e superior, assim como pela facilidade de ingresso em boas condições num mercado de trabalho extremamente dinâmico. Com efeito, para a imensa maioria pobre da sociedade – negros, mulatos e mestiços, assim como brancos migrantes ou residentes nas regiões mais pobres –, a estratégia de melhoria de vida ou de ascensão social passou pela manutenção das crianças e jovens trabalhando (iniciavam sua trajetória até mesmo com menos de 10 anos de idade). Em outras palavras, num contexto de extrema e adversa concorrência num mercado de trabalho marcado por elevado excedente de força de trabalho, baixos salários e enorme desigualdade, tratava-se de uma estratégia de elevar a renda familiar por meio do aumento de familiares ocupados.

As décadas de 1980 e de 1990 no Brasil foram marcadas por crises externas, elevada inflação, ajuste recessivo e exportador, reformas e políticas econômicas neoliberais, reduzido crescimento econômico, que contribuíram para deteriorar o mercado de trabalho nos anos 1980 e provocar uma profunda desestruturação do mercado e das relações de trabalho no Brasil nos anos 1990. Embora a taxa de crescimento populacional já tivesse infletido no final dos anos 1960, o ritmo de crescimento da população jovem economicamente ativa ainda era elevado e maior do que o ritmo de crescimento da população

em idade ativa, de forma que a taxa de participação dos jovens de 15-24 anos subiu de 55,3% em 1980, para 56,5% em 1991 e atingiu 61,1% em 2000, seu patamar máximo na história urbana e industrial brasileira (Tabela 1).

**Tabela 1 – População total e da população jovem (em mil). Brasil, 1991-2010**

População	1991	2000	2010
Total (A)	146.826	169.799	190.756
Na faixa etária de 15-24 anos (B)	28.582	34.081	34.228
Economicamente Ativa de 15-24 anos (C)	16.151	20.812	19.209
(B) / (A) (em %)	19,5	20,1	17,9
(C) / (A) (em %)	11,0	12,3	10,1
Taxa de Participação (C) / (B) (em %)	56,5	61,1	56,1

Fonte: IBGE, Censos Demográficos.

Portanto, nos anos 1980 e 1990, num contexto de crise econômica, transformações estruturais adversas ao emprego e aos trabalhadores, assim como de elevação da taxa de participação juvenil, os impactos sobre a inserção dos jovens brasileiros no mercado de trabalho foram imensamente adversos. Com efeito, em 2003, ano das mais elevadas taxas de desemprego no Brasil, a taxa de desemprego metropolitana na faixa etária de 15 a 24 anos alcançou 25,3%, sendo ainda muito maior na faixa de 15 a 17 anos (38,1%), do que os 23,4% da faixa de 18 a 24 anos (IBGE, 2012).

Apesar do processo de transição demográfica iniciado no final da década de 1960, com expressiva redução da taxa de natalidade e do ritmo de crescimento da população brasileira, entre 1980 e 2000 o ritmo de crescimento da população ainda era muito elevado, com impactos sobre o elevado ritmo de crescimento da população ativa, demandando mais ocupações num cenário adverso. Nesse contexto, somente ao final da primeira década dos anos 2000 a transição demográfica brasileira resultou numa redução expressiva da taxa de participação dos jovens de 15 a 24 anos (para 56,1%) e na redução absoluta da população jovem (15 a 24 anos) total, em idade ativa e economicamente ativa. Em simultâneo, tal redução foi acompanhada do expressivo aumento da expectativa de vida dos brasileiros e da elevação da participação das pessoas com 60 anos ou mais na população total e na estrutura ocupacional.

De fato, somente a partir de 2004, num contexto marcado por taxas mais elevadas de crescimento econômico, por impactos favoráveis do processo de transição demográfica sobre a demanda juvenil por trabalho e por um conjunto importante de políticas sociais e voltadas para o trabalho, não somente o desemprego caiu, como vários aspectos relativos à inserção do jovem no mercado de trabalho e a diversos aspectos sociais melhoraram de forma significativa, como veremos nas próximas seções.

### 3. Mudanças na inserção ocupacional de jovens no período 2004-2015

No período 2004-2010, a economia brasileira apresentou uma taxa média crescimento do PIB de cerca de 4%, com fortes impactos positivos sobre a geração de ocupações, o crescimento do emprego formal, a elevação dos salários (especialmente os mais baixos), a redução da participação da ocupação informal na estrutura ocupacional e uma forte redução do desemprego (BALTAR *et al.*, 2010; SANTOS, 2011). Os dados do conjunto das regiões metropolitanas investigadas mensalmente pelo IBGE mostram uma tendência semelhante, mesmo quando se considera o período 2003-2013. No entanto, esses dados mais atualizados (2014-2015) apontam para uma queda da população ocupada nas metrópoles, estagnação do processo de ampliação da formalização e forte elevação do desemprego (Tabela 2).

No conjunto do país, observa-se que no período 2000-2010, a população economicamente ativa cresceu num ritmo maior (+20,7%) em comparação à população total (+12,3%) e a população em idade ativa (+18,3%). Mas esses ritmos de crescimento foram bem menores do que nas décadas anteriores e resultaram numa expansão muito pequena da taxa de participação (+2,0%), considerando que o patamar desta taxa era relativamente baixo em 2000, num contexto de desemprego elevado.

**Tabela 2 – Indicadores selecionados do mercado de trabalho.  
Brasil e Regiões Metropolitanas, 2000-2015 (variação %)**

População de 10 anos ou mais	Ocupada	Emprego formal*	Ocupação informal**	Desemprego
Brasil (Censo Demográfico, 2000 e 2010)	31,6	58,4	13,3%	- 60,4
Regiões Metropolitanas (PME, 2003-2013)	25,0	51,6	- 17,3	- 49,5
Regiões Metropolitanas (PME, 2014-2015) (média jan./jul.)	-0,8	0,01	-3,5	16,6

Fonte: IBGE. Censos e PME. \*Contribuintes à previdência social; \*\*Não contribuintes à previdência social.

Portanto, a evolução demográfica contribuiu para que fossem maiores e mais positivos os impactos do crescimento econômico médio de 4% – ritmo bem menor do que o verificado no auge do processo de industrialização, de 7% entre 1950-1980 – sobre o mercado de trabalho. Os dados recentes disponíveis para as regiões metropolitanas sobre evolução da população em idade ativa,

da população economicamente ativa e da taxa de participação mostram que a reversão dos impactos positivos não se deveu a um forte aumento da demanda por trabalho, indicando que a recente precarização do mercado de trabalho ocorre apesar dos impactos positivos da transição demográfica (Tabela 3).

**Tabela 3 – Evolução de indicadores selecionados do mercado de trabalho. Brasil e Regiões Metropolitanas, 2000-2015 (variação %)**

População com 10 anos ou mais	PIA (A)	PEA (B)	Taxa de Participação (B)/(A)
Brasil (Censos 2000-2010)	18,3	20,7	2,0
Regiões Metropolitanas (PME 2003-2013)	15,7	15,6	- 0,04
Regiões Metropolitanas (PME 2014-2015)	0,98	0,75	- 0,02

Fonte: IBGE; Censos, PNAD, PME.

Essa transição demográfica, num contexto de mais elevado crescimento econômico, não somente significou a redução do peso dos jovens na estrutura ocupacional, como a redução de sua taxa de atividade e de participação no mercado de trabalho brasileiro. Nesse movimento, apresentou não só impactos positivos para o mercado de trabalho em geral, mas também para o mercado de trabalho dos próprios jovens, cujo montante de desocupados reduziu-se em quase 55% até 2013, mesmo quando o número de jovens ocupados vinha caindo. Entretanto, com a recente tendência de estagnação/recessão observada no período 2014-15, a redução do peso dos jovens e de sua taxa de atividade não foi capaz de evitar uma forte elevação do número de desocupados, maior do que para o conjunto dos ocupados (Tabela 4).

**Tabela 4 – Evolução de indicadores do mercado de trabalho dos jovens de 10 a 24 anos. Regiões Metropolitanas brasileiras, 2003-2015 (variação %)**

	PIA	PEA	Taxa de Participação	Ocupação	Desocupação
Regiões Metropolitanas (PME 2003-2013)	- 10,5	- 17,8	- 8,2	- 5,4	- 54,5
Regiões Metropolitanas (PME 2010-2013)	- 7,9	- 7,1	- 3,8	- 4,9	- 18,7
Regiões Metropolitanas (PME 2014-2015, jan-jul)	-3,6	-3,1	0,48	-7,0	20,6

Fonte: IBGE; Banco Sidra; PME. Elaboração própria.

Tudo isso sugere que o segmento juvenil, que apresenta uma das mais elevadas taxas de desemprego, deve ser um dos segmentos mais afetados pela continuidade da atual crise econômica. Não somente pela reversão das tendências de melhoria da situação financeira das famílias pobres e miseráveis (QUADROS, 2013), do forte aumento do emprego formal, de expressiva elevação do salário mínimo e dos salários definidos em negociações coletivas, das políticas de transferência de renda, das melhorias nos rendimentos dos trabalhadores por conta própria, mas também em função dos impactos negativos da recente tendência de estagnação/recessão sobre o financiamento das políticas sociais e voltadas para o trabalho, que tiveram fortes impactos sobre as condições de uma parcela dos jovens que foi capaz de se manter na escola e de reverter a anterior tendência de forte expansão do trabalho infanto-juvenil, juntamente com seu amplo e perverso significado social e para o mercado de trabalho brasileiro, aspectos que serão discutidos na seção seguinte.

#### **4. Políticas públicas e a inserção dos jovens no mercado de trabalho**

As transformações das políticas públicas no Brasil na última década, em especial da política social, foram decisivas para a redução da elevada taxa de atividade do jovem no mercado de trabalho brasileiro. Também tiveram efeitos positivos sobre as condições de inserção laboral juvenil no dinâmico mercado de trabalho brasileiro entre 2004 e 2015.

A evolução do sistema educacional brasileiro é um ponto central no entendimento da questão da inserção do jovem no mercado de trabalho brasileiro no período. Segundo o Censo da Educação Básica do INEP/MEC, observa-se forte expansão de vagas nos anos 2000. Em 2012, o Brasil contava com 50,5 milhões de alunos matriculados na educação básica (ensino fundamental e médio). Desses alunos, 40,9 milhões estavam no ensino fundamental e 9,6 milhões no ensino médio (8,3 milhões no ensino médio “tradicional” e pouco mais de 1,3 milhão no “ensino médio técnico”). Na época, 1,8 milhão de estudantes concluíam o ensino médio a cada ano e o país contava com um estoque de 7,6 milhões de jovens de 18-24 anos que já concluíram o ensino médio e não ingressaram no ensino superior.

Com efeito, o mais significativo fenômeno relativo ao sistema educacional brasileiro, com impacto sobre os jovens, foi a expansão do ensino superior. Entre 2002 e 2012 o número de alunos no ensino superior dobrou no Brasil, passando de 3,5 milhões para mais de 7 milhões de alunos. Deste universo de matriculados em 2012, 5,9 milhões estavam em cursos presenciais e mais de 1 milhão de estudantes em cursos a distância. Os ingressantes saltaram de 1,4

milhão para 2,7 milhões e os concluintes de 479 mil para mais de 1 milhão de estudantes. A expansão do ensino médio e superior nos anos 2000 ampliou o universo de matriculados para mais de 16,6 milhões de alunos nesses níveis de ensino. Tomando como referência a população total com idade entre 18 e 24 anos (22,5 milhões de pessoas em 2012), percebe-se que o número de matriculados no ensino médio e superior representava 73,3% da população desse grupo etário.

Em 2012 eram 31.866 cursos de graduação no Brasil, em 2.416 instituições de ensino superior (304 públicas e 2.112 privadas). Do total de alunos em 2012, 5,1 milhões (73%) estavam em instituições privadas e 1,8 milhão (27%) em instituições públicas. No mesmo ano, do total de candidatos inscritos em vestibulares, 56,3% almejavam as universidades públicas (6,7 milhões) e apenas 547.897 ingressaram nestas instituições. Diante desses dados, conclui-se que, a despeito da expansão de vagas nas instituições públicas e das diferenças entre escolas públicas e privadas relativas à qualidade do ensino, foram as vagas criadas nas instituições privadas que ampliaram sobremaneira as possibilidades de inserção dos jovens brasileiros no ensino superior nos anos 2000.

Dois grandes programas do governo federal foram importantes para tal expansão das vagas o ensino superior privado no Brasil: o Programa Universidade para Todos – PROUNI e o Fundo de Financiamento Estudantil – FIES. Criado pelo Governo Federal em 2004 e institucionalizado pela Lei nº 11.096, em 13 de janeiro de 2005, por meio do Ministério da Educação, o Programa Universidade para Todos (PROUNI) concede bolsas de estudo integrais e parciais (50%) em instituições privadas de ensino superior, em cursos de graduação e sequenciais de formação específica, a estudantes brasileiros, sem diploma de nível superior. As instituições privadas de ensino que aderem ao programa recebem, em contrapartida, isenção de tributos.

Dirigido aos estudantes egressos do ensino médio da rede pública ou da rede particular na condição de bolsistas integrais, com renda familiar per capita máxima de três salários mínimos, o PROUNI abriu as portas do ensino superior brasileiro para milhares de jovens estudantes de baixa renda e foi decisivo para a forte expansão do ensino superior no Brasil nos anos 2000. Segundo dados do Ministério da Educação, entre 2005 e 2013, 1.920.332 de bolsas foram ofertadas e mais de 1 milhão de alunos atendidos. Acrescenta-se que entre 2009 e 2013, mais de 250 mil bolsas foram oferecidas por ano em média. Para se dimensionar a importância do PROUNI, em 2013, o programa contava com um estoque de mais de 1,2 milhão de bolsas vigentes (em torno de 17% do total de matriculados no ensino superior e 23% das matrículas no ensino superior privado).

Articulado ao PROUNI, o FIES é um programa do Ministério da Educação que financia cursos de graduação para estudantes matriculados em instituições não gratuitas. Podem recorrer ao financiamento os estudantes matriculados em cursos superiores que tenham avaliação positiva nos processos conduzidos pelo Ministério da Educação. A procura pelo Fies ampliou-se sobremaneira no início da segunda década do século XXI. Em 2010, foram firmados 75,9 mil contratos, em 2011 foram 153,5 mil, 2012 outros 377,6 mil e, em 2013, mais 556,5 mil contratos. Estima-se, assim, que ao final de 2013, 17% do total de estudantes nas instituições particulares de ensino superior tinham contrato com o Fies e que os recursos provenientes do fundo representariam cerca de 25% da receita das instituições privadas de ensino superior no país.

Importante destacar, que a despeito da forte expansão do ensino superior no Brasil, parte importante dos jovens que concluem o ensino médio não terá acesso imediato ao ensino superior. Basta considerar, nesses termos, o fluxo anual de quase 2 milhões de concluintes do ensino médio e o estoque de quase 8 milhões de brasileiros que já concluíram o ensino médio e ainda não ingressaram na universidade.

Nas condições atuais do mercado de trabalho brasileiro, a demanda por profissionais com formação técnica indica que a expansão do ensino médio profissionalizante é uma importante alternativa para a política pública no Brasil. Segundo dados do Ministério da Educação, em 2013, pouco mais de 10% das vagas no ensino médio eram vagas no ensino técnico-profissionalizante. Com o objetivo de ampliar a oferta de cursos de educação profissional e tecnológica, o governo federal criou em 2011 o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec) que oferece cursos gratuitos nas escolas públicas federais, estaduais e municipais, nas unidades de ensino do Senai, Senac, Senar, Senat e em instituições privadas de ensino superior e de educação profissional técnica de nível médio. A partir de sua criação, o programa atingiu 8 milhões de matrículas em dezembro de 2014, sendo 2,3 milhões em Cursos Técnicos e quase 6 milhões em cursos de Formação Inicial e Continuada.

Apesar deste robusto movimento de ampliação de vagas no sistema de ensino brasileiro, ainda é muito significativo o número de jovens fora da escola no Brasil. Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD-IBGE) de 2012 indicam que o Brasil contava com 18 milhões de jovens entre 15 e 24 anos fora da escola, sendo que 1,8 milhão não cursaram o ensino médio. Entre aqueles com idade entre 18 e 24 anos, mais de 14,6 milhões não estudavam, ou seja, 64,8% do total desta faixa etária.

Ademais, nota-se que além das dificuldades ainda presentes quanto ao acesso ao sistema educacional, permanecem as dificuldades de inserção

laboral para muitos jovens, apesar do dinamismo do mercado de trabalho brasileiro nos anos 2000. Quando segmentados pelas atividades exercidas, a maior parcela dos jovens brasileiros entre 15 e 29 anos somente trabalhava em 2012 (45,2%), 21,6% somente estudavam e 13,6% trabalhavam e estudavam. Chama a atenção, neste caso, que 1 em cada 5 jovens brasileiros com idade entre 15 e 29 anos não estudava e não trabalhava em 2012. Esse número de jovens que não trabalhavam e não estudavam é mais elevado entre aqueles com idade entre 18 e 24 anos. Nesta faixa etária, 14,5% somente estudavam, 14,8% trabalhavam e estudavam, 47,3% deles somente trabalhavam e 23,4% não trabalhavam e não estudavam. Neste último caso, eram 5,2 milhões de jovens em 2012, a maior parte mulheres (70,3%) onde 58,4% já tinham pelo menos 1 filho.

Mesmo considerando essas indicações de dificuldades dos jovens para estudar e trabalhar, são inequívocas as melhorias das condições de inserção laboral e de acesso ao sistema de ensino na última década. Com efeito, o avanço de um conjunto de políticas públicas nos anos 2000, cumpriu papel fundamental na ampliação da proteção social dos indivíduos e famílias e, portanto, melhorando as condições de inserção do jovem no mercado de trabalho.

Uma área da política pública com forte impacto na proteção das famílias e dos indivíduos é a habitação. Historicamente, a questão habitacional, compreendida no complexo quadro da organização do espaço urbano, caracterizou-se como um dos problemas mais graves no que se refere à questão social e à proteção das famílias e indivíduos no Brasil.

O governo brasileiro lançou em março de 2009 o Programa Minha Casa, Minha Vida (MCMV), a maior iniciativa na área habitacional desde o colapso da política implementada nos anos do regime militar (1964-1985). De forma geral, o MCMV parte do detalhado diagnóstico do Plano Nacional de Habitação elaborado pelo em 2004, onde está indicado que 90,9% do déficit habitacional de 7,2 milhões de moradias, segundo os dados do Censo Demográfico de 2000, concentrava-se em famílias com renda de até 3 salários mínimos. Em 2007, o déficit habitacional no Brasil foi estimado em 5,5 milhões de moradias, caindo em 2012 para 5,2 milhões, num quadro de acelerada expansão do número de domicílios no período, que saltou de 55,9 milhões para 62,9 milhões. Ressalta-se que 74% do déficit habitacional em 2012 era composto por famílias com renda de até 3 salários mínimos.

Entre 2009 e 2013, no âmbito do MCMV foram entregues, segundo a Caixa Econômica Federal, mais de 1,4 milhões de unidades habitacionais, que beneficiou cerca de 7 milhões de pessoas de famílias de baixa renda.

Na verdade, 50% das unidades do MCMV foram destinados a famílias mais pobres e com muitos jovens, com renda de até R\$ 1.600; 459 mil (28%) para famílias com renda entre R\$ 1.600 e R\$ 3.100; e 353 mil moradias (22%)

foram destinadas a famílias com renda de até R\$ 5.000. Assim, com importante colaboração do MCMV, “entre os anos de 2007 e 2012, houve redução sistemática do indicador do déficit habitacional, que passou de 5,5 milhões de domicílios em 2007 para 5,2 milhões de domicílios em 2012”, num cenário de forte expansão do número de domicílios (NETO *et al.*, 2013, p. 4).

Outro campo de expansão da proteção aos indivíduos e famílias que favoreceu a melhor condição de inserção ocupacional de jovens foi a previdência social. Num cenário de aquecimento do mercado de trabalho e de expansão da formalização das relações de trabalho, ocorreu uma queda acentuada do percentual de “desprotegidos” da previdência social entre 2003 e 2011.

Esse universo de “desprotegidos” englobava em 2003, mais de 27,1 milhões de ocupados ou 37,5% do total de ocupados. Esse número caiu para 24,7 milhões em 2011 ou 29,4% do total de ocupados. Evidentemente, a maior proteção previdenciária, mesmo com presença ainda de um enorme universo de “desprotegidos”, oferece segurança e incremento à renda das famílias, particularmente num período de forte valorização real do salário mínimo, piso dos benefícios previdenciários. Com efeito, na base da estrutura social e dos rendimentos, tal movimento foi reforçado pelo Programa Bolsa Família (PBF).

Lançado em 2003, o PBF é um programa de transferência direta de renda, com condicionalidades, para famílias em situação de pobreza (com renda mensal per capita entre R\$ 77,01 e R\$ 154) e extrema pobreza (com renda mensal per capita de até R\$ 77,00), associando a transferência do benefício financeiro do acesso aos direitos sociais básicos - saúde, alimentação, educação e assistência social. Entre 2003 e 2012, o número de beneficiários do Programa Bolsa Família saltou de 3,6 milhões de famílias para quase 14 milhões em 2012. Com um valor médio mensal dos benefícios em 2012 de R\$ 145,00, os desembolsos neste ano foram da ordem de R\$ 20 bilhões.

Segundo o “Relatório de Avaliação do Programa Bolsa Família”, elaborado em 2012 pelo Instituto Internacional de Pesquisa sobre Políticas Alimentares para o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) e para o Ministério do Desenvolvimento Social (MDS), o PBF teve forte influência na redução do trabalho infantil no Brasil, ajudou a diminuir o número de horas dedicadas ao trabalho doméstico entre crianças e adolescentes de 5 a 17 anos, com um decréscimo de 4,5 horas no geral e de 5 horas para os meninos. Estima-se que o PBF também influenciou a postergação da entrada no mercado de trabalho de crianças e adolescentes do sexo masculino.

Em conjunto, um comportamento demográfico mais favorável, um mercado de trabalho dinâmico e o avanço de políticas públicas em áreas importantes da proteção social, conformaram um cenário favorável à inserção mais adequada dos jovens brasileiros na vida laboral.

Sem ainda superar problemas históricos, como a elevada taxa de participação dos jovens num mercado de trabalho estruturado com baixos salários, o enorme contingente de trabalhadores desprotegidos, a baixa qualidade do ensino em todos os níveis do sistema de educação, os graves problemas urbanos com impactos inequívocos sobre a questão habitacional e a segurança dos jovens, entre outros, a forte desaceleração da economia brasileira a partir de 2014, com efeitos evidentes sobre o ritmo de geração de empregos e sobre a arrecadação fiscal – portanto, sobre as condições de financiamento das políticas públicas – coloca em questão todas as relações virtuosas aqui indicadas entre economia, mercado de trabalho e políticas públicas, que favoreceram os jovens brasileiros entre 2004 e 2013.

## 5. Considerações finais

Nas condições do desenvolvimento capitalista tardio e periférico, no Brasil, a elevada taxa de participação dos jovens e sua precária inserção no desorganizado mercado de trabalho nacional são expressões de um modelo excludente de organização social. O bem-sucedido esforço de industrialização entre 1930 e 1980, que produziu uma complexa sociedade urbano-industrial e a oitava economia do mundo, foi incapaz de alterar estruturalmente este quadro, agravado pelos efeitos regressivos da relativa estagnação econômica que assolou o país entre a década de 1980 e o início dos anos 2000.

No período de crescimento econômico entre 2004 e 2013, com evidentes efeitos positivos sobre o mercado de trabalho e sobre a estrutura social brasileira, ampliaram-se os espaços de inserção laboral dos jovens. Não somente os espaços foram ampliados, como a qualidade dos postos de trabalho oferecidos evoluiu positivamente, em função da melhoria geral da estrutura de emprego e de renda.

Destacamos que as melhores condições de inserção laboral do jovem coexistiram com a diminuição da pressão pela entrada no mercado de trabalho brasileiro. A taxa de participação dos jovens caiu sobremaneira, determinada, simultaneamente, pela própria melhoria do emprego e da renda das famílias, pela menor pressão demográfica e pela ampliação de políticas públicas, particularmente na área social. Em síntese, os efeitos do crescimento econômico foram potencializados por um quadro demográfico favorável e pela estruturação de políticas públicas. Assim, materializou-se uma situação extremamente favorável aos jovens brasileiros, com mais e melhores empregos, e ademais, com queda da taxa de participação.

Todavia, a estagnação do PIB em 2014 e a forte retração da economia brasileira ocorrida em 2015 e 2016 conduziram o país para uma rápida reversão desse quadro de relações virtuosas. Por um lado, a degradação do mercado

de trabalho, com elevação do desemprego, queda da renda e destruição de milhares de empregos. Por outro lado, os efeitos deletérios da retração econômica sobre a arrecadação pública e a desastrosa estratégia de “austeridade” adotada impuseram enormes limitações sobre importantes políticas públicas, como por exemplo sobre as atividades do Ministério da Educação (MEC).

A piora do emprego e da renda das famílias num cenário de estreitamento das políticas públicas e da proteção social impulsionou de forma mais intensa a procura de emprego por parte dos jovens brasileiros. Aqueles mais necessitados e menos protegidos buscaram novamente algum lugar em um mercado de trabalho em regressão.

## REFERÊNCIAS

BALTAR, P. E. A. *et al.* Moving towards Decent Work. Labour in the Lula government: reflections on recent Brazilian experience. **Global Labour University Working Papers**, n. 9, mayo 2010.

BARBOSA DE OLIVEIRA, C. A. Trabalho e desenvolvimento no Brasil. **Carta Social e do Trabalho** Cesit, IE.UNICAMP, n. 10, abr./jun. 2010.

BARBOSA DE OLIVEIRA, C. A.; HENRIQUE, W. Determinantes da pobreza no Brasil. **Carta Social e do Trabalho** Cesit, IE.UNICAMP, n. 11, jul./set. 2010.

BARBOSA, N.; SOUZA, J. A. P. de. A inflexão do governo Lula: política econômica, crescimento e distribuição de renda. *In*: SADER, E.; GARCIA, M. A. (orgs.). **Brasil: entre o passado e o futuro**. São Paulo: Boitempo, 2010.

BELLUZZO, L. G. de M. **Ensaio sobre o capitalismo no século XX**. São Paulo: Ed. UNESP; Campinas: IE.UNICAMP, 2004.

BRASIL. Ministério das Cidades. **Política Nacional de Habitação**. Brasília: Ministério das Cidades, 2004.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Anuário Estatístico da Previdência Social: suplemento histórico (1980 a 2011)**. Brasília: MPS, 2011.

CARDOSO DE MELLO, J. M.; NOVAIS, F. **Capitalismo tardio e sociabilidade moderna**. Campinas: Edições FACAMP; São Paulo: Ed. UNESP, 2009.

CEPAL. (Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe). **A hora da igualdade: brechas por fechar, caminhos por abrir**. Santiago: Nações Unidas, 2010.

DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos). **A situação do trabalho no Brasil na primeira década dos anos 2000**. São Paulo: Dieese, 2012.

GIMENEZ, D. M. **Ordem liberal e a questão social no Brasil**. São Paulo: LTr, 2008.

HENRIQUE, W. **O capitalismo selvagem**: um estudo sobre desigualdade no Brasil. Tese de Doutorado. Instituto de Economia, UNICAMP, Campinas, 1999.

IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). **Indicadores IBGE (2003-2011)**. Pesquisa Mensal de Emprego. Rio de Janeiro: IBGE, 2012.

MADDISON, A. **The world economy**: a millennial perspective. Paris: OECD, 2001.

NETO, V. C. L.; FURTADO, B. A.; KRAUSE, C. Estimativas do déficit habitacional brasileiro (PNAD 2007-2012). **Nota Técnica do IPEA**, Brasília, novembro de 2013.

QUADROS, W.; GIMENEZ, D. M.; ANTUNES, D. Afinal, somos um país de classe média? Mercado de trabalho, renda e transformações sociais no Brasil dos anos 2000. *In*: BARTELT, D. (org.). **A “nova classe média” no Brasil como conceito e projeto político**. Rio de Janeiro: Fundação Heinrich Böll, 2013.

QUADROS, W. Evolução recente da estrutura social brasileira. **Texto para Discussão** n. 148, Instituto de Economia, UNICAMP, novembro de 2008.

SADER, E. (org.). **10 anos de governos pós-neoliberais no Brasil**: Lula e Dilma. São Paulo: Boitempo; Rio de Janeiro: FLACSO Brasil, 2013.

SANTOS, A. L. Trabalho no governo Lula: avanços e contradições. **Revista da ABET**, v. 10, n. 2, jul./dez. 2011.

TAVARES, M. da C.; ASSIS, J. C. de. **O grande salto para o caos**: a economia política e a política econômica do regime autoritário. Rio de Janeiro: Zahar, 1985.

# CAPÍTULO 3

## JUVENTUDE E MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL: a crise reafirmando o subdesenvolvimento

*Euzébio Jorge Silveira de Sousa*  
*Marcio Pochmann*

---

### 1. Introdução

O surgimento da categoria sociológica “Juventude” não constitui um consenso entre pesquisadores. Existem diferentes visões teóricas, abordagens epistemológicas e mesmo recortes etários para abordar o tema. Ainda que exista divergências sobre o nível de homogeneidade dentro de um mesmo grupo etário, é possível afirmar que a categoria “Juventude” consiste em um fenômeno historicamente constituído, a partir de uma determinada base material. Uma vez que inexista a definição de juventude nas sociedades agrárias, fica evidente que a juventude é um fenômeno inerente à sociedade urbana industrial, o que ainda não indica um período e as condições para seu surgimento (POCHMANN, 2013).

Savage (2009), ao mapear movimentos históricos e culturais do final do século XIX e primeira metade do século XX, busca identificar as condições para o surgimento dessa categoria etária, responsável por grande parte dos movimentos de contracultura e contestações políticas. O autor identifica como fenômenos sociais que produziram a emergência da categoria social “Juventude”: as crises econômicas do início do século XX nos países desenvolvidos, que ampliaram o contingente de pessoas entre a infância e a vida adulta vivendo e interagindo nas ruas em busca de subsistência; a sociabilidade criada em gangues de rua como os apaches em Paris e os hooligans em Londres, o que, de certa forma, conduziu a criação de políticas públicas de acesso à educação como forma de ocupar os jovens e reduzir a delinquência; e a criação de uma cultura de massa, oriunda da difusão de fenômenos artísticos intercontinentais como o Jazz e do Rock e filmes que propagavam rebeldia e contestação moral. O crescimento da produtividade da indústria capitalista em franca expansão durante a era de ouro do capitalismo utilizou a sociedade de massas e a publicidade para criar uma estética vinculada ao “ser jovem”,

ávida ao consumo de bens a um nascente nicho social. Savage (2009) analisa ainda processos que produziram contundentes transformações na interação social deste grupo etário, como a Primeira e Segunda Guerras mundiais, que constituem, segundo o autor, a oportunidade de partilhar experiências e, ao menos no início da guerra, utopias.

O próprio autor recorre a contribuição do psicólogo Granville Stanley Hall, que cunhou o termo *adolescência* no final do século XIX, para descrever as particularidades de um grupo etário que não era identificado como criança, mas que ainda não possuía condições materiais e reconhecimento social de um indivíduo na fase adulta. Com isso é possível identificar que a categoria social juventude precede o século XX, podendo ser abordada a partir de perspectivas teóricas geracionais e classistas. A visão *geracional* sugere a constituição de uma identidade com indivíduos de uma mesma faixa etária, partilhando visão de mundo, cultura e modo de socializar a partir da geração a que pertencem, constituindo assim sua percepção de mundo reproduzindo ou rompendo com outras gerações. Em contraposição a essa perspectiva teórica destaca-se a corrente classista, cujo elemento central de caracterização da juventude são as classes sociais. Ao afirmar que Juventude é só uma palavra, Pierre Bourdieu (1983) identifica as dissemelhanças dentro deste grupo etário a partir das classes a que pertencem, introduzindo a perspectiva histórica e as transformações estruturais para a caracterização da juventude (FEIXA; LECCARD, 2010; LIMA, 2013; BOURDIEU, 1983).

Savage (2009) acerta ao identificar que o uso de uma categoria social em dado período histórico e com consistente homogeneidade em grande parte do mundo não surge por fatores isolados, mas é necessário identificar quais foram as mudanças materiais que demandaram o surgimento de um grupo etário com identidade própria. A sociedade urbano-industrial se diferencia das sociedades agrárias não apenas por atingir outro patamar de avanço das forças produtivas, mas, especialmente, por articular de outra forma as relações de produção. Ao promover a divisão do social trabalho possibilitou expressivos ganhos de produtividades, elevou a geração de excedentes e produziu uma sociedade regida pela produção de mercadorias (POCHMANN, 2013). O progresso técnico acelerou a acumulação de capital, que ampliou a concorrência intercapitalista e a necessidade de absorver camadas mais expressivas da população rural ao trabalho fabril. A concentração de capital e o acirramento da concorrência impunham novos saltos de produtividade derivados da implementação de conhecimentos científicos no processo produtivo, imprimindo avanços tecnológicos e a necessidade e de assimilação de trabalhadores que não poderiam mais serem preparados para o trabalho a partir da observação empírica e da transferência direta de saberes entre seus pares.

O surgimento da escola foi determinante na implementação das novas relações de produção ao preparar para o trabalho em suas múltiplas dimensões. A escola transmitiu não apenas os conhecimentos necessários ao processo produtivo, como também difundiu uma perspectiva científica de observar o mundo, condicionado ao trabalho da sociedade industrial, ao submeter os corpos à rotina, com disciplina, respeito a hierarquias e desenvoltura para trabalhos em grupo, atributos inestimáveis ao trabalho no capitalismo. Como subproduto da preparação ao trabalho, a escola possibilitou a interação de indivíduos de uma determinada faixa etária reproduzindo e questionando as hierarquias impostas, criando códigos e práticas sociais não percebidas nas outras gerações. Diferente do que se verificava nas sociedades agrárias, os jovens passam a interpretar o mundo e construir utopias não mais influenciados exclusivamente por seus ascendentes ou uma restrita rede de interação comunitária.

É evidente que a Juventude não se constitui como um grupo homogêneo, no entanto, a sociedade urbana industrial estabeleceu a trajetória formativa e a inserção no mundo do trabalho com características relativamente homogêneas entre as classes sociais (POCHMANN, 2004). É possível afirmar que a juventude é a fase da vida em que o indivíduo transita para a vida adulta, realiza experimentações e constrói autonomia. A depender da classe que pertence, o jovem articulará estes verbos de formas distintas. Enquanto os filhos dos trabalhadores de menor renda precisam acelerar sua construção de autonomia e transitar para a vida adulta, a fim de ingressar no mundo do trabalho e contribuir na composição da renda da família, os jovens com maior renda protelarão o ingresso na vida laboral, já que suas famílias podem comprar o tempo livre de seus filhos para que ampliem sua escolarização e adquiram qualificações com elevado reconhecimento do mercado de trabalho. A assimetria educacional cumpre um papel funcional ao justificar as profundas assimetrias de rendimentos, ainda que as desigualdades precedam o ingresso na vida escolar.

Este artigo está dividido em mais quatro seções: a primeira apresenta as particularidades da inserção dos jovens em países subdesenvolvidos; a segunda faz uma contextualização histórica do mercado de trabalho no Brasil, analisando efeitos da atual crise na inserção laboral dos jovens; a terceira trata da plataformização do mundo do trabalho; e a última traz considerações finais.

## **2. Subdesenvolvimento, mundo do trabalho e juventude**

Distintas trajetórias de consolidação de economias capitalistas criaram entre os países diferenças na inserção da divisão internacional do trabalho; no nível de produtividade e complexidade das economias; na estrutura social;

e na capacidade de gerar ocupações em setores tipicamente capitalistas e absorver força de trabalho. A expectativa de que a condição de país desenvolvido fosse um estágio inexorável pelo qual todas as economias chegariam foi frustrada pela observação da realidade, uma vez que a relação entre países desenvolvidos e países subdesenvolvidos representava uma simbiose voltada a acumulação de capital, dividindo os países entre dinâmicos e subordinados. A inserção subordinada na divisão internacional do trabalho, a influência do capital estrangeiro na determinação dos investimentos e o histórico colonial e escravista dos países latino-americanos conformaram economias concentradas em poucos setores com alta produtividade voltado ao atendimento das demandas externas, incapazes de produzir dinamismo para distintos setores da economia nacional, produzindo a chamada “heterogeneidade estrutural” (FURTADO, 1984).

A incapacidade de a expansão econômica suplantarem as camadas de baixa produtividade, associada ao elevado contingente de pessoas não absorvidas pelo mercado de trabalho capitalista, permitiu uma incorporação de trabalhadores na dinâmica geral de acumulação via subempregos. O Brasil que produzia involuções econômicas ao fim de cada ciclo econômico, impelindo as pessoas as economias de subsistência, ao consolidar-se em uma economia urbana industrial construiu um arranjo em que os trabalhadores participavam da dinâmica de acumulação, mesmo sem mudanças substantivas no conteúdo do trabalho. Assim, a heterogeneidade social exerce um papel funcional na acumulação no Brasil, rebaixando os custos de reprodução da força de trabalho ao estabelecer elevada oferta de trabalho, inclusive de serviço a pessoa, mas incorporando estes trabalhadores nas extensas cadeias globais de produção e distribuição de mercadorias via relações de trabalho super flexíveis, como se verifica entre vendedores ambulantes, trabalhadores remunerados por produção na indústria têxtil e, mais recentemente, trabalhadores plataformizados.

Os países subdesenvolvidos da América Latina possuem ao menos duas características relevantes na determinação de seus mercados de trabalho: O excedente estrutural de força de trabalho; e a ausência, ou insuficiência de políticas públicas de proteção social, oriundas da incompleta construção de um Estado de bem-estar (SOUSA, 2020). O excedente estrutural é um elemento central de determinação do mercado de trabalho brasileiro, reproduzindo o elevado desemprego, os baixos salários, a alta rotatividade, a incidência de subemprego e informalidade (OLIVEIRA, 2015). O desenvolvimento dos países centrais difundiu o dinamismo econômico para os distintos setores e mercados, gerando ocupações de melhor qualidade e com salários mais elevados, elemento determinante para a construção da sociedade do consumo. Nos países subdesenvolvidos, conforme se consolidava sociedade urbana

industrial se constitui uma rápida mercantilização da vida que incorporou em uma mesma lógica de acumulação atividades de elevada e baixa produtividade, coexistindo simbioticamente, reproduzindo subempregos e atividades degradantes (OLIVEIRA, 2003; SOUZA, 1980).

A sobrevivência nas grandes cidades requer o acesso a bens mercantilizados nas múltiplas dimensões da vida, passando pela habitação, mobilidade urbana, alimentação e, por vezes, educação e trabalho. O excedente estrutural passa a se configurar não apenas como um subproduto do desenvolvimento deformado das economias periféricas, como também dispositivo funcional ao padrão de acumulação construído nos países com inserção subordinada no comércio mundial. A incapacidade de o Estado oferecer direitos sociais básicos, oriunda da falta de clareza sobre um projeto de desenvolvimento, se converte em uma condição necessária à mercantilização de todas as esferas da vida, o que torna mais inescapável a busca de uma ocupação em um mercado de trabalho gerador de subempregos. A atuação do Estado propiciando aparatos de proteção social poderia reduzir os custos de reprodução da força de trabalho, o que reduziria os efeitos da incapacidade de a economia brasileira gerar ocupações adequadas ao elevado contingente de trabalhadores buscando meios de subsistência. Todavia, o que se verifica é uma interação entre ausência de um estado de bem-estar, mercantilização de todas as esferas da vida, excedente de força de trabalho e uma desigualdade estrutural gerando um arranjo funcional que utiliza a precariedade material para compelir todos ao mundo do trabalho. Na família dos trabalhadores de menor renda a responsabilidade em prover a reprodução da vida é inescapavelmente de todos, sejam jovens, idosos e, por vezes, crianças.

No Brasil a difusão de uma ética do trabalho que purifica os espíritos dos desvalidos constituiu a justificativa moral para manter crianças e adolescentes no mundo do trabalho. Essa justificação subjetiva era necessária para manter as elevadas taxas de participação, mesmo que o mercado de trabalho não fosse capaz de criar ocupações dignas. Se o preceito da dignidade e da pureza espiritual é estar trabalhando, o ingresso precoce no mundo do trabalho configuraria a confirmação de bons valores constituídos na família e as ocupações informais, com baixa remuneração ou sem remuneração pecuniária poderiam ser alternativas de inserção profissional legítimas. As ocupações informais e os subempregos que representam mais da metade do mercado de trabalho no Brasil não passam por controles ou regulações adequadas do Estado. A invisibilização deste grande contingente de trabalhadores desobriga o Estado interferir em setores de elevado dinamismo econômico que integraram organicamente essas ocupações em seu funcionamento.

O Brasil possui a segunda maior taxa de participação de jovens na força de trabalho na América Latina, atrás do Paraguai. A pressão para que os jovens ingressem precocemente na vida laboral está intrinsecamente associada às características históricas e estruturais do mercado de trabalho brasileiro. As justificativas morais para o ingresso dos adolescentes no mundo do trabalho, que outrora legitimavam o trabalho infantil, possuíam causas materiais que foram sendo reproduzidas entre diferentes ciclos econômicos, evidenciando que a principal característica do subdesenvolvimento brasileiro é a sinérgica interação entre uma sociedade opulenta e uma miserável. O ingresso precoce de jovens no mundo do trabalho é imposição dos baixos salários, do elevado desemprego e alta rotatividade, que configura expressiva inconstância de rendimentos das famílias. Como é grande a probabilidade de diferentes membros da família estarem desempregados e os salários dos ocupados em média são baixos, é necessário colocar todos em busca de rendimentos, especialmente jovens que possuem maior força física e podem se sujeitar a ocupações mais degradantes. Quanto mais mercantilizada é a “cesta” de consumo das famílias, maior é a urgência de conseguir uma ocupação, tendo em vista que a ausência do Estado mitigando assimetrias no mercado de trabalho também é uma característica desta economia periférica. Em um ciclo que se retroalimenta, o excedente estrutural que reduz a renda das famílias impelindo os jovens ao ingresso precoce no mundo do trabalho se utiliza da força de trabalho dos jovens para manter a sobre oferta de trabalho que mantém o elevado excedente estrutural.

A elevada taxa de participação não é homogênea entre a juventude, sendo substancialmente maior entre adolescentes das famílias com menor renda e entre jovens negros, mecanismo que amplia as desigualdades no mercado de trabalho e nas trajetórias educacionais. Duryea, Lam e Levison (2007) em um robusto trabalho econométrico, identificaram no Brasil uma elevada correlação entre desemprego, ingresso precoce no mundo do trabalho e abandono escolar. Segundo os autores, o desemprego do chefe de família amplia de 30 a 50% a probabilidade de crianças e adolescentes de 10 a 16 anos ingressarem na vida laboral, refletindo ainda em uma ampliação de probabilidade de 14 a 34% de não progressão educacional dessas crianças e jovens. Identificaram ainda que o ingresso de pessoas de até 16 anos no mundo do trabalho amplia para 4,7% a probabilidade de abandonarem os estudos. Um dado relevante sobre a década de 1990 é que a probabilidade de o jovem do sexo masculino ingressar no mundo do trabalho, dado o desemprego do chefe de família, é 36 p.p. superior a probabilidade de uma jovem do sexo feminino, dado que nos permite concluir que mesmo com a pressão material para os jovens buscarem uma ocupação, as tarefas de reprodução da vida dificultam que as mulheres

jovens busquem uma ocupação; e que a ampliação da taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho contribuíram não só na década de 1990 como nas seguintes, a reduzir a proporção de adolescentes no mercado de trabalho.

Os autores concluem que estatisticamente é possível identificar que a redução da renda das famílias antecipa o ingresso de adolescentes no mundo do trabalho, piora o desempenho educacional e amplia a evasão escolar. Ao identificar que o desemprego e a rotatividade são maiores entre pessoas com menor nível educacional e que a taxa de participação dos jovens adolescentes é maior entre pessoas dos menores quintos de renda per capita, é possível concluir que as crises e variações de ciclos econômicos ampliam tanto a desigualdade educacional quanto no mundo do trabalho. Os jovens das famílias com maiores rendimentos utilizam os períodos de crise econômica para ampliarem sua escolarização, enquanto os das famílias com menor renda são pressionados ao abandono escolar e, ao tentar ingressar na vida laboral em períodos de crise, são expostos a um mercado de trabalho desestruturado, com piores oportunidades profissionais e elevado desemprego. A *School-to-Work Transition Survey* (SWTS), pesquisa da OIT, identificou um padrão distinto na transição escola – trabalho entre países com diferentes rendas médias (ILO, 2017). Constatou que nos países pobres existe uma maior conciliação estudo-trabalho, já que ingressam precocemente na vida laboral. Como concluem a transição escola-trabalho em um tempo mais curto para contribuírem na composição da renda familiar, os jovens dos países subdesenvolvidos tendem a concluir a transição em ocupações mais precárias e desprotegidas.

Além das distintas trajetórias de vida determinadas pelo nível de renda das famílias, o que Saviani (2008) chamou de escola dual determina o tipo de educação que os filhos de cada classe social terão acesso. Enquanto os filhos da elite acessarão uma educação com conhecimentos complexos, capaz de propiciar análises prospectivas e acesso a ciências e saberes de múltiplas áreas do conhecimento, aos filhos dos trabalhadores resta a educação esvaziada de sentidos abstratos, voltada a capacidades relacionadas às atividades profissionais de baixa complexidade. Em um mundo de rápida transformação tecnológica e econômica se verifica um aprofundamento da polarização no mercado de trabalho, o que resvala no questionamento sobre a pertinência do Estado financiar mesmo a deficiente educação pública formal. Com um discurso impregnado de um funcionalismo utilitarista, economistas ortodoxos e gestores das políticas educacionais propagam a ideia de que a educação, sobretudo pública, tem responsabilidade no combate ao desemprego e a baixa produtividade econômica, buscando individualizar a responsabilidade pelo desestruturado mercado de trabalho e desconstruir um sistema de educação pública que, mesmo com debilidades, contribui para mitigar o abismo

educacional entre ricos e pobres no Brasil. A reforma do ensino médio de 2017 consiste em apenas uma das iniciativas de flexibilizar o currículo do ensino básico, acelerando a convergência entre um mundo do trabalho profundamente polarizado e uma educação voltada exclusivamente para atividades laborais.

### **3. Juventude e o mercado de trabalho no Brasil**

A terceira e quarta revolução tecnológica e industrial produziram efeitos semelhantes na polarização do mercado de trabalho e destruição de ocupações intermediárias tanto em países desenvolvidos quanto nos subdesenvolvidos, com o agravante de que nos últimos nunca foi consolidado um sistema de proteção ao trabalho que abrangesse parcelas expressivas da classe trabalhadora. Quando o fordismo e o contrato social do pós-guerra passam a ruir – derivado do fim de Bretton Woods, dos choques do petróleo e da supremacia dos mercados sobre as relações sociais –, emerge um novo padrão tecnológico mais flexível e um consenso de que todos os desequilíbrios econômicos derivam da interferência do Estado perturbando a eficiência dos mercados. Os países subdesenvolvidos da América Latina, que no período de crescimento capitalista no século XX viviam ditaduras militares que impediram violentamente o compartilhamento dos ganhos de produtividade com os trabalhadores, além de terem ampliado as desigualdades no período de crescimento, aceleraram a liberalização de suas economias ansiosos por tentar suplantarem via mercado as distorções acumuladas do período de rápida industrialização.

A implementação do Consenso de Washington com a abertura comercial e financeira na década de 1990 afetou a indústria nacional e o mercado de trabalho. A exposição da economia brasileira à voracidade do capital externo impôs uma reestruturação produtiva que ampliou a flexibilidade do mercado de trabalho, ampliou a terceirização, elevou o nível da informalidade e destruiu um conjunto de empregos de início de carreira majoritariamente ocupados por jovens (GUIMARÃES, 2004). As políticas liberais de caráter contracionista e a racionalização regressiva produziram um movimento de desassalariamento e deterioração do mercado de trabalho (MATTOZO; POCHMANN, 1998). O desemprego elevado, a baixa atividade econômica e o crescimento do trabalho informal enfraqueceram as organizações dos trabalhadores, reduzindo sua capacidade de conquistar elevações salariais, o que reduziu a renda das famílias e impactou negativamente a demanda agregada. O quadro só não foi mais grave graças à redução da taxa de participação dos jovens na década de 1990 e da elevação dos empregos públicos necessários à implementação dos direitos sociais preconizados na constituição de 1988.

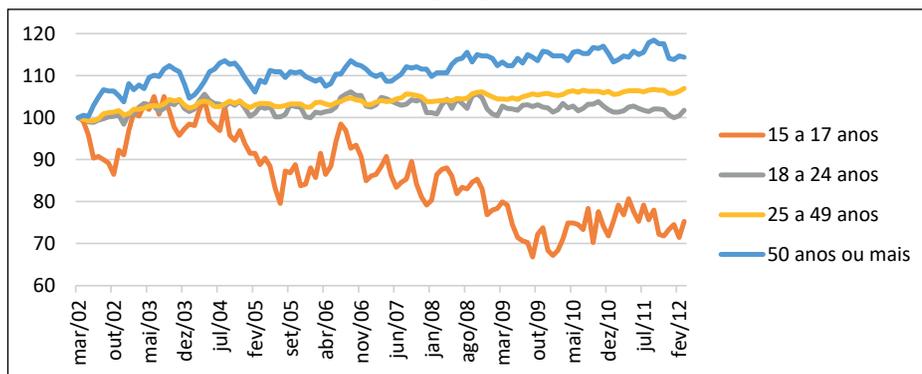
Na década de 1990 se inicia um processo de redução da taxa de participação de adolescentes do mercado de trabalho devido ao menos três fatores: a mudança na estrutura produtiva que elimina atividades de início de carreira; uma ampliação do acesso à educação graças a políticas preconizadas pela constituição de 1988; não obstante, o motivo mais relevante foi a expansão do número de mulheres de todas as faixas etárias no mercado de trabalho permitindo uma redução na taxa de participação dos homens jovens. Ainda que o aprofundamento das políticas neoliberais da década de 1990 tenham ampliado a mercantilização da vida, o acesso das mulheres ao mundo do trabalho permitiu que parte dos jovens saíssem da vida laboral a fim de ampliar sua escolarização e, mediante a redefinição de responsabilidades na vida familiar, tentar um ingresso menos precária na vida laboral.

Nos anos 2000, marcado pelo que Carneiro (2018) chamou de ensaio desenvolvimentista, o país aproveitou a elevação dos preços das commodities e da liquidez internacional para crescer, fomentar a demanda interna e combater a pobreza. Políticas de ampliação de crédito, transferência de renda e elevação do salário mínimo permitiram que parte do dinamismo fosse internalizado, protelando os impactos advindos das mudanças do cenário internacional. O crescimento econômico nos anos 2000 reduziu o desemprego e a informalidade para níveis historicamente baixos, gerando efeitos conjunturais de estruturação do mercado de trabalho que mitigaram o excedente de força de trabalho e ampliaram o poder de negociação das organizações sindicais. Quadros (2015) afirma que entre os anos de 2002 e 2012 se verificou uma expressiva mobilidade social, ao identificar que transitou para estratos superiores de classes 33,36 milhões de miseráveis e 7 milhões de pessoas classificadas pelo autor de massa trabalhadora. Esse processo induziu autores incautos a crerem na falácia da medianização da estrutura social brasileira.

A elevação da renda das famílias permitiu o protelamento do ingresso de jovens no mundo do trabalho de 15 a 24 anos, o que, associado a políticas no campo educacional como PROUNI e REUNI, ampliaram o acesso ao ensino superior. Nos anos 2000 as desigualdades reduziram tanto nas trajetórias educacionais quanto nas profissionais dos jovens, atenuando as distorções de classe, raça e gênero no Brasil. Entre os censos de 2000 e 2010 foi identificado uma redução na taxa de participação dos jovens negros (-11,5 p.p.) maior que a redução na taxa dos não negros, especialmente entre pessoas de 15 a 17 anos. A desigualdade nesse indicador também reduziu entre os sexos, posto que a redução na taxa de participação entre os adolescentes do sexo masculino foi de 14,3 p.p., enquanto entre as mulheres da mesma faixa etária foi de 7,4%. Nos anos 2000 as mulheres ampliaram sua participação no mercado de trabalho em todas as faixas etárias, com exceção das com até 17

anos, o que reduziu a disparidade nesse indicador entre homens e mulheres. Em média se verifica uma redução na taxa de participação dos jovens de 15 a 24 anos, mas a redução mais expressiva ocorreu entre jovens com menos de 18 anos (Gráfico 1).

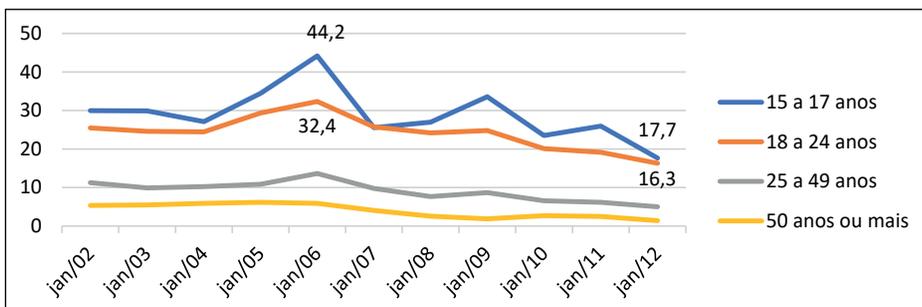
**Gráfico 1 – Taxa de atividade por grupos de idade (Número índice)**



Fonte: IBGE - Pesquisa Mensal de Emprego. Elaboração própria.

A elevação da renda das famílias e a redução na taxa de participação geram efeitos positivos sobre o mercado de trabalho, reduzindo o desemprego dos jovens de 15 a 29 anos. Como pode ser observado no Gráfico 2, entre 2006 e 2012 a taxa de desemprego entre jovens de 18 a 24 anos reduziu 16,1 p.p. e entre adolescentes de 15 a 17 anos a queda foi de 26,5 pontos percentuais.

Os dois gráficos fornecem outra informação relevante sobre a inserção dos jovens na vida laboral, em primeiro lugar fica evidente a fluidez da entrada e saída destes na força de trabalho. Por um lado, por estarem em um período de experimentações tendem vivenciar diferentes tipos de ocupações, por outro, por não depender exclusivamente de seus rendimentos os jovens podem transitar dentro e fora da força de trabalho a depender de suas escolhas formativas e profissionais. Esta particularidade permite afirmar que a inserção laboral dos jovens fornece um indicador de tendências do mercado de trabalho como um todo, uma vez que o nível de pressão que fazem para ingresso no mundo do trabalho e a qualidade de suas ocupações informa não apenas sobre a inserção laboral dos jovens, como a inserção de seus familiares e sobre os impactos dos ciclos econômicos sobre a renda das famílias.

**Gráfico 2 – Taxa de desocupação por grupos de idade (%)**

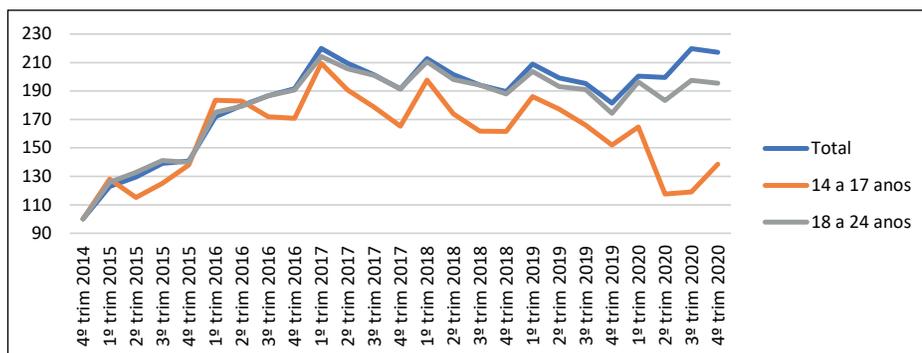
Fonte: IBGE - Pesquisa Mensal de Emprego. Elaboração própria.

Na primeira metade dos anos 2010 a economia deu sinais de desaquecimento e o Governo Dilma intensificou políticas de demanda agregada, ensaiando redução das taxas de Juros, concedendo subvenções fiscais – no primeiro momento com um sentido estratégico, mas no segundo de modo indiscriminado –, realizando políticas de controle dos preços administrados, em busca de reduzir a pressão inflacionária e manter o poder de compra da população. Entre 2015 e 2016 se verifica uma redução de 8,4% no PIB per capita e de 7,4% no consumo das famílias, apontando iminência de uma crise prolongada. No período se verifica uma reversão de tendência na mobilidade social, como identifica Quadros (2015), o que contribuiu para a insatisfação popular, manifestações em 2013 e gestação de uma crise política que se agrava *pari passu* o aprofundamento da crise econômica. Os efeitos sobre o mercado de trabalho foram sentidos a partir de 2015, como pode ser visto no Gráfico 3, entre o 4º trimestre de 2014 e o 1º trimestre de 2017 o número de pessoas desocupadas cresceu 12,1%, chegando a 14,1 milhões pessoas buscando trabalho. Nesse período a taxa de desocupação parte de 6,5% e atinge 13,7 da força de trabalho no período. No 1º trimestre de 2017 a taxa de desemprego entre os adolescentes chegou a 45,2% e entre jovens de 18 a 24 anos a 28,7%.

O aprofundamento da crise iniciada em 2015 forneceu consistentes evidências de que o Brasil não suplantou as características estruturais de seu mercado de trabalho. A redução da renda das famílias derivada do desemprego, do crescimento da informalidade, da redução dos salários e da desarticulação das políticas de transferência de renda impeliram os jovens ao ingresso no mundo do trabalho a fim de contribuírem na recomposição da renda das famílias. O aprofundamento da crise, especialmente a partir da eleição de Bolsonaro e da Pandemia de Covid-19, leva o país a voltar a registrar ampliação do trabalho infantil (UNICEF, 2020). A entrada precoce dos jovens no mundo do trabalho em processo de rápida desestruturação, oriunda tanto

do quadro econômico quanto de mudanças institucionais, como a reforma trabalhista, contribuiu para a explosão dos elevados níveis de desemprego e informalidade (SOUSA, 2020). Para identificar quanto a desocupação dos jovens impacta o mercado de trabalho no Brasil, basta observar que os jovens de 18 a 24 anos representam 1/10 da força de trabalho, mas 1/3 do número de pessoas desempregadas.

**Gráfico 3 – Pessoas desocupadas (Número índice)**



Fonte: IBGE - PNAD Contínua trimestral – Elaboração própria.

O Auxílio Emergencial em 2020 forneceu evidências da capacidade de inserção laboral dos jovens expressar as tendências de mudanças do mercado de trabalho e, complementarmente, que a elevada taxa de participação dos jovens é fruto da precariedade material das famílias e não da mera escolha de trajetórias profissionais. Durante o ano de 2020 a População em Idade Ativa (PIA) cresceu 2,8% o que representa 4,7 milhões de pessoas, no entanto, o número de pessoas na força de trabalho reduziu 10%, gerando a menor taxa de participação já registrada na PNAD Contínua. Esta redução da participação é resultado da pequena descompressão na renda das famílias, que ao receberem o auxílio emergencial puderam se retirar circunstancialmente do mercado de trabalho a fim de realizarem o isolamento social. Ainda assim, a taxa de desocupação atinge uma marca recorde de 14,6%, o que corresponde a mais de 14 milhões de pessoas em busca de uma ocupação. Caso a força de trabalho não tivesse reduzido expressivamente é possível que a taxa de desocupação tivesse chegado a superar a marca de 20%.

Sobre a inserção laboral dos jovens de 18 a 24 anos, os impactos do auxílio emergencial foram mais pronunciados. Entre o 4º trimestre de 2019 e o 3º trimestre de 2020 a quantidade de pessoas na força de trabalho reduziu 14,2% entre pessoas de 18 a 24 anos, ainda assim número de desempregados nessa faixa etária cresceu, atingindo uma taxa de desocupação de 31,4%, mas que

poderia superar os 41% sem o auxílio emergencial. Entre os jovens de 15 a 17 anos o auxílio produziu o impacto mais relevante, ao reduzir o tamanho da força de trabalho em 30,6%, o número de desempregados em 21,7% e a taxa de participação em 5,5 p.p. no mesmo período. Entre os adolescentes, a taxa de desocupação continuou sendo a mais elevada, por volta de 42%, indício de que o auxílio contribuiu para reduzir a pressão para o ingresso no mercado de trabalho. Porém, a crise continuou impondo que os jovens das famílias com menor renda per capita buscassem uma ocupação para contribuir nos custos de subsistência, ainda que tenham que protelar ou abandonar o ensino formal.

#### **4. Plataformização**

Analisar a inserção de jovens no mundo do trabalho oferece indicadores de tendências de mudanças econômicas, sobretudo em um período em que o país submerge em sua pior crise já registrada. A reversão do quadro econômico e social desencadeou retrocessos no mercado de trabalho por conciliar efeitos conjunturais da crise econômica de 2015 e da pandemia do Covid-19, com efeitos estruturais de mudanças tecnológicas e flexibilização do mercado de trabalho. Os processos de terceirização e pejotização estavam em curso desde a década de 1990, pressionando por mudanças institucionais que flexibilizaram as relações trabalhistas, respaldados em teorias econômicas que responsabilizam o trabalhador pelo elevado desemprego e a intervenção do Estado pelo baixo crescimento do PIB. A mundialização comercial e financeira distribui a produção capitalista por centenas de territórios distintos pelo mundo e deu aos capitais uma mobilidade nunca antes vista. As tecnologias digitais das terceira e quarta revoluções industriais permitem que o capital transite entre nações quase sem barreiras, buscando valorização em países com menores tributações, direitos trabalhistas e salários. A plataformização da economia se apresenta como o ápice de um processo de flexibilização e desproteção do trabalho, transferindo aos trabalhadores parcelas significativas dos riscos inerentes ao negócio capitalista, os obrigando a arcar com parcela relevante dos meios de produção, como ocorre com entregadores por aplicativo. O modelo de negócio consolidado pelas plataformas reproduz relações de trabalho que não são estranhas à estrutura produtiva brasileira, já que o mercado de trabalho aqui é historicamente marcado por multiplicidades de vínculos e formas de remuneração. A polarização no mercado de trabalho e a heterogeneidade social permitem uma interação funcional entre setores de baixa e elevada produtividade, reduzindo os custos de reprodução da vida e os custos com serviços a pessoa, especialmente entre setores médios. A diferença que se verifica atualmente reside na capacidade do grande capital assimilar

no processo geral de acumulação trabalho vivo que só era indiretamente envolvida na valorização do capital.

Em um mercado de trabalho excessivamente polarizado as novas tecnologias da 4ª Revolução industrial não são utilizadas para reduzir a necessidade de trabalho repetitivo e exaustivo, mas sim para gerar e processar dados via inteligência artificial a fim de automatizar e simplificar atividades produtivas, possibilitando mobilizar multidões de trabalhadores mal remunerados, que precisarão somar um conjunto de vínculos para suprir suas necessidades materiais. Com jornadas de trabalho superiores às da 2ª revolução industrial, o trabalho de plataforma não possui elevadas barreiras ao ingresso, a não ser a parte dos meios de produção que devem ser custeadas pelo trabalhador. Com isso os jovens realizam majoritariamente os trabalhos que possuem menores custos de entrada, como a entrega de comida por aplicativo de bicicleta e, por sua vez, exigem maior esforço físico.

Segundo o levantamento da Aliança Bikes (2019), 50% dos entregadores por bicicleta têm até 22 anos de idade, 71% são negros, a maioria mora nas periferias da cidade, trabalham em média de 9 a 10 horas por dia e recebem R\$ 992,00 por mês. Estes jovens são incorporados em um processo global de acumulação, que explora sua força de trabalho, e ao mesmo tempo são assimilados como consumidores, numa sociedade altamente mercantilizada. Esta forma de trabalho não demanda elevado grau de qualificação profissional ou conclusão de algum estágio avançado de educação formal; basta ter urgência de auferir algum rendimento pecuniário, não é necessário ser aprovado em processo seletivo, mas não é autorizado parar de pedalar, adoecer ou se aposentar. Se a constituição da categoria sociológica juventude deriva da sociedade urbana industrial que precisou conciliar trabalho e estudo, qual seria as consequências para este grupo etário em uma sociedade que desconfigura o sentido da trajetória formativa e profissional? Qual é o espaço de experimentações e construção de autonomia aos jovens do polo precário do mundo do trabalho? Em um bizarro mundo do trabalho em que não existe trajetória profissional com progressão de carreira, por vezes, pessoas mais jovens têm rendimentos superiores aos mais velhos, cenário desolador que reduz a remuneração do trabalhador conforme envelhecem, desconfigurando assim mesmo o sentido da transição para a vida adulta.

## 5. Considerações finais

Analisar a inserção dos jovens brasileiros no mundo do trabalho na atual quadra histórica consiste em articular fenômenos de caráter estruturais e conjunturais que interagem influenciando uns aos outros, impossibilitando a distinção clara entre processos duradouros ou meramente transitórios na

economia brasileira. Características como a profunda desigualdade inerente aos países subdesenvolvidos, transformações tecnológicas e a nova reconfiguração do mundo do trabalho em esfera global interagem com fenômenos conjunturais como a crise política e econômica que agrava e aprofunda as deformidades na estrutura social do país.

Após um período de consistente crescimento econômico, ampliação de direitos sociais e melhora dos indicadores de mercado de trabalho nos anos 2000, a reversão do quadro político e econômico se inicia com a crise de 2015 e assume profundidade inédita com o advento da pandemia da Covid-19. O recrudescimento da crise e as reformas liberalizantes impuseram novo aprofundamento das deficiências do mercado de trabalho, marcado pelos altos níveis de desemprego, rotatividade, subemprego, informalidade e baixos salários. A queda na renda das famílias e a ausência, ou insuficiência, de aparato de proteção social pressionou os jovens ao ingresso (ou reingresso) precoce e precário no mundo do trabalho, a fim de contribuir na composição da renda das famílias. Fenômeno que promoverá aprofundamento das desigualdades sociais, dadas as distintas respostas que as famílias com diferentes níveis de renda dão à crise. Enquanto as famílias de classe média compram o tempo livre de seus filhos para que se dediquem aos estudos, os jovens de baixa renda são absorvidos por ocupações precárias, por vezes sem rendimentos, trabalho doméstico e cuidado com outros membros da família. A crise se localiza historicamente em um período em que o processo de flexibilização das relações de trabalho, via mudanças institucionais e popularização de ocupações de plataforma, ganham relevância. As transformações no sistema produtivo são aceleradas pela pandemia, sem que dê tempo para implementação de um sistema adequado de regulação dos mercados em diálogo com a sociedade. O tipo de inserção dos jovens na vida laboral pode ser utilizado como indicador de tendências para o mundo do trabalho, visto que não possuem vínculos estáveis e, por essa razão, estão mais suscetíveis a ocupar-se em posições precárias e inseguras.

## REFERÊNCIAS

ALIANÇA Bike. **Pesquisa de perfil de entregadores ciclistas de aplicativo**. São Paulo, 17 jul. 2019. Disponível em: <https://aliancabike.org.br/pesquisa-de-perfil-dos-entregadores-ciclistas-de-aplicativo/>

BIAVASCHI, M.; DROPPA, A. A dinâmica da regulamentação da terceirização no Brasil - as súmulas do Tribunal Superior do Trabalho, os projetos de lei e as decisões do Supremo Tribunal Federal. **Revista de Ciências Sociais**, n. 41, p. 121-145, 2014.

BOURDIEU, P. A juventude é apenas uma palavra. *In*: BOURDIEU, P. **Questões de sociologia**. Rio de Janeiro: Marco Zero, 1983.

CARNEIRO, R. Navegando a contravento: uma reflexão sobre o experimento desenvolvimentista do governo Dilma Rousseff. *In*: CARNEIRO, R. *et al.* (orgs.). **Para além da política econômica**. São Paulo: Editora Unesp Digital, 2018.

DURYEA, S.; LAM, D.; LEVISON, D. Effects of economic shocks on children's employment and schooling in Brazil. **Journal of Development Economics**, v. 84, n. 1, p. 188-214, 2007.

FEIXA, C.; LECCARD, C. O conceito de geração nas teorias sobre juventude. **Revista Sociedade e Estado**, v. 25, n. 2, 2010.

FURTADO, C. **Formação econômica do Brasil**. São Paulo: Editora Nacional, 1985.

GUIMARÃES, N. Trabalho: uma categoria-chave no imaginário juvenil. *In*: ABRAMO, H.; BRANCO, P. (orgs.). **Retratos da juventude brasileira**: análise de uma pesquisa nacional. São Paulo: Perseu Abramo, 2004.

ILO (International Labour Organization). **Global employment trends for youth 2017**: Paths to a better working future. Geneva: ILO, 2017.

LIMA, R. Boletim 07: a sociologia e o conceito de "juventude": duas perspectivas. **LabJuv**, 16 jul. 2013. Link: <https://labjuv.wordpress.com/2013/07/16/boletim-07-a-sociologia-e-o-conceito-de-juventude-duas-perspectivas/>

POCHMANN, M. Educação e trabalho: como desenvolver uma relação virtuosa? **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 25, n. 87, p. 383-399, 2004.

POCHMANN, M. Juventudes na transição para a sociedade pós-industrial. *In*: MACAMBIRA, J. (org.). **Trabalho e formação profissional: juventudes em transição**. Fortaleza: IDT, UECE, BNB, 2013.

SAVIANI, D. **Escola e democracia**. Campinas: Autores Associados, 2008.

SOUSA, E. J. S. **Inserção dos jovens no mercado de trabalho, subdesenvolvimento e as mudanças estruturais**. Tese (Doutorado em Economia) – Instituto de Economia, Universidade de Campinas, Campinas, 2020.

SOUZA, P. R. **A determinação dos salários e do emprego nas economias atrasadas**. Tese (Doutorado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Campinas, 1980.

VAZQUEZ, B. V. **Correspondentes bancários e terceirização: o subterrâneo das relações de trabalho no setor financeiro no Brasil**. Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia, Campinas, 2018.

SAVAGE, J. **A criação da juventude**. Rio de Janeiro: Rocco. 2009.

OLIVEIRA, T. **Trabalho e padrão de desenvolvimento: uma reflexão sobre a reconfiguração do mercado de trabalho**. Tese (Doutorado em Economia), Instituto de Economia, Universidade de Campinas, Campinas, 2015.

QUADROS, W. PNAD 2015 – O retrocesso se explicita. **Texto para Discussão**, Unicamp. IE, Campinas, n. 286, fev. 2017.

UNICEF. **Unicef alerta para aumento de incidência do trabalho infantil durante a pandemia em São Paulo**. UNICEF, 18 ago. 2020. Disponível em: <https://uni.cf/3jIBwca>.



# CAPÍTULO 4

## CAPITALISMO DE PLATAFORMA E MERCADO DE TRABALHO FRAGMENTADO: o caso do setor bancário brasileiro no século XXI

*Gabriel Quatrochi  
Gustavo Cavarzan  
José Dari Krein  
Marcio Pochmann*

---

### 1. Introdução

Partindo-se do pressuposto de que a estrutura de empregos é um reflexo da estrutura produtiva (POCHMANN, 2004), entender a atual forma de organização do mercado de trabalho nos bancos e, mais amplamente, em todo o setor financeiro, implica uma compreensão prévia, ainda que geral, da forma de organização econômica das próprias empresas financeiras no Brasil.

Grosso modo, até a metade dos anos 1960, o sistema bancário no Brasil, basicamente, um *sistema bancário comercial*, era composto pelos bancos comerciais privados, pelo Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico (BNDE), e regulado, em conjunto com o Banco do Brasil, pela então Superintendência da Moeda e do Crédito (SUMOC) (TAVARES, 1983; TEIXEIRA, 2000).

Mais tarde, a reorganização do sistema financeiro no Brasil<sup>1</sup>, além de instituir o Banco Central (BCB) e o Conselho Monetário Nacional (CMN), representou um marco para o setor ao promover um abrupto processo de concentração<sup>2</sup> e ao dar início à automação de peso em agências e centros administrativos, possibilitando assim que os bancos, por um lado, encetassem em largas estratégias de diversificação de mercados, e, por outro, fizessem frente ao exponencial aumento no número de transações executadas, a partir daí configurando-se como *banco múltiplo*, tal qual se vê até hoje (TAVARES, 1983;

---

1 Reorganização efetivada por meio da reforma bancária (instituída pela Lei 4.595, de 1964) e da regulamentação do mercado de capitais (Lei 4.728, de 1965).

2 O número de bancos comerciais, públicos e privados, diminuíram de 399 (1958), para 336 (1964), depois para 195 (1970), chegando a apenas 105, em 1986. Em 1965, os quatro principais privados do Brasil detinham 15% dos depósitos, 14% dos empréstimos e 11% dos ativos líquidos. Em 1985, passaram a deter 34%, 23% e 37%, respectivamente (CASSIOLATO, 1992).

TEIXEIRA, 2000). Ao longo desse período, a instalação de *mainframes* nos grandes Centros de Processamento de Dados (CPDs), a disseminação dos caixas eletrônicos e o início do processo de automação no *front* e no *back office* das agências foram fundamentais e estiveram acompanhados, até meados de 1980, de expressivo crescimento no contingente empregados no setor, dada a reestruturação em marcha no modelo de negócios dos bancos: de bancos do tipo “agência-sede” para conglomerados financeiros que espalhavam agências em um país de dimensões continentais (ACCORSI, 1992; QUATROCHI, 2019).

Ao alvorecer da década de 1990, o setor passa por uma nova reestruturação, dada a exposição dos bancos à concorrência internacional, resultante da deliberada abertura econômica no país, e dado o fim dos ganhos de *floating*. Foram então implementados o PROER, que financiou com recursos públicos o processo de fusão/incorporação de bancos, e o PROES<sup>3</sup>, este com o objetivo de privatização. Foi sobre este pano de fundo que a automação do setor avançou para a microeletrônica de “base leve” – *softwares* gerenciais e funcionamento *online* dos sistemas (internos, de trabalho, e externos, da interface com o cliente) (COLOMBI; KREIN, 2016; QUATROCHI, 2019).

Como resultado, estima-se que, entre 1989 e 1996, o número absoluto de bancários no país caiu de 821.424 para 497.109. A ampla maioria das pesquisas corrobora, no entanto, que, até meados de 1995, tal redução esteve mais relacionada à conjuntura econômica adversa. Corroboram, igualmente, que a continuidade dessa tendência de queda, pós-Plano Real, passa então a ser explicada, principalmente, pela intensificação dos esforços tecnológicos, que seguiram crescendo vertiginosamente por toda a década: entre 1996-2002, os investimentos dos bancos em tecnologia aumentaram 133%, enquanto o contingente empregado caiu 18% (LARANGEIRA, 1997).

Chegando à primeira década do século XXI, a conjuntura político-econômica se reverte. Há queda da informalidade e do desemprego, aumento da renda real do trabalho que, somado às políticas distributivas, tem como um de seus efeitos a “bancarização” da população. Tal processo contribuiu para a expansão da rede de atendimento dos bancos, que, no entanto, não se deu somente pela abertura de novas agências, mas também pela ampliação das estratégias de externalização, especialmente, ampliação da terceirização e do número de correspondentes bancários.

No entanto, a partir do biênio 2012-13, observa-se uma nova inflexão do emprego bancário, passando a apresentar queda contínua e intensa de postos, reduzindo mais de 70 mil vínculos, entre 2013-2018<sup>4</sup>. Observa-se, ainda, uma fragmentação do emprego no setor, com novas formas de trabalho ganhando

3 Programa de Estímulo à Reestruturação e ao Fortalecimento do Sistema Financeiro Nacional e Programa de Incentivo à Redução do Setor Público Estadual na Atividade Bancária.

4 Dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED).

espaço fora dos bancos e, portanto, fora do alcance da Convenção Coletiva e da representação sindical (CAVARZAN; VAZQUEZ, 2019).

Tais movimentos estão atrelados tanto às inovações tecnológicas em curso, como se verá, como também às flexibilizações trabalhistas mais recentes, além da própria conjuntura econômica de recessão, sobretudo a partir de 2015. Assim, pretende-se caracterizar o processo de fragmentação como determinante da atual forma de organização do emprego no setor financeiro. Adicionalmente, toma-se este movimento como referência para se pensar os atuais desafios da organização coletiva dos trabalhadores à luz do chamado capitalismo de plataforma. Para isso, a próxima seção sintetiza as principais trajetórias tecnológicas levadas a cabo pelo setor, para que então se chegue, na terceira seção, às transformações na forma de organização do emprego, apontando o processo de fragmentação em curso. Antes da conclusão, uma quarta seção presta-se a apontar os principais desafios colocados à frente da organização sindical dos trabalhadores do ramo financeiro no contexto aqui explorado.

## **2. Capitalismo de plataforma e setor financeiro: as principais trajetórias tecnológicas dos bancos brasileiros**

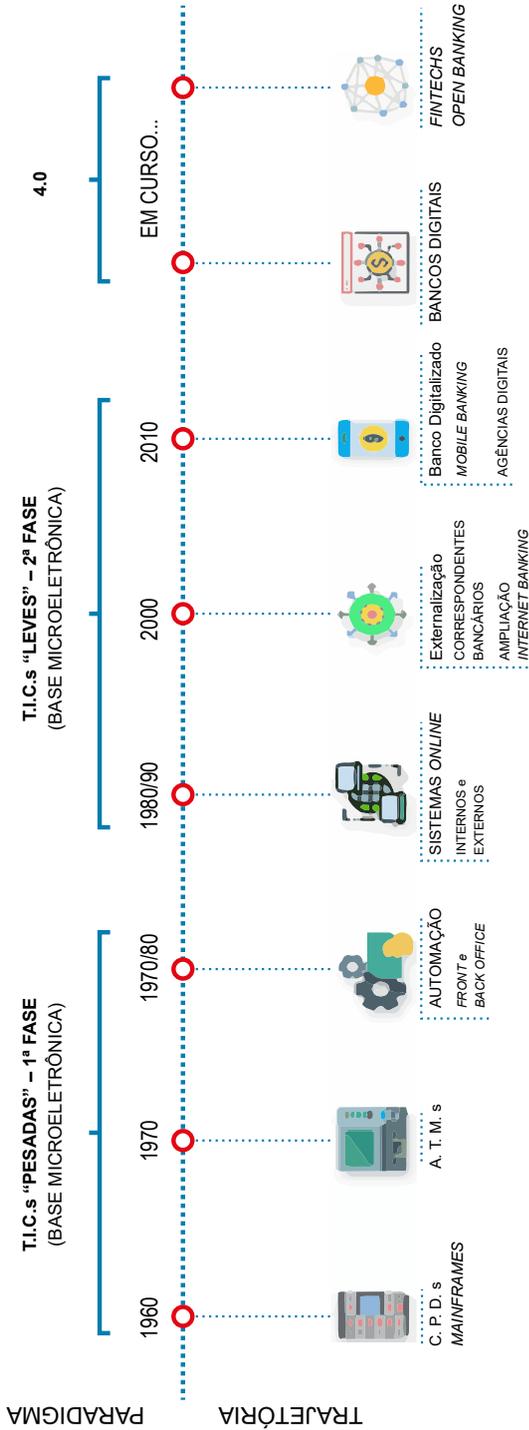
Os desenvolvimentos tecnológicos recentes, característicos da virada de século, vêm se manifestando sob novas formas de organização empresarial, notadamente, as empresas que são plataformas digitais ou aplicativos. Mais presentes no setor de serviços, essas plataformas digitais têm logrado profundas transformações no modo de ofertar e consumir produtos e serviços, como é o caso dos transportes com a Uber, do comércio com a Amazon, do setor hoteleiro como o Airbnb, do entretenimento audiovisual com a Netflix e do setor financeiro com as *fintechs*. (CAVARZAN; VAZQUEZ, 2019).

No geral, existe uma narrativa que visa a adesão dos trabalhadores a estes modelos por supostos benefícios como maior flexibilidade no tempo de trabalho; utilização de ativos próprios subutilizados, como carros ou casas; além, é claro, de que seriam estas as alternativas frente a um contexto de crise econômica generalizada e elevado desemprego. No entanto, o que tais discursos fazem é escamotear o alto grau de precarização dos trabalhos de plataforma, alijados dos direitos trabalhistas, sociais e previdenciários (ARTUR; CARDOSO, 2019).

Sob esta forma estrutural do capitalismo contemporâneo se inserem as trajetórias tecnológicas e estratégias competitivas recentes do setor financeiro.

Desse modo, e ainda seguindo a linha de se estabelecer uma compreensão prévia sobre a estrutura produtiva que precede a estrutura de empregos, apresenta-se, na sequência, o histórico de inovações em processos nos bancos do Brasil. Inovações em “processos” porque são estes os principais componentes nos custos fixos dos bancos e, por isso, têm sido o principal alvo das automações no setor (CASSIOLATO, 1992; QUATROCHI, 2019).

Figura 1 – Linha do tempo das inovações em processo nos bancos brasileiros



Fonte: Quatrochi (2019).

Aos objetivos aqui pertinentes, o primeiro aspecto que chama a atenção é que, dos CPDs às *fintechs*, as trajetórias configuram crescente externalização dos serviços para fora dos bancos. Isso vai ficando mais claro à medida que também avança o desenvolvimento do próprio paradigma – especialmente, a conexão de rede (*internet*), fundamental nesse sentido.

Assim, a disponibilidade e o acesso a conexão de rede em massa foram indispensáveis para a explosão do *internet banking* e do *mobile banking*, figurando, ambos, como principais canais de acesso aos bancos desde 2012. Um marco neste sentido da externalização, e que também só se mostra amplamente viável com a utilização das redes de conexão e dos sistemas de comunicação (*softwares* de transações bancárias), foram os correspondentes bancários, os quais, como se detalhará adiante, fatidicamente representam o acesso aos bancos, *fora dos bancos*. Visto dessa perspectiva, fica muito mais fácil entender como os modelos de negócio de bancos digitais e demais *fintechs* foram possíveis: apenas como uma extensão desse movimento mais amplo de externalização - e, tanto o é, que as *fintechs* começaram a operar no país (e a maioria ainda opera) na sombra da regulamentação dos correspondentes.

### **3. Mercado de trabalho fragmentado no setor financeiro: a convivência entre empregados bancários e trabalhadores não-bancários**

#### **3.1 Fragmentação e heterogeneização**

Em sua análise acerca da passagem do regime de acumulação fordista para o regime de acumulação flexível, Harvey (2004) destaca as transformações observadas no mundo do trabalho, com elevado contingente estrutural de mão-de-obra excedente e enfraquecimento do poder dos sindicatos, gerando redução dos empregos regulares e protegidos e o aumento dos empregos parciais, temporários e terceirizados.

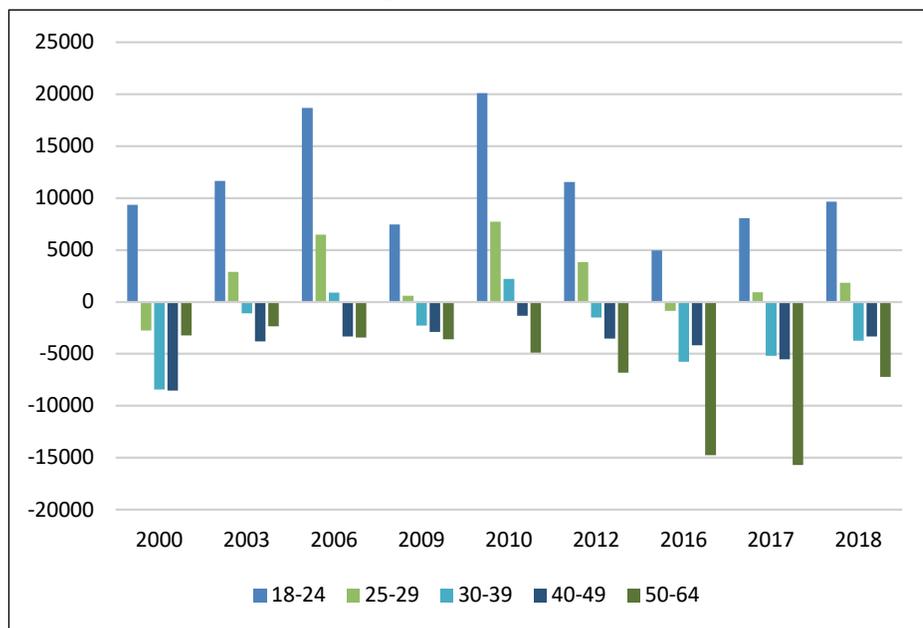
No cenário descrito por Harvey, ocorre a retração do “centro” estruturado do mercado de trabalho – aquele com contrato formal em tempo integral, sem prazo determinado e, portanto, com maior segurança e direitos, além de boas oportunidades de promoção. Por sua vez, a “periferia” em expansão se divide em duas: uma composta por trabalhadores terceirizados, contratados em tempo integral, mas facilmente substituíveis e sem acesso a crescimentos na carreira; outra composta por empregados em tempo parcial, contratados por tempo determinado ou empreita, e autônomos com alta flexibilidade e pouquíssima segurança e direitos. Ou seja, a tendência aponta para um mercado de trabalho cada vez mais fragmentado e heterogêneo (HARVEY, 2004).

A análise das transformações recentes no mercado de trabalho do setor financeiro no Brasil revela que, de modo análogo ao movimento mais geral do mercado de trabalho global, neste setor também operam tendências de fragmentação e heterogeneização. Desde 2013, vê-se um intenso encolhimento da categoria bancária, e por outro lado, um crescimento da ocupação em outros segmentos do setor financeiro: terceirizados, correspondentes, securitários, trabalhadores em cooperativas de crédito, em administradoras de cartão de crédito, em *fintechs*, agentes autônomos de investimento e trabalhadores por conta própria. Ocupações que tendem a ter menor nível de direitos e condições de trabalho mais precárias (CAVARZAN; VAZQUEZ, 2019).

### 3.2 A flexibilização atingindo a categoria dos bancários

Os indicadores apresentados a seguir expressam aspectos relacionados com a acentuada tendência de flexibilização das relações de trabalho em curso na categoria dos bancários.

**Gráfico 1 – Saldo de bancários por faixa etária, 2000-2018 (anos selecionados)**



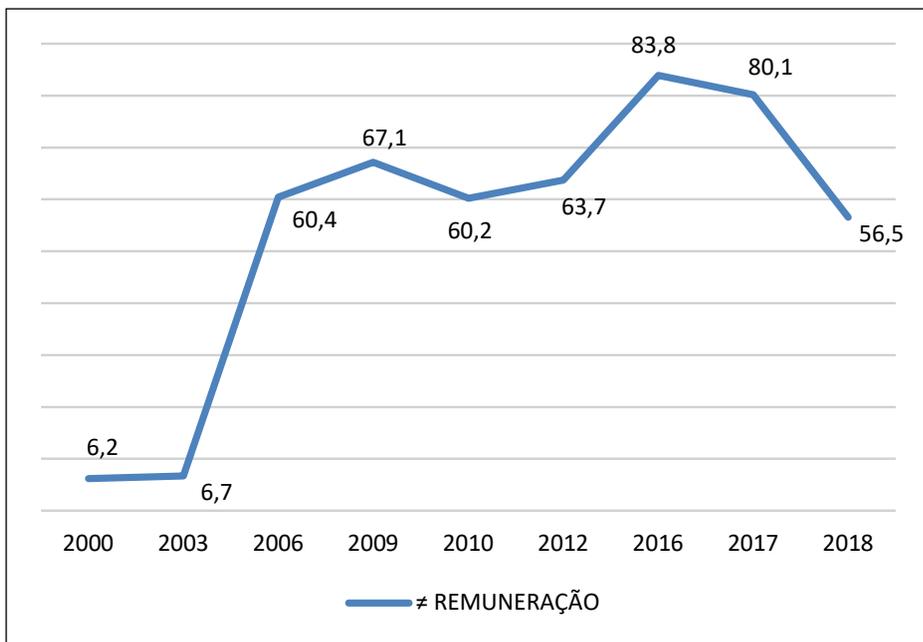
Fonte: CAGED, coleta DIEESE (subseção CONTRAF/CUT). Elaboração própria.

Após o contingente de bancários ter sido reduzido praticamente pela metade ao longo da década de 1990, o processo de “bancarização” da população brasileira nos anos 2000 ajudou na reversão desse quadro, passando

de 393 mil bancários, em 2001, para 513 mil, em 2012. Processo que também tem estreita relação com uma política de fortalecimentos dos bancos públicos, que emprega praticamente a metade dos bancários. Mas é justamente por trás desse aumento expressivo que mudanças importantes no perfil do bancário médio sinalizam para uma crescente flexibilização da mão-de-obra empregada.

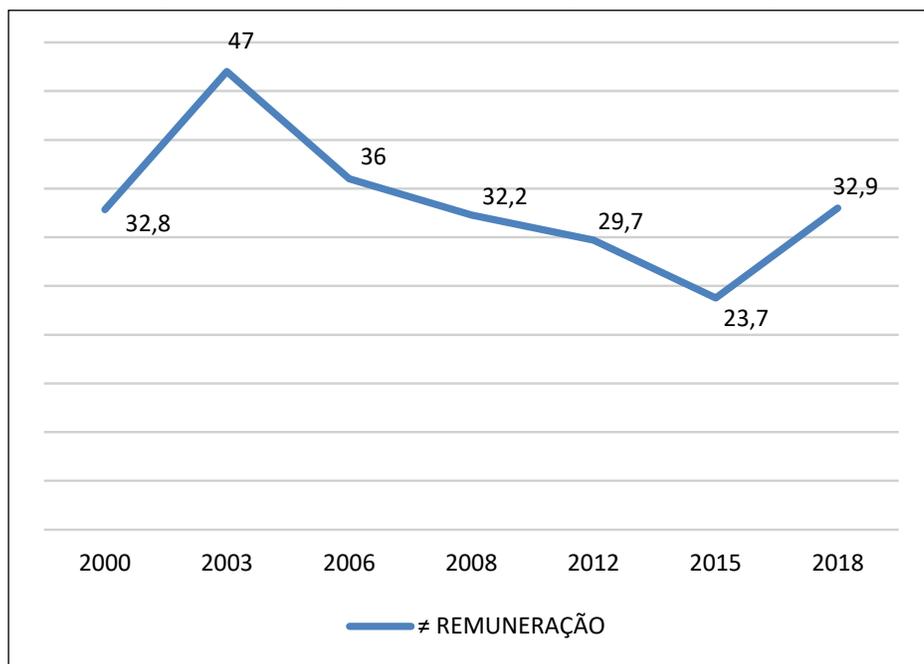
A mais notável dessas mudanças, o crescimento da participação dos jovens, foi caracterizada, principalmente, pela majoritária alocação como “escriturários”, mas agora muito mais voltada às atividades comerciais; além do fato de os trabalhadores entre 18-39 anos terem representado metade da força de trabalho nos bancos privados, entre 2000-2010; e também pela faixa etária 18-24 anos ter sido a única com saldo positivo de empregos em toda a série, ao passo que a faixa 50-64 é aquela cujo número de desligamentos superou o número de admissões com maior intensidade (QUATROCHI, 2019).

**Gráfico 2 – Diferenças nas remunerações médias entre bancários desligados e admitidos, em %, 2000-2018 (anos selecionados)**



Fonte: CAGED, coleta DIEESE (subseção CONTRAF/CUT). Elaboração própria.

**Gráfico 3 – Diferenças na remuneração de bancários por gênero (homem/mulher), em %, 2000-2018 (anos selecionados)**



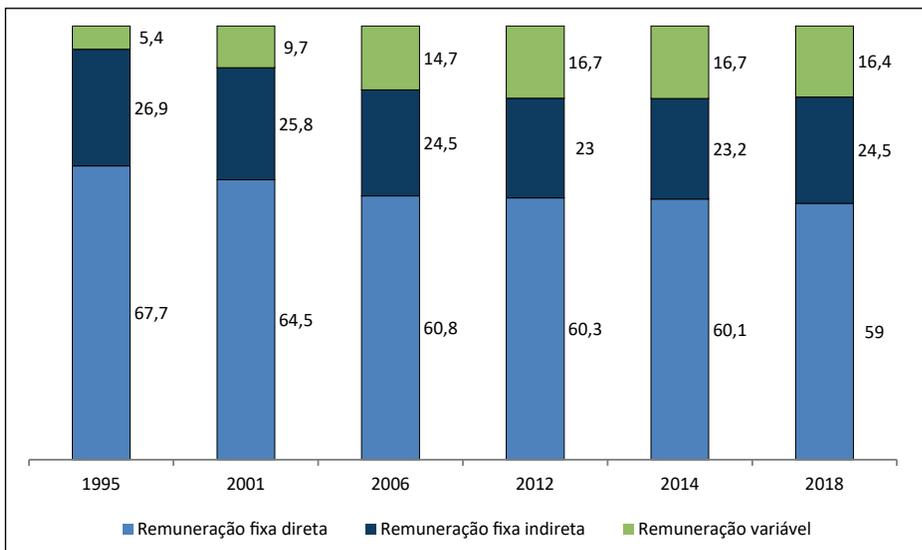
Fonte: CAGED, coleta DIEESE (subseção CONTRAF/CUT). Elaboração própria.

Na prática, isso significou um acentuado processo de achatamento de salários (Gráfico 2). Em 2016, ano em que o percentual de diferença nas remunerações foi o maior da série, um bancário desligado que recebia em média R\$ 7.035,92 cedia seu posto a um jovem bancário remunerado em média em R\$ 3.826,63. Tal processo de achatamento também é explicado, em parte, pela maior participação das mulheres (quase metade da mão de obra empregada no setor), uma vez que estas recebem salários bastante inferiores aos dos homens (Gráfico 3), mesmo possuindo maior nível de escolaridade.

Acresce-se à flexibilização no uso/contratação dos bancários o crescente acúmulo de funções que, conforme Sanches (2016), também é fruto das estratégias de automação dos processos, somado às reduções de pessoal.

Em suma, a flexibilização na contratação, uso e remuneração de trabalhadores no setor financeiro tem contribuído para o crescente uso de uma força de trabalho submetida a uma condição de exploração mais precária e instável (QUATROCHI, 2019).

**Gráfico 4 – Composição da remuneração total do bancário\*, em %, 1995-2018 (anos selecionados)**



\*Nota: Considera-se a remuneração do caixa; remuneração fixa direta é o salário médio anual de ingresso; a fixa indireta é a média anual de valores recebidos em auxílio alimentação e refeição; e a variável é a PLR.

Fonte: DIEESE. CCT dos Bancários, coleta da Rede Bancários. Elaboração própria.

No que tange à flexibilização da jornada, a modulação da jornada tem se dado através da flexibilização do horário de entrada e saída do funcionário conforme a demanda de atendimento e, sobretudo, à produtividade referente à gestão de metas (SANCHES, 2016). As horas extraordinárias são contabilizadas no banco de horas e, ao final do mês, é o gestor quem costuma decidir se serão pagas ou compensadas, prática esta última que tem se mostrado a mais recorrente. Soma-se a isso o fato de que a não-compensação e o correspondente pagamento de horas extraordinárias costuma ser componente da gestão por resultados do gestor, exercendo impacto direto sobre a remuneração deste e, com isso, estrategicamente atando-se a flexibilização da jornada à flexibilização da remuneração (QUATROCHI, 2019).

Observa-se que a remuneração fixa direta anual, em termos reais, variou em 29,8%, entre 1995-2019, enquanto a variação real da remuneração variável foi de 376,5%. A maior participação da remuneração variável na renda total do bancário (Gráfico 4), por outro lado, constitui a antítese da principal reivindicação por melhores condições de trabalho, especialmente no que se refere às metas abusivas, reforçadas justamente pela lógica da gestão por resultados, que reforça a remuneração variável (COLOMBI; KREIN, 2016).

### 3.3 O crescimento dos trabalhadores “não-bancários” no setor financeiro

Tabela 1 – Principais ocupações com redução e aumento na participação relativa. Bancos privados\*, 2003 e 2018

Ocupações com maior redução de vínculos	2003		2018		Variação Absoluta	Variação Relativa
	Quantidade vínculos	Participação	Quantidade vínculos	Participação		
Caixa de banco	46.668	20,4%	32.655	13,1%	-14.013	-30%
Chefe de serviços bancários	16.213	7,1%	2.919	1,2%	-13.294	-82%
Assistente administrativo	15.585	6,8%	4.136	1,7%	-11.449	-73%
Escriturário de banco	20.361	8,9%	11.773	4,7%	-8.588	-42%
Gerente financeiro	3.543	1,6%	766	0,3%	-2.777	-78%
Auxiliar de escritório, em geral	4.126	1,8%	1.784	0,7%	-2.342	-57%
Ocupações com maior aumento de vínculos	Quantidade vínculos	Participação	Quantidade vínculos	Participação	Variação Absoluta	Variação Relativa
Gerente de contas - PF e PJ	19.034	8,3%	41.962	16,9%	22.928	120%
Gerente administrativo	11.304	4,9%	26.472	10,7%	15.168	134%
Atendente de agência	449	0,2%	9.621	3,9%	9.172	2043%
Analista de produtos bancários	1.436	0,6%	7.340	3,0%	5.904	411%
Gerente de clientes especiais (private)	1.026	0,4%	5.264	2,1%	4.238	413%
Assistente de vendas	134	0,1%	3.704	1,5%	3.570	2664%
<b>Total bancos privados</b>	<b>228.515</b>	<b>100,0%</b>	<b>248.536</b>	<b>100,0%</b>	<b>20.021</b>	<b>9%</b>

\*Nota: Utilizou-se apenas dados de bancos privados, pois os bancos públicos declaram todos os vínculos na RAIS como “escriturários”, o que distorceria a análise.

Fonte: RAIS, Ministério do Trabalho. Elaboração: DIEESE.

## ***Terceirizados***

Intensificada a partir da década de 1990, a terceirização nos bancos, que até então se concentrava em atividades como limpeza, segurança e transporte de valores, avança ao longo dos anos 2000 para atividades situadas na ponta da cadeia produtiva, como compensação, processamento de operações realizadas em caixas-eletrônicos, retaguarda (*back office*), gerenciamento de contratos de crédito, captação/abertura/digitalização de contas, tesouraria etc. Exemplo típico e indubitável do avanço da terceirização para as atividades-fim dos bancos é, como se verá adiante, os correspondentes bancários.

As escolhas tecnológicas dos bancos foram fundamentais para o avanço da terceirização, de modo que, por exemplo, sem a utilização dos sistemas de trabalho *online* (vide Figura 1) não seriam possíveis a integração e a conexão entre agências, unidades administrativas e empresas subcontratadas, permitindo que as tarefas sejam executadas nas dependências desta última.

O grande problema reside em que os terceirizados recebem, em média, 1/3 do salário dos bancários, além de não terem acesso a direitos como a jornada de seis horas; os mesmos valores de auxílio-alimentação, refeição e creche; os treinamentos e qualificações tão necessários ao exercício da função; e a PLR, mesmo que muitas vezes esses terceirizados também comercializem os serviços dos bancos contratantes. Ademais, a terceirização enfraquece as categorias com tradição de organização, como é o caso dos bancários, na medida em que as convenções e negociações coletivas deixam de representar parcelas crescentes de trabalhadores (DIEESE, 2011; SANCHES, 2016).

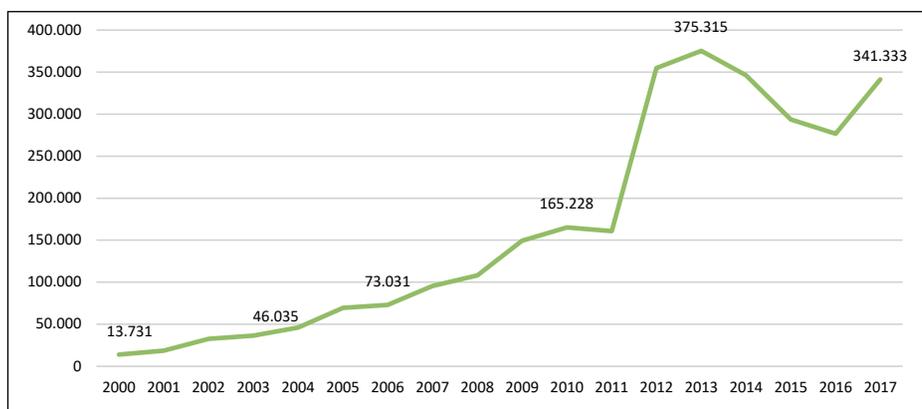
## ***Correspondentes bancários***

A rigor, um correspondente bancário é uma forma de terceirização na qual um estabelecimento comercial (um açougue, um supermercado etc.) é contratado por uma instituição financeira (IF) para executar parte dos serviços desta e atender seus clientes. Assim como o é para as empresas terceirizadas, o avanço das inovações dos bancos também se mostrou fundamental para viabilizar a utilização dos correspondentes. Mais especificamente, *softwares* de dados que operem em tempo real e conectem os sistemas dos correspondentes aos sistemas centrais da IF contratante.

Ainda que o Gráfico 5 não expresse o número de trabalhadores que atuam como correspondentes, mas sim o número de contratos firmados entre estabelecimentos e IFs, ressalta-se que o número de contratos estabelecidos com correspondentes aumentou aproximadamente 25 vezes entre 2000 e 2017, um crescimento médio de 21% ao ano (QUATROCHI, 2019).

A despeito do argumento inicial de se utilizar os correspondentes para o pagamento de benefícios sociais e para atenderem a parcela da população que continuava sem acesso aos serviços bancários, conforme Vazquez (2018) e Quatrochi (2019), tais agentes acabaram despontando como uma estratégia alternativa para os bancos privados, os quais haviam criado canais de atendimento externos mais baratos para seus clientes, mas não lograram o mesmo para os seus não-clientes (público em geral). Assim, alinhado a tal estratégia, e conforme a regulamentação ampliava o leque de serviços que os correspondentes podiam assumir, hoje um correspondente está envolvido na abertura de contas, concessão de empréstimos e financiamentos, movimentação de fundos de investimentos, comercialização de cartões de crédito etc.

**Gráfico 5 – Evolução dos contratos de correspondentes bancários no Brasil, 2000-2017**



Fonte: BCB e Pesquisa FEBRABAN de Tecnologia Bancária. Elaboração própria.

Analisando os microdados da RAIS, de dezembro de 2016, referentes às cinco divisões da CNAE-IBGE que mais recorrentemente são contratadas como correspondentes, Vazquez (2018) constata algumas importantes características que apontam para a precarização do trabalhador que atua como correspondente.

Para estes, a faixa etária prevalecente é ainda mais jovem que a dos bancos: 28% dos correspondentes tinham menos de 24 anos; 66,4% completaram apenas o ensino médio e 25,2% não alcançaram esse nível de formação (enquanto que, para os bancários centrais, 77,1% possui formação superior completa); 94,2% trabalham mais de 40 horas semanais (enquanto que, para os bancários, 41,9% cumpre jornada de até 30 horas); e quase metade (48,2%) desses trabalhadores é remunerada com menos de 1,5 salários mínimos (faixa salarial que representa apenas 0,6% dos bancários), de modo que a diferença entre as médias de remuneração é da ordem de 75,6%.

## ***Emprego formal assalariado, para além dos bancos***

Entre 2012-2018, período no qual o emprego bancário apresentou queda contínua, as outras categorias formalmente enquadradas em empresas do setor financeiro apresentaram crescimento de 22%<sup>5</sup>. Visto que estes trabalhadores são, em geral, assalariados formais, o que os diferencia dos bancários centrais são, basicamente, os direitos previstos nas Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho e as diferentes representações sindicais.

**Tabela 2 – Perfil de Categorias do Setor Financeiro e da Categoria Bancária: indicadores selecionados - 2018**

<b>Classe CNAE</b>	<b>Idade (anos)</b>	<b>Jornada Semanal Contratada</b>	<b>Tempo no Emprego (meses)</b>	<b>Remuneração Média (R\$)</b>
Bancários	38	36	82	8.098,00
Crédito Cooperativo	33	40	46	4.296,46
Seguro de vida	35	41	40	5.173,49
Seguro não vida	36	41	67	6.038,32
Planos de Saúde	35	40	58	3.505,10
Atividades de intermediários em transações de TVM	35	41	47	7.278,18
Administração de Cartões de Crédito	31	41	30	5.260,47
Corretores e agentes de seguros, planos de previdência complementar e de saúde	33	41	40	2.673,91

Fonte: RAIS 2018. Elaboração própria.

Ganham especial destaque os trabalhadores das áreas de seguros e previdência que, reunidos em nove classes CNAE, somam 224.721 postos de trabalho, com um crescimento de 41.751 postos entre 2012-2018. Outro destaque é o trabalho em Cooperativas de Crédito, cujo número de vínculos chegou a 70.302 em 2018, um aumento de 27.936 postos em relação a 2012.

## ***Trabalhadores por conta própria / autônomos***

Os trabalhadores por conta própria representam 9% do total de ocupados no setor financeiro, com crescimento de 64% entre 2012-2019, ao passo que os assalariados com carteira de trabalho no setor apresentaram queda de 6%

5 Dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS).

no mesmo período. Os principais representantes são os Agentes de Seguros, os Vendedores a Domicílio (que incluem vendedores de consórcios e de planos de saúde) e os Assessores Financeiros e em Investimentos.

Nesse último caso, vem ganhando expressão a figura do Agente Autônomo de Investimentos (AAI), profissional sem vínculo de emprego que trabalha em regime de exclusividade (não pode manter contrato de prestação de serviço com outra instituição financeira), o que configura elevado grau de subordinação à empresa que contrata seus serviços. Sua remuneração é completamente variável em função do volume de recursos captados para as corretoras e arcam com a necessidade de realizar por conta própria investimentos de estrutura (escritórios, apostilas, panfletos), o que caracteriza transferência dos custos e riscos do negócio para o trabalhador autônomo.

O número de AAIs saiu de 6.053, em 2016, para 13.881 em 2020, crescimento de 129% segundo dados da CVM. Ainda que seja um contingente relativamente pequeno, há de se considerar uma tendência de aumento, conforme aumentam também o número de empresas-plataforma no setor.

### ***Trabalhadores em Fintechs***

As chamadas *fintechs* são *startups* que oferecem serviços financeiros por meio exclusivamente digital. A princípio se caracterizam como empresas de pequeno porte operando com alto conteúdo tecnológico por meio de plataformas digitais e focadas em determinado segmento específico dos serviços financeiros, ainda que no Brasil já existam *fintechs* de grande porte e operando em vários segmentos do mercado financeiro. Vale dizer que, em geral, não estão formalmente enquadradas no setor financeiro, mas sim no setor de tecnologia na maior parte dos casos (DIEESE, 2017). O relatório da Distrito, *FinTech Report 2020*, mapeou 742 *fintechs* no Brasil, somando mais de 40 mil trabalhadores.

## **4. Perspectivas para a ação coletiva e sindical: por uma representação integrativa para além da lógica de categorias**

Os inúmeros eixos de transformação do emprego nas empresas financeiras no Brasil têm como denominador comum um processo de fragmentação e isolamento dos trabalhadores, o que aponta para uma gama de desafios colocados para a organização sindical. Os impactos se dão em dimensões como a adesão dos sócios, os ganhos econômicos para os representados, a influência política e a possibilidade de transformações institucionais internas do movimento sindical (FREGE; KELLY, 2004).

Concretamente, a estrutura sindical brasileira tal qual formatada hoje, tendo como pilares a unicidade sindical e a representação por categoria não parece ser capaz de fazer frente às mudanças observadas na estrutura produtiva e na estrutura de empregos na economia, o que se mostra igualmente verdadeiro no setor financeiro. Além disso, há o grande desafio de como criar identidade coletiva em um segmento que está se tornando mais heterogêneo e fragmentado, em contexto de hegemonia neoliberal, em que as opções predominantes indicadas para enfrentar os problemas são individualizadas e não coletivas.

O sindicalismo bancário tem dado mostras de reposicionamentos estratégicos diante deste cenário, com transformações importantes na esfera negocial, expressas na minuta de reivindicações e nas Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho, que garantiram avanços nas formas de financiamento dos sindicatos e na regulamentação de temas colocados pelas inovações tecnológicas e pela reforma trabalhista, como a criação de mecanismos de requalificação e realocação de bancários afetados por mudanças tecnológicas, a proibição da cobrança de metas por meio de aplicativos, a regulamentação do teletrabalho prevendo controle de jornada, ajuda de custo mensal e fornecimento de equipamentos (CAVARZAN; KREIN, 2017).

Ainda que tais reposicionamentos tenham obtido algum grau de sucesso perante a categoria central, o mesmo não parece ser verdadeiro para os demais segmentos. Até o momento, as novas formatações do emprego no setor financeiro não parecem ter sido acompanhadas por movimentações sindicais robustas e organizadas para tais segmentos, representando desafio relevante para que o movimento sindical possa buscar formas de transcender a organização por categoria e caminhar em novas frentes e com novas estratégias.

## 5. Conclusão

O curso das trajetórias tecnológicas no setor financeiro é um dos fatores que explica, em larga medida, o movimento de fragmentação na atual forma de organização do emprego no setor.

De um lado, conforma-se um núcleo composto pelos bancários, que tem suas condições de trabalho crescentemente flexibilizadas. Isso se dá, principalmente, pela substituição de uma força de trabalho mais experiente e mais cara por outra mais jovem e barata; pela extensão e a intensificação das jornadas; e ata-se com a flexibilização da remuneração, crescentemente variável, atrelada à gestão por resultados (vendas!) e que transfere os riscos que seriam do negócio para o trabalhador.

À medida que esse núcleo é enxugado, expande-se o emprego nos segmentos “não-bancários”: securitários, trabalhadores de cooperativas de crédito, autônomos, correspondentes, terceirizados e trabalhadores em *fintechs*. Tais segmentos, notadamente, possuem condições de trabalho inferiores aos “bancários”: sobretudo em termos de remuneração, jornada, forma de contratação e representação sindical. No entanto, é preciso frisar que tal inferioridade não decorre de uma atuação secundária, nem significa que desempenham um papel coadjuvante ou que possuem menor importância econômica. Esses trabalhadores estão majoritariamente inseridos nas cadeias de valor dos próprios bancos do país, seja pelo controle, pela participação acionária direta ou por parcerias.

Diante de uma estrutura de empregos segmentada, reflexo de uma estrutura produtiva fragmentada, a representação sindical deflagra-se com o desafio de transcender a organização em “categorias” e reposicionar-se de maneira mais integrativa na perspectiva de responder às reconfigurações em curso na composição da classe trabalhadora.

## REFERÊNCIAS

ABÍLIO, L. C. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, v. 18, n. 3, 2019.

ACCORSI, A. Automação bancária e seus impactos: o caso brasileiro. **Revista de Administração**, v. 27, n. 4, 1992, p. 39-46.

ARTUR, K.; CARDOSO, A. C. M. Trabalho em plataformas digitais sob demanda: debates e experiências de regulação. *In: XVI ENCONTRO NACIONAL DA ABET. Anais [...]*. Salvador, 2019.

CASSIOLATO, J. E. **The role of user-production relations in innovation and difusion of new technologies: lessons from Brazil**. Tese (Doutorado em Economia), Universidade de Sussex, 1992.

CAVARZAN, G.; VAZQUEZ, B. Heterogeneização e Fragmentação do emprego no Setor de Serviços: tendências recentes. *In: XVI ENCONTRO NACIONAL DA ABET. Anais [...]*. Salvador, 2019.

CAVARZAN, G.; KREIN, J. D. A dimensão tecnológica do capitalismo contemporâneo e a revitalização sindical: o caso da categoria bancária no Brasil. *In: XV ENCONTRO NACIONAL DA ABET. Anais [...]*. Rio de Janeiro, 2017.

COLOMBI, A. P. F.; KREIN, J. D. As mudanças no sistema financeiro e as estratégias da ação sindical: o caso do Sindicato dos Bancários de São Paulo. **Sociologia & Antropologia**, v. 6, n. 2, 2016, p. 469-496.

DIEESE. **Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha**. São Paulo, 2011.

DIEESE. **A inovação tecnológica recente no setor financeiro e os impactos nos trabalhadores**. São Paulo, 2017.

DOSI, G. Technological paradigms and technological trajectories. **Research Policy**, v. 11, n. 3, p. 147-162, 1982.

FREGE, C.; KELLY, J. **Varieties of unionism: strategies for union revitalization in a globalizing economy**. Oxford University Press, 2004.

- HARVEY, D. **Condição pós-moderna**. 13. ed. São Paulo: Loyola, 2004.
- LARANGEIRA, S. M. Reestruturação produtiva no setor bancário: a realidade dos anos 90. **Educação & Sociedade**, v. 18, n. 61, p. 110-138, 1997.
- POCHMANN, M. **Reestruturação produtiva**. Rio de Janeiro: Vozes, 2004.
- QUATROCHI, G. **Financeirização e trajetórias tecnológicas nos bancos privados do Brasil nos anos 2000: a polarização no mercado de trabalho**. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Econômico), Unicamp, 2019.
- SANCHES, A. T. **A grande corporação bancária e os meandros do processo de trabalho**. Tese (Doutorado em Sociologia), FFLCH, USP, 2016.
- TAVARES, M. C. A. **Da substituição de importações ao capitalismo financeiro**. Ensaio sobre economia brasileira. 11. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1983.
- TEIXEIRA, N. G. **A origem do sistema multibancário brasileiro: das reformas dos anos 60 à crise dos anos 80**. Campinas: IE.Unicamp, 2000.
- VAZQUEZ, B. **Correspondentes bancários e terceirização: o subterrâneo das relações de trabalho no setor financeiro no Brasil**. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Econômico), IE, Unicamp, 2018.

## CAPÍTULO 5

# DESAFIOS RECENTES DA INDÚSTRIA: tendências do emprego na siderurgia brasileira

*Flávia Ferreira Ribeiro*

*Priscila von Dietrich*

*Mariana Hansen Garcia*

---

### **1. Introdução**

O presente estudo tem por objetivo analisar as recentes transformações nas relações de trabalho no setor industrial e especialmente na siderurgia brasileira, abarcando determinantes internos e externos à industrialização, entendida enquanto fenômeno histórico conformador e impreterível do modo capitalista de produção. Analisa-se a constituição do mercado de trabalho do setor no país, em consequência do processo de industrialização tardia, e os reflexos na indústria siderúrgica. Dedicase também ao debate acerca do aprofundamento da tendência à precarização e flexibilização do trabalho na indústria em decorrência da Reforma Trabalhista de 2017, do avanço tecnológico e da intensificação da crise econômica resultante da pandemia de Covid-19.

A siderurgia é considerada historicamente como um setor de elevada taxa de formalização do trabalho com tradição de mobilização e negociação coletiva, o que possibilita e facilita a observação das alterações nas condições de trabalho e na situação do emprego. A escolha da siderurgia se justifica também por se tratar de um setor de bens de capital e que possui uma cadeia internacionalizada, ou seja, os ciclos de crescimento e retração desta no Brasil refletem os observados no movimento internacional de acumulação de capital e espelham as modificações nas relações de trabalho a nível mundial, o que nos permite uma análise dos sentidos mais gerais de alteração na gestão do trabalho.

### **2. O período de industrialização e conformação da siderurgia brasileira**

O processo de industrialização no Brasil pode ser apontado, ainda que de forma restrita, a partir de 1930, período no qual era compreendido como essencial para o crescimento econômico e para a superação da condição

de subdesenvolvimento, tornando-se o foco central dos chamados Estados Desenvolvimentistas (MEDEIROS, 2019) da América Latina e da Ásia. O Estado brasileiro, articulado com o setor privado, desempenhou no contexto um importante papel de coordenação e investimento por meio da criação de bancos públicos de desenvolvimento, da fundação de estatais voltadas para a indústria pesada e da implementação da infraestrutura necessária.

Destaca-se aqui o desenvolvimento da produção siderúrgica no país, objeto de análise deste trabalho. O aço é caracterizado como um setor central do departamento de bens de capital (setor I), uma vez que é em parte direcionado para o consumo produtivo, e, portanto, essencial para a promoção industrial de um país e de seus principais setores de bens de consumo (como automobilístico e linhas brancas). Nesse sentido, para o projeto desenvolvimentista em curso no Brasil, apresentava-se como impreterível a superação da chamada “questão siderúrgica” e a constituição de um parque siderúrgico interno autônomo capaz de alavancar e sustentar a industrialização nacional. Como consequência, o desenvolvimento deste ganhou centralidade e se configurou como um importante foco dos esforços empreendidos pelo Estado que estabeleceu, a partir de 1931, diversas comissões, culminando com a criação, em 1940, da Comissão Executiva do Plano Siderúrgico. Nos vários embates que se desenrolaram, tanto nos meios políticos, como empresariais, a questão orbitava em torno da disjuntiva da defesa do monopólio estatal sobre o novo parque siderúrgico e do interesse do capital internacional de controlar a produção de aço e a extração de minério de ferro no país.

A presença do capital internacional no desenvolvimento da indústria de base no Brasil, ainda que de forma minoritária, como no caso das siderúrgicas, supriu a carência do elevado grau de aporte financeiro necessário para a sua construção, determinando, porém, a dependência técnica de importantes setores. Nesse sentido, nos países de industrialização tardia, nos quais a presença do capital estrangeiro foi significativa na constituição da indústria moderna, como no Brasil, os sistemas de inovação tiveram menor desenvolvimento (MEDEIROS, 2019). Em contraste, nos países nos quais foi menor a entrada do capital estrangeiro, como os do Sudeste Asiático, houve, em alguma medida, a formação de Sistemas Nacionais de Inovação. Assim, apesar do importante avanço produtivo da industrialização, durante o período, o Brasil não criou autonomia para o financiamento e desenvolvimento tecnológico, uma vez que este estava atrelado prioritariamente à cópia e importação de técnicas dos países centrais, e os bens de capital já incorporavam grande parte das tecnologias de ponta à época.

O desenvolvimento industrial transformou o país de uma sociedade agrária em uma sociedade urbana e o mercado de trabalho brasileiro passou por transformações profundas. O emprego industrial evoluiu, aumentando o peso

relativo da ocupação na indústria metalúrgica e de minerais não-metálicos frente aos setores têxtil e de produtos alimentares, que tinham maior importância no início do processo (BALTAR; DEDECCA, 1992). Iniciou-se um movimento em direção a uma maior estruturação do mercado de trabalho no país, com avanços na regulação institucional, como o estabelecimento do salário mínimo, levando a um aumento significativo do emprego formal assalariado e protegido. Todavia, o avanço do desenvolvimento capitalista no Brasil não absorveu grande parte da força de trabalho que migrava em direção às cidades, gerando um excedente estrutural que se mostrou determinante para a manutenção de baixos níveis remuneratórios e condições de trabalho precárias. A ampla presença da informalidade e uma estrutura ocupacional heterogênea são grandes marcas do processo de formação do mercado de trabalho no país, onde o acesso ao emprego e aos direitos trabalhistas ainda é dificultado a camadas da população.

Dessa forma, se o planejamento de desenvolver a indústria foi bem-sucedido no Brasil, conseguindo formar um setor industrial diversificado, os ganhos sociais, no entanto, tiveram menor intensidade. A condição de subdesenvolvimento permaneceu, impedindo um progresso autônomo e sustentado que gerasse impactos positivos ao conjunto da classe trabalhadora, coexistindo segmentos atrasados, com baixos salários e informalidade, e dinâmicos, com “níveis de produtividades compatíveis com as despesas associadas aos direitos trabalhistas, sociais e previdenciários” (SANTOS; GIMENEZ, 2017, p. 82).

### **3. A indústria no contexto de reestruturação produtiva e os impactos sobre o trabalho**

A partir de 1970, uma série de mudanças marcaram a economia mundial. A recuperação do poder do dólar que voltou a desempenhar um papel de padrão universal, nos últimos anos da década, intensificou o movimento de financeirização da economia e os processos de fusões e aquisições de empresas (BELLUZZO, 2014). Verifica-se também uma nova onda de tecnologias da informação e de comunicação que se expandiu pelos países. O papel da grande empresa transnacional foi ampliado em um processo de centralização do controle e descentralização da produção, concomitante com a desverticalização, na qual as empresas passaram a terceirizar e externalizar atividades não centrais, focando na especialização de suas competências principais. Como resultante, observa-se no período a formação dos grandes oligopólios globais, aumentando ainda mais as assimetrias em relação às empresas de menor porte (CHESNAIS, 1994). Portanto, ainda que a globalização tenha significado uma maior inserção dos países em desenvolvimento no capitalismo global, com fluxos de comércio e produção, a concentração e a centralização

de capital se intensificaram. Essas mudanças levaram a uma reestruturação da produção mundial impactando o desenvolvimento das economias nacionais.

Países como Coreia do Sul, China, Taiwan e Índia tiveram nesse contexto uma inserção virtuosa e foram subindo posições nas cadeias globais de valor, tanto pela expansão da economia asiática, como também pelas políticas internas, industrializantes e de desenvolvimento tecnológico<sup>1</sup> (HIRATUKA; SARTI, 2017). Já a América Latina ficou “praticamente à margem do processo de reestruturação das cadeias globais de valor” (BELLUZZO, 2014, p. 9) e, assim como os países do leste europeu, teve uma inserção subordinada. O Brasil teve um dos melhores desempenhos entre os países periféricos na industrialização no período pós-guerra, entretanto, não conseguiu autonomia com relação às formas de financiamento e de inovação. Após um período de desenvolvimento da indústria e crescimento econômico, que perdurou até a década de 1970, o Brasil estagnou. A abertura desenfreada da economia brasileira, combinada com uma taxa de juros alta e uma taxa de câmbio valorizada, ocasionou a redução do peso da indústria no país e até mesmo a supressão de elos da cadeia produtiva (BELLUZZO, 2014). Essas mudanças impactaram a indústria brasileira, acarretando uma virada no sentido de uma especialização regressiva, com ênfase em setores intensivos em recursos naturais e trabalho, ao mesmo tempo em que os setores mais modernos, intensivos em tecnologia e capital, foram desarticulados. O Brasil reduziu a diversificação da estrutura produtiva, direcionando-se para uma especialização em exportação de bens primários<sup>2</sup> e aumentando a importação de bens de capital.

Nesse contexto, marcado pelo avanço da globalização e por um novo arranjo dos processos produtivos, configurou-se, a nível mundial, mudanças na organização do trabalho que desencadearam debates em torno do papel atribuído ao Estado na normatização das relações de trabalho e no desenvolvimento social. Ganhou força o que se convencionou chamar de “ideologia neoliberal”, gestada na necessidade de superação da crise na qual se encontrava o capital no seu ciclo de reprodução internacional. Defendia-se a implementação de reformas estruturais e, nessa perspectiva, um aspecto marcante era a defesa de uma maior liberdade para as empresas no gerenciamento da força de trabalho, reduzindo o poder do Estado e dos sindicatos em influir na definição das relações de trabalho. Assim, presencia-se movimentos

1 Ao analisar a expansão da economia japonesa e dos tigres asiático, Belluzzo (2014) ressalta que, se por um lado esses países se adaptaram às mudanças do capitalismo internacional, por outro, mantiveram maior controle de suas economias através de instituições e de práticas protetivas.

2 Em parte, isso pode ser explicado pelo choque que a abertura externa trouxe para as empresas brasileiras que abruptamente tiveram que lidar com concorrentes internacionais, levando muitas empresas à falência e comprometendo setores estratégicos da economia. Tal processo aumentou a dependência brasileira das importações.

de redefinições e alterações das legislações trabalhistas e dos aparatos de proteção social em vários países, inicialmente da Europa Ocidental e, nas décadas seguintes, em outras partes do mundo, incluindo os países da América Latina. O avanço das ideias neoliberais foi acompanhado também de um abandono das estratégias de desenvolvimento com foco na industrialização. O planejamento visando uma inserção internacional mais favorável e uma menor vulnerabilidade cedeu lugar aos objetivos centrados em “ganhos de competitividade por meio de reformas do mercado de trabalho e da proteção social” (SANTOS; GIMENEZ, 2017, p. 81). Novas formas de contratação foram colocadas como imperativo das grandes empresas que buscavam por locais mais vantajosos à acumulação, submetendo a classe trabalhadora às suas demandas por flexibilidade e baixos salários.

No setor siderúrgico brasileiro, o período se caracteriza por profundas transformações em decorrência não só das grandes modificações observadas no capitalismo internacional, como apontado, mas também de elementos da política econômica nacional. A diminuição das tarifas de importação e a abertura econômica, implementadas pelo governo nos anos de 1990, ocasionaram um aumento considerável na importação de aço, fragilizando ainda mais o setor nacional já bastante impactado pela retração da década anterior. Nesse cenário, realizou-se a privatização das principais indústrias siderúrgicas brasileiras, a formação das primeiras multinacionais do setor, através de fusões e aquisições, e a redefinição das políticas gerenciais das empresas (SOUZA; CARVALHO NETO, 2005). No processo de privatização, um dos mais acelerados e abrangentes do mundo, o Estado brasileiro cumpriu, assim como na constituição das usinas siderúrgicas, um importante papel, tanto como financiador do setor privado na aquisição das empresas estatais, como por meio dos planos de “saneamento”, que visavam o aumento da eficiência produtiva destas para a atratividade do capital. Como parte das operações estabelecidas nestes planos, o Estado assumiu as dívidas das siderúrgicas e implementou sucessivas medidas de redução dos custos com a força de trabalho, como demissões e retirada de direitos garantidos em Acordos Coletivos de Trabalho. Diferentes pesquisas foram realizadas sobre a siderurgia no Brasil, após o processo de reestruturação (PINHO, 2001; SANTOS, 2010), revelando elementos de precarização e flexibilização, entre estes a implementação do banco de horas e a intensificação da terceirização. As mudanças vivenciadas nas siderúrgicas brasileiras no período significaram uma transformação estrutural nas relações de trabalho e imprimiram de forma efetiva, e não apenas conjuntural, uma erosão do mercado de trabalho no setor.

As consequências da reestruturação produtiva impactaram os países em desenvolvimento de forma geral, mas em sentidos bastante diferentes. Investimentos do Japão e dos Estados Unidos nas economias asiáticas fortaleceram

os países desta região e possibilitaram o crescimento da China enquanto potência, que aumentou suas exportações para os EUA e países emergentes tornando-se um concorrente importante para o Brasil. O forte crescimento da produção siderúrgica chinesa, que passou de 58.200 mil toneladas, em 1989, para 112.318 mil toneladas em 1998, reflete o desenvolvimento da economia do país. Enquanto o crescimento da produção chinesa foi de 92,2% no período, a mundial foi de apenas 2%, segundo dados do International Iron and Steel Institute (IISI, 1999). A expansão da urbanização e da infraestrutura na China resultaram, por outro lado, na demanda de grande quantidade de commodities, favorecendo o preço destas no mercado internacional. Para a economia brasileira, a consequência foi o crescimento da exportação de bens manufaturados para países que também foram beneficiados pelo aumento dos preços das commodities. Ao mesmo tempo, a valorização do real tornou mais acessível a importação de produtos de maior tecnologia, resultando no aumento da exportação de produtos de menor valor agregado e na importação de produtos de maior conteúdo tecnológico.

Durante o governo de Luiz Inácio Lula da Silva foram mantidas taxas de juros e cambiais desfavoráveis ao setor industrial. O crescimento econômico foi impulsionado pela exportação de commodities, que tem menor impacto na geração de emprego e de renda, e pelo aumento do consumo das famílias. Mesmo diante do cenário desfavorável para a indústria doméstica, com o aumento da importação de bens industriais e a ausência de uma política voltada para o desenvolvimento tecnológico, observa-se na indústria de transformação um aumento do emprego formal de 7% a.a., entre 2003 e 2008, representando quase 20% do crescimento total no país (BALTAR; SOUEN; CAMPOS, 2017). Entretanto, Souen (2018) aponta que dentro da indústria de transformação o comportamento do emprego não foi homogêneo entre os setores, destacando o desempenho positivo da indústria de material de transporte e do segmento de máquinas e equipamentos, que importaram em maior medida partes e componentes, mas seguiram com a produção interna. Já os setores têxteis, calçados e madeira e móveis, por exemplo, não conseguiram garantir competitividade com os produtos externos, impactando negativamente no emprego (SOUEN, 2018). No setor siderúrgico, a produção cresceu 20,8% entre os anos de 2000 e 2007. Neste último ano, o número de empregos formais no setor cresceu 9,8% na comparação com o ano anterior, segundo os dados disponíveis na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). O maior incremento da produção, no entanto, foi entre os produtos semiacabados, com menor valor agregado, como lingotes, placas e blocos, evidenciando um direcionamento da indústria siderúrgica brasileira para produtos de menor valor, principalmente em relação à exportação.

## 4. Desafios recentes para o mercado de trabalho do setor industrial

A crise econômica mundial de 2007/2008 impactou negativamente a indústria brasileira que apresentou redução tanto do investimento, como das exportações. O consumo e o gasto público foram mantidos até 2014, o que atenuou os efeitos da crise, após esse período, entretanto, o produto industrial começou a declinar, tendo o seu pior desempenho histórico entre 2014-2016.

A crise internacional ocasionou a redução da demanda global e, conseqüentemente, o aumento da capacidade ociosa em diversos setores da indústria, intensificando a concorrência internacional de bens industriais (HIRATUKA; SARTI, 2017). Os movimentos que já haviam sido iniciados antes da crise se aprofundaram e o Brasil vivenciou um crescimento ainda maior da entrada de exportações chinesas e de outros países asiáticos. Além de perder espaço internamente, as produções da indústria perderam espaço em mercados de outros países da América do Sul e as políticas anticíclicas do governo de Dilma Rousseff não foram suficientes para reverter a situação.

Esse contexto teve impacto na geração de emprego na indústria de transformação no país, desacelerando o ritmo de crescimento. O emprego formal no setor cresceu apenas 1,9% a.a. entre 2008 e 2013 (BALTAR; SOUEN; CAMPOS, 2017). Entre os anos de 2014 e 2018, houve queda do emprego formal no setor industrial, seguida de uma leve recuperação em 2019. Houve redução também da participação da indústria de transformação no emprego no país, que decresceu de 17,5%, em 2008, para 14,4% em 2019<sup>3</sup>.

Se o cenário da produção industrial já não era positivo para o Brasil desde os anos 1990, o aprofundamento da crise econômica trouxe novos desafios produtivos e tecnológicos. O país, que já havia tido uma inserção decepcionante na terceira revolução industrial, como apontado, se deparou com novos desafios tecnológicos ainda maiores e complexos que demandam investimentos iniciais mais altos. A nova onda de inovações<sup>4</sup>, que vem sendo chamada de “Indústria 4.0” ou “Manufatura Avançada”, envolve uma produção interligada com o uso de robôs e de inteligência artificial, além da integração das cadeias de valor possibilitada por uma série de avanços tecnológicos, como a “internet das coisas e dos serviços”, a tecnologia de *big data*, o aprendizado de máquinas e a comunicação entre elas (BUHR, 2015). Segundo alguns estudos (CASTILLO; GLIGO; ROVIRA, 2017), essas novas tecnologias se caracterizam por serem poupadoras de mão de obra e por demandarem uma

3 Dados retirados das estatísticas elaboradas pela Confederação Nacional das Indústrias (CNI): <http://www6.sistemaindustria.org.br/gpc/externo/estatisticaAcessoSistemaExterno.faces>.

4 Essa nova onda de mudanças tecnológicas faz parte da estratégia de alguns países desenvolvidos, principalmente a Alemanha e os Estados Unidos, que buscam recuperar suas posições na economia mundial (CASTILLO; GLIGO; ROVIRA, 2017).

força de trabalho altamente especializada, ocasionando o retorno da produção para os países desenvolvidos, o que tem impacto direto no emprego no setor industrial dos países periféricos (UNCTAD, 2016).

A crise econômica, vivida de forma mais aguda pelo setor industrial brasileiro no período de 2014-2016, e o incremento tecnológico que progressivamente vem criando obstáculos para o desenvolvimento industrial impactam, portanto, no mercado de trabalho do setor no país. Soma-se ainda a esse cenário adverso para os trabalhadores a Reforma Trabalhista aprovada em 2017 que engendra uma maior instabilidade e vulnerabilidade. Entre os principais pontos desta podemos elencar a ampliação das modalidades de contratação flexível, a despadronização da jornada de trabalho, o estímulo à remuneração variável e por desempenho e as alterações nas normas de saúde e segurança. Além de impactar nas condições de trabalho e contratação, a Reforma altera o *locus* de definição do marco normativo da esfera estatal para o âmbito privado ao limitar o acesso à Justiça do Trabalho e ao fragilizar a organização sindical e as negociações coletivas.

Mais recentemente, o cenário negativo para o mercado de trabalho no setor industrial no país foi agravado pela pandemia da Covid-19. A leve retomada na ocupação que vinha ocorrendo desde o 4º trimestre de 2018 foi bruscamente afetada já no 1º trimestre de 2020 (IEDI, 2020). A ocupação na indústria de transformação caiu menos que o total do setor privado, cujo movimento foi amplamente influenciado pela queda nos serviços. É importante destacar, no entanto, que, na comparação entre o 2º trimestre de 2020 e o mesmo trimestre do ano anterior, os efeitos sobre a ocupação na indústria de transformação foram, em grande medida, encabeçados pela produção de farmoquímicos e farmacêuticos (+30,7%), enquanto na maioria dos demais ramos revelou-se queda. A metalurgia se coloca entre aqueles com uma redução leve (-6,8%) (IEDI, 2020).

Frente a estas recentes transformações na produção internacional e na economia nacional, na última década, um novo ciclo de modificações nas relações e organização do trabalho parece ter ganhado força na siderurgia e aponta para a configuração de uma nova reestruturação no setor.

## **5. As transformações na organização do trabalho na siderurgia brasileira**

A produção de aço foi seriamente impactada pela crise mundial de 2007/2008 e, desde então, atravessa um longo período de instabilidade. As transformações econômicas da nova fase de acumulação capitalista encerraram o *boom* da produção mundial de aço a nível internacional. No Brasil, o setor foi seriamente impactado e, após um breve respiro de crescimento nos

anos de 2010 e 2011, acumulou taxas negativas na produção bruta até 2016. Segundo dados da RAIS, o número de empregos diretos no setor também apresentou resultados negativos ininterruptos entre 2012 e 2016, redundando neste último ano no pior resultado dos últimos dez anos, 77.672 empregos diretos. O patamar é inferior ao vivenciado na crise mundial, quando o setor reduziu em 5,24% o número de empregos e fechou o ano de 2009 com 80.944 postos de trabalho.

O período mais agudo da crise no setor pode ser apontado no biênio 2014/2015, em decorrência de fatores internos e externos. Entre eles, os mais determinantes, segundo o Instituto Aço Brasil (2020), foram o fraco e recessivo desempenho da economia nacional, especialmente dos principais setores consumidores de aço, como automotivo, construção civil e máquinas e equipamentos, e o excedente da produção mundial de aço. Nos dois anos apontados, o setor demitiu, segundo o IABr (2017), 29.740 trabalhadores e 2.296 contratos foram suspensos (*lay off*). Nesse contexto, entidades empresariais do setor se configuraram como um importante agente na defesa da aprovação da Reforma Trabalhista, “para a efetiva recuperação não só da indústria do aço, mas da indústria de transformação em geral, é preciso que o Governo brasileiro corrija as assimetrias competitivas [...] e concretize as reformas trabalhista e tributária” (IABr, 2017, p. 3).

Em 2017, observa-se uma reversão do cenário de queda do setor com um aumento de 9,8% na produção de aço bruto em comparação com 2016. A elevação no número de empregos diretos, no entanto, ficou bem aquém, 1,17%. Segundo dados do IABr (2020), o percentual de terceirizados do total de trabalhadores nas empresas siderúrgicas foi reduzido de 38,3%, em 2016, para 34,9% em 2017. O resultado expressa a diminuição do número absoluto de trabalhadores terceirizados em 9,9%, na mesma base de comparação, variação muito superior ao crescimento no número de trabalhadores diretos que, como apontado, foi de apenas 1,17%.

Portanto, o aumento no número de empregos diretos observado em 2017, não só foi muito aquém da taxa de crescimento da produção no período, como foi incapaz de reverter o contexto prolongado e persistente de queda dos postos de trabalho no setor, tanto entre os diretos, como entre os terceirizados. Este cenário foi motivo de preocupação por parte do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), para o qual o aumento da produção com um nível reduzido de trabalhadores poderia acarretar um maior número de acidentes e doenças ocupacionais. O Departamento aponta ainda outros problemas enfrentados pelos trabalhadores do setor siderúrgico, como “dificuldades nas negociações coletivas para recomposição do poder de compra dos salários dos últimos anos, desemprego e os previsíveis efeitos da

Reforma Trabalhista sobre a jornada de trabalho, terceirização e flexibilização no contrato de trabalho” (DIEESE, 2017, p. 2).

Em 2018, o número de empregos voltou a cair no setor, -1,13%, mesmo com o aumento da produção que, apesar da redução no ritmo de crescimento, encerrou o ano 2,9% superior a 2017. O resultado significou o retorno do número de postos de trabalho ao patamar de 2016. Em 2019, os resultados foram no sentido inverso, apesar da redução de 8,48% na produção, o número de trabalhadores diretos, segundo a RAIS, cresceu 3,69%. No que se refere ao efetivo de trabalhadores terceirizados, nos dois anos analisados, que correspondem aos primeiros anos após a implementação da Reforma Trabalhista, houve crescimento tanto absoluto, quanto proporcionalmente. Em relação ao número total de trabalhadores no setor, a porcentagem de terceirizados passou de 34,9% em 2017, para 37,8% em 2018 e 40,6% em 2019 (IABr, 2020).

Os resultados negativos da indústria de aço no período são consequência, segundo o IABr (2020), do baixo crescimento da oferta e da demanda da economia brasileira que ocasionou uma variação negativa em todas as macrovariáveis do setor – consumo interno de aço, importação, exportação e taxa de ociosidade. Outro elemento apontado é o excedente mundial de produção de aço que tem intensificado as práticas de exportação consideradas desleais e políticas protecionistas por alguns países, como a China e os Estados Unidos.

Nesse contexto de crescimento e retração, a pandemia de COVID-19 impactou fortemente o setor siderúrgico. No início de 2020, vários altos-fornos foram abafados e aciarias, fornos elétricos e laminações foram desativados. No mesmo período, o governo federal sancionou novos instrumentos legais que aprofundaram a lógica da Reforma Trabalhista, como as Medidas Provisórias 936/2020 e 927/2020, que permitem entre outros dispositivos: a celebração de acordos individuais entre empresas e trabalhadores com sobreposição aos demais instrumentos normativos; a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; a suspensão do contrato de trabalho; e a redução proporcional de salários e de jornada. Estas medidas foram extensivamente aplicadas no setor siderúrgico por meio de acordos coletivos com os sindicatos e impactaram ainda mais severamente nas condições de vida dos trabalhadores e suas famílias.

Na contramão das justificativas do governo, tais Medidas Provisórias não garantiram a manutenção do emprego e, ao contrário, cumularam demissões e precarização do trabalho. Ainda que não seja possível o acesso aos dados de vínculos de emprego referentes ao ano de 2020 pela RAIS, as demissões podem ser observadas por meio de outras fontes. Como exemplo, apontamos as demissões ocorridas na siderúrgica Usiminas, devido à magnitude do caso

e a ampla divulgação realizada pela mídia<sup>5</sup>. Durante a finalização de Acordos Coletivos emergenciais, que previam, entre outros pontos, a redução salarial com redução de jornada e a suspensão temporária de contratos de trabalho, os sindicatos suspenderam as negociações alegando que a empresa estava preparando a demissão de 900 trabalhadores na planta de Cubatão, o que correspondia a 60% dos trabalhadores na unidade. Além das demissões dos trabalhadores diretos, cerca de 600 trabalhadores terceirizados perderam o emprego ou tiveram redução de salário e/ou suspensão de contrato por acordo individual, segundo o sindicato<sup>6</sup>. As demissões também já tinham atingido os trabalhadores da planta de Ipatinga. Segundo o sindicato da região<sup>7</sup>, 300 trabalhadores da Usiminas que realizavam obras internas foram demitidos, e também trabalhadores terceirizados.

A partir da metade do segundo trimestre de 2020, no entanto, o setor siderúrgico retomou a produção e encerrou o mês de dezembro com um crescimento de 17,2% em relação ao mesmo período do ano anterior. No acumulado do ano, a produção foi 4,9% inferior à de 2019, mas as vendas internas tiveram uma expansão de 2,4%. A recuperação da produção de aço ocorreu, principalmente, em decorrência, segundo a Asociación Latinoamericana de Acero (ALACERO, 2020), da retomada do setor de construção civil e resultou na reativação de 9 dos 13 altos-fornos que haviam sido desligados no país durante o primeiro semestre. Segundo o IABr (2020), frente à retomada da produção e do consumo interno de aço, as expectativas para o ano de 2021 foram revistas e acredita-se em um crescimento da produção.

Com relação às tendências do emprego, vale ressaltar o impacto das novas tecnologias no setor. Um estudo do IndustriALL (2017) classificou a siderurgia como um setor no qual haveria baixo risco de automação no futuro próximo. O estudo aponta que a indústria de metais básicos é intensiva em trabalho e exige tipos de ocupações não facilmente automatizáveis, pois conta com uma grande parte de trabalhos qualificados que necessitam de uma relativa habilidade. Ao mesmo tempo, o estudo aponta que o setor siderúrgico demonstra um aumento da terceirização e da digitalização nas ocupações de chão de fábrica. O relatório traz um importante exemplo: a empresa siderúrgica austríaca “Voestalpine” produz hoje com 14 trabalhadores a mesma quantidade que nos anos de 1960 requeria mil trabalhadores, tendo sido os

5 Ver reportagens: <https://www.atribuna.com.br/cidades/sindicato-dos-metal%C3%BArgicos-tenta-reverter-900-demiss%C3%B5es-na-unidade-da-usiminas-em-cubat%C3%A3o-1.101104> e <https://www.atribuna.com.br/cidades/cubatao/com-demiss%C3%A3o-em-massa-suspensa-pela-justi%C3%A7a-usiminas-tem-preju%C3%ADzo-de-r-424-milh%C3%B5es-no-1%C2%BA-trimestre-1.101989>.

6 Entrevista realizada com o presidente do Sindicato dos Metalúrgicos e Siderúrgicos da Baixada Santista, Claudinei Rodrigues Gato, em maio de 2020.

7 Entrevista realizada com o presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de Ipatinga e Região, Geraldo Magela Duarte, em maio de 2020.

trabalhos de produção os mais atingidos. Em 20 anos, o tempo de trabalho necessário para a produção de uma tonelada de aço foi reduzido pela metade, passando de 700 horas de trabalho para 250 horas (INDUSTRIALL, 2017). Os trabalhos de logística e manutenção foram atingidos em menor medida, mas estão suscetíveis a um aumento do uso de inteligência artificial. Nesse sentido, o relatório aponta que alterações e reparos nas máquinas poderão ser realizados remotamente por trabalhadores e estas terão uma capacidade ampliada de autodiagnósticos, já a logística deverá ser afetada com a difusão dos transportes automatizados que não necessitam de condutores.

## 6. Considerações finais

As recentes transformações na produção e reprodução do capitalismo acarretaram, como tentou-se demonstrar, mudanças nas relações de trabalho e nas condições de emprego na indústria brasileira e particularmente no setor siderúrgico.

A intensificação da precarização e da flexibilização do trabalho na indústria não é um fenômeno novo e pode ser remontado, a nível mundial, às transformações associadas ao esgotamento do ciclo de acumulação de capital iniciado no pós-guerra. Nos anos recentes, no entanto, uma nova onda de transformações intensivas na organização e gestão do trabalho tem ganhado força, especialmente em decorrência da crise mundial de 2008 e do acirramento da competição mundial, exponenciada pelos recentes saltos tecnológicos. Observa-se o aprofundamento de medidas de precarização vivenciadas desde a década de 1990 e a implementação de novos aspectos possibilitados pela Reforma Trabalhista aprovada em 2017. Por fim, a pandemia de COVID-19 e as Medidas Provisórias 936/2020 e 927/2020 implementadas pelo governo impactaram seriamente as relações de emprego e as condições de vida dos trabalhadores, resultando no aumento do desemprego, da suspensão de contratos e da redução salarial. Ressalta-se que os pontos elencados se desenvolvem no país em uma base já fragilizada da conformação do mercado de trabalho, marcada pela heterogeneidade, forte presença do setor informal, excedente estrutural da força de trabalho e inaccessibilidade ao conjunto da classe trabalhadora aos direitos associados ao trabalho.

Na siderurgia, estes elementos aprofundam o processo de precarização crescente e, em que pese a alta taxa de formalização do trabalho, o setor é atualmente marcado pela alta rotatividade, terceirização crescente, salários baixos e condições de trabalho insalubres e perigosas. As substanciais transformações em curso apontam para uma reestruturação direcionada para a diminuição dos custos com a força de trabalho e o aumento da valorização do capital que não se limitará ao período de pandemia e crise econômica, mas que terá efeitos prolongados para os trabalhadores.

## REFERÊNCIAS

ALACERO (Asociación Latinoamericana del Acero). **América Latina en cifras 2020**. São Paulo, 2020. Disponível em: [https://www.alacero.org/sites/default/files/publicacion/america\\_latina\\_en\\_cifras\\_2020\\_es-en\\_09nov.pdf](https://www.alacero.org/sites/default/files/publicacion/america_latina_en_cifras_2020_es-en_09nov.pdf).

BALTAR, P.; SOUEN, J.; CAMPOS, G. Emprego e distribuição da renda. **Texto para Discussão** n. 298, Campinas, IE/UNICAMP, maio 2017.

BALTAR, P. E. de A.; DEDECCA, C. S. Notas sobre o mercado de trabalho no Brasil durante a industrialização restringida. **Cadernos do CESIT**, n. 12, 1992.

BELLUZZO, L. G. A internacionalização recente do regime do capital. **Carta Social e do Trabalho**, Campinas, n. 27, jul./set. 2014.

BUHR, D. **Social innovation policy for Industry 4.0**. Friedrich-Ebert-Stiftung, Division for Social and Economic Policies, 2015. Disponível em: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/11479.pdf>.

CASTILLO, M.; GLIGO, N.; ROVIRA, S. La política industrial 4.0 en América Latina. In: CIMOLI, M. *et al.* (orgs.). **Políticas industriales y tecnológicas em América Latina**. Santiago: CEPAL/ONU, 2017.

CHESNAIS, F. **A mundialização do capital**. São Paulo: Xamã; 1994.

DIEESE. **Setor siderúrgico no Brasil** - primeiro semestre de 2017. Subseção Dieese – FEM CUT/MG; Federação Estadual dos Metalúrgicos de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2017. Disponível em: [http://metalurgicosdeminas.com.br/wp-content/uploads/2017/08/Setor-Sider%C3%BArgico\\_1%C2%BA-Sem.pdf](http://metalurgicosdeminas.com.br/wp-content/uploads/2017/08/Setor-Sider%C3%BArgico_1%C2%BA-Sem.pdf).

HIRATUKA, C.; SARTI, F. Transformações na estrutura produtiva global, desindustrialização e desenvolvimento industrial no Brasil. **Revista de Economia Política**, v. 37, n. 1 (146), p. 189-207, jan./mar. 2017.

IABR. Instituto Aço Brasil. **Relatório de sustentabilidade de 2016**. Disponível em: <https://acobrasil.org.br/sustentabilidade2016/>.

IABR. Instituto Aço Brasil. **Anuário Aço Brasil 2020**. Disponível em: [https://acobrasil.org.br/site/wp-content/uploads/2020/06/Anuario\\_Completo\\_2020.pdf](https://acobrasil.org.br/site/wp-content/uploads/2020/06/Anuario_Completo_2020.pdf).

IEDI. Instituto de Estudos para o Desenvolvimento Industrial. A Covid-19, a indústria e o emprego. **Carta IEDI**, n. 1033, 2020. Disponível em: [https://www.iedi.org.br/cartas/carta\\_iedi\\_n\\_1033.html](https://www.iedi.org.br/cartas/carta_iedi_n_1033.html) .

INDUSTRIALL GLOBAL UNION. **The challenge of Industry 4.0 and the demand for new answers**. Geneva, Sept., 2017. Disponível em: [http://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/2017/SWITZERLAND/Industry4point0Conf/draft\\_integrated\\_industry\\_4.0\\_paper\\_5\\_17.10.2017.pdf](http://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/2017/SWITZERLAND/Industry4point0Conf/draft_integrated_industry_4.0_paper_5_17.10.2017.pdf) .

IISI (International Iron and Steel Institute). **Steel Statistical Yearbook 1999**. Brussels, 2000. Disponível em: <https://www.worldsteel.org/en/dam/jcr:-051f894c-fab0-40bd-bacd-2c089438f409/Steel%2520statistical%2520yearbook%25201999.pdf>.

MEDEIROS, C. A. de. Política industrial e divisão internacional de trabalho. **Revista de Economia Política**, v. 39, n. 1 (154), p. 71-87, janeiro-março/2019.

PINHO, M. S. **Reestruturação produtiva e inserção internacional da siderurgia brasileira**. Tese (Doutorado) – Instituto de Economia, Unicamp, 2001.

SANTOS, R. S. P. do. **A forja de Vulcano: siderurgia e desenvolvimento na Amazônia Oriental**. Tese (Doutorado) - Instituto de Filosofia e Ciências Sociais, Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2010.

SANTOS, A. L.; GIMENEZ, D. M. Desenvolvimento econômico, mercado de trabalho e reforma trabalhista no Brasil. **Carta Social e do Trabalho**, n. 35, p. 71-107, 2017.

SOUEN, J. **A evolução do emprego formal no crescimento com inclusão social, 2003-2013**. Tese (Doutorado) IE/Unicamp, Campinas, 2018.

SOUZA, S.; CARVALHO NETO, A. Os impactos da reestruturação produtiva de uma grande empresa siderúrgica sobre o mercado de trabalho local. **Ciências Sociais Unisinos**, v. 41, n. 2, p. 65-73, maio/ago. 2005.

UNCTAD (United Nations Conference on Trade and Development). Robots and industrialization in developing countries. **Policy Brief** n. 50, out. 2016.

## CAPÍTULO 6

# TRABALHO E DEFICIÊNCIA NO BRASIL: a inclusão no emprego formal no período recente

*Guirlanda Maria Maia de Castro Benevides  
Maria de Lourdes Alencar*

---

Este estudo é dedicado ao amigo e professor Dr. Vinicius Gaspar Garcia (*in memoriam*) pela dedicação ao avanço dos estudos sobre trabalho e deficiência no Brasil.

### 1. Introdução

A pessoa com deficiência tem distintas características, determinadas pela própria condição humana, nos aspectos físicos, sensoriais (visual e auditivo) e intelectuais (mental e cognitivo). Essa condição pode ter origem atribuída a questões genéticas ou congênitas e, ainda, pode ser adquirida ao longo da vida, normalmente em decorrência de doenças crônicas ou degenerativas, de acidentes de trânsito ou trabalho e, inclusive, pelo próprio processo de envelhecimento (OMS, 2012; ONU, 2007).

Para a investigação do perfil socioeconômico das pessoas com deficiência e da sua inserção no mercado de trabalho no Brasil são utilizados os Censos Demográficos do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e os relatórios administrativos do extinto Ministério do Trabalho, conhecidos como Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e Cadastro Geral de Empregos e Desemprego (Caged), que permitem aprofundar os estudos, as pesquisas acadêmicas e os diagnósticos em torno do tema, possibilitando ampliar as reflexões para o aperfeiçoamento das políticas públicas que envolvem esse contingente de pessoas.

O levantamento da população brasileira, com base na autodeclaração dos entrevistados do Censo de 2010, realizado decenalmente pelo IBGE, de acordo com a metodologia adotada pela Nota Técnica nº 001/2018, apontou para esse ano, 12,7 milhões (6,7%) de pessoas com deficiência grave, e, 32,9 milhões (17,2%) de pessoas com deficiência leve, ou seja, cerca de 45,6 milhões (23,9%) de pessoas com algum tipo de deficiência, classificados em física, auditiva, visual, intelectual (mental e cognitivo) e múltiplas.

A RAIS, instituída pelo Decreto nº 76.900/1975, é um instrumento administrativo que tem abrangência nacional e reúne dados dos vínculos de empregos formais, permitindo, também, o acompanhamento do emprego dos trabalhadores com deficiência ao longo dos anos. De acordo os dados da RAIS de 2010 a 2019, a participação média do emprego desse segmento populacional foi de 0,8% sobre o total dos ocupados formais no país.

O Caged (até 2019) e o Novo Caged<sup>1</sup> (a partir de 2020) registram as admissões e desligamentos dos vínculos de emprego formal, com cobertura nacional e periodicidade mensal. No acumulado, de janeiro a dezembro do ano de 2020, apresentou saldo negativo de 22.848 postos de trabalho, resultantes de 69.317 admissões e de 91.565 desligamentos neste período.

É salutar mencionar que esses instrumentos administrativos passaram a investigar a variável “deficiência” a partir de 2007, atendendo à resolução aprovada na ONU em 2006 e assinada em 2007 (CDPD, 2007), que recomendou aos países-membros a necessidade e a previsão de coleta de dados e estatísticas públicas visando ao monitoramento e à avaliação das políticas para esse segmento populacional. Mais adiante, essa Convenção da ONU passou a ter *status* constitucional no Brasil com o Decreto nº 6.949 em 2009. A Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (ONU, 2007) representa um conjunto de normas de referência internacional para os direitos humanos.

Os direitos sociais previstos na Carta Magna e nas leis instituídas do direito ao trabalho das pessoas com deficiência têm regulamentação própria mediante legislação constitucional e infraconstitucional, a qual culminou na ação afirmativa conhecida como “Lei de Cotas”, que se efetivou gradualmente (art. 93 da Lei nº 8.213/91; Decretos Federais nº 3.298/1999 e 5.296/2004) de maneira a permitir garantia de acesso ao trabalho.

Essa ação afirmativa tem como objetivo possibilitar acesso ao trabalho digno à população com deficiência, que por sua condição encontra variados níveis e espécies de limitação funcional e, quando em contato com o ambiente, se defronta com diversas barreiras e obstáculos que interferem na sua interação e participação social, sendo a questão do trabalho um dos grandes desafios para a sua inclusão e independência. Nessa direção, o artigo 93 da Lei Federal nº 8.213/91, estabelece que:

A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com

1 Sobre a nova fonte de estatísticas criada pelo Ministério da Economia, ver Manzano e Welle (2021). As dificuldades apontadas na metodologia adotada no Novo Caged não atingem, a princípio, a interpretação e análise dos dados sobre a deficiência.

beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados.....	2%;
II - de 201 a 500.....	3%;
III - de 501 a 1.000.....	4%;
IV - de 1.001 em diante. ....	5%.

Essa norma regulamentar de proteção legal para o direito ao trabalho da pessoa com deficiência passa a ser regulamentada após a atuação contundente do Conselho Nacional da Pessoa com Deficiência (CONADE) por meio dos Decretos Federais nº 3.298/99 e 5.926/04, que preveem definição da deficiência, tipo, entre outras normas, a título de comprovação para a habilitação do percentual de cargos que deverão ser preenchidos pelos órgãos públicos e empresas privadas, além de estabelecerem competências de fiscalização, avaliação e controle pelo Ministério do Trabalho e Emprego (atualmente, pela Subsecretaria de Inspeção do Trabalho, unidade administrativa do Ministério da Economia), como também de medidas cabíveis mediante ações do Ministério Público do Trabalho às empresas irregulares e em desacordo com a Lei.

Nesse contexto, a rede de proteção social resulta da atuação de atores nacionais e internacionais, segundo Benevides (2020, p. 109):

A constituição de um amparo legal que tem propiciado os direitos das pessoas com deficiência, de forma geral, assim como o estabelecimento de estruturas formais e legais para a inserção dessa população no mercado de trabalho resultam de uma conjunção de fatores – nacionais e externos ao país –, marcados pela afluência das pessoas com deficiência que assumiram um aspecto essencial como protagonistas de suas vidas, assim como das influências internacionais, particularmente, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), com o advento da Convenção nº 111 sobre discriminação em matéria de emprego e profissão, que foi fundamental para o processo de inclusão das pessoas com deficiência ao trabalho.

Diante do exposto, concernente ao arcabouço legal que propicia o acesso ao emprego formal da pessoa com deficiência, assim como das fontes de dados disponíveis sobre esse segmento populacional, é imperativo pesquisar, monitorar e analisar a dinâmica do mercado de trabalho, inclusive no contexto adverso do emprego causado pela Covid-19, assim como promover discussões e reflexões sobre a temática para aperfeiçoamento das políticas públicas.

Assim, este estudo objetiva examinar a gradual inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal, com base nos dados disponíveis, e colocar em discussão o impacto causado pela crise econômica recente.

Para alcançar esses objetivos, o capítulo foi dividido em duas seções. A primeira apresenta e analisa os dados da RAIS sobre os trabalhadores com deficiência, de 2010 a 2019. A seção 2 tem como base o Novo Caged, que possibilita analisar os dados mensais sobre a movimentação do emprego formal referente aos trabalhadores do país, permitindo também a investigação acerca dos trabalhadores com deficiência, com vistas a acompanhar e avaliar o desempenho conjuntural do mercado formal de trabalho. Para essa análise, distribuiu-se a movimentação do emprego de janeiro a dezembro de 2020; em seguida, o período de março de 2020 a fevereiro de 2021, para entender o efeito das medidas de proteção adotadas no contexto da grave crise sanitária provocada pela Covid-19 no país.

É importante mencionar que foram consideradas, para o desenvolvimento deste estudo, as pesquisas realizadas desde 2017 pelo Núcleo de Pesquisas sobre o Mercado de Trabalho e Pessoas com Deficiência (NTPcD)<sup>2</sup>.

## **2. A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho até 2019**

Em 31 de dezembro de 2010, havia 306 mil trabalhadores com deficiência com vínculos de emprego ativos. Esse número representava 4,1% do total (3,3 milhões) de pessoas com deficiência grave na faixa etária de 15 a 64 anos. Nesta seção são apresentadas informações da RAIS para o período de 2010 a 2019 acerca do emprego formal de trabalhadores com deficiência e sem deficiência no Brasil.

### **2.1 Vínculos de emprego de trabalhadores com deficiência e reabilitados**

Na Tabela 1, demonstram-se o número de vínculos empregatícios dos trabalhadores com deficiência e reabilitados e o estoque total de empregos no Brasil, de 2010 a 2019. Observou-se um movimento crescente e contínuo de empregados com deficiência no período, com menor participação em 2010 – com 306 mil trabalhadores do total de 44 milhões de vínculos de emprego – e maior participação em 2019 – com 523,4 mil trabalhadores do total de 47,5 milhões de empregos formais no país.

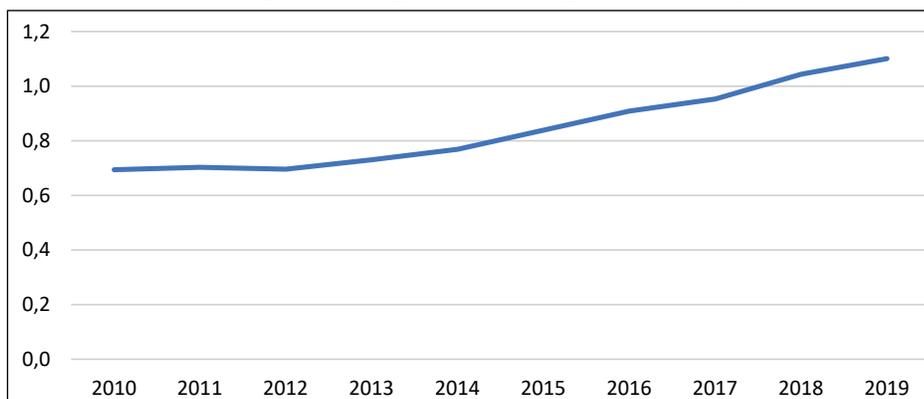
2 O NTPcD foi criado em 2017, vinculado ao Centro de Estudos Sindicais e Estudos do Trabalho do Instituto de Economia da UNICAMP). <https://www.cesit.net.br/category/ntpcd/>

**Tabela 1– Número de empregos formais das pessoas com deficiência/ reabilitados e estoque total de empregos no Brasil, 2010-2019**

Ano	Número de empregos pessoas com deficiência	Estoque total de empregos
2010	306.013	44.068.355
2011	325.291	46.310.631
2012	330.296	47.458.712
2013	357.798	48.948.433
2014	381.322	49.571.510
2015	403.255	48.060.807
2016	418.521	46.060.198
2017	441.339	46.281.590
2018	486.756	46.631.115
2019	523.431	47.554.211

Fonte: Ministério da Economia (ME), Brasil, RAIS, 2010-2019.

**Gráfico 1 – Participação dos empregos formais dos trabalhadores com deficiência em relação ao estoque total de ocupados no Brasil, 2010 a 2019**



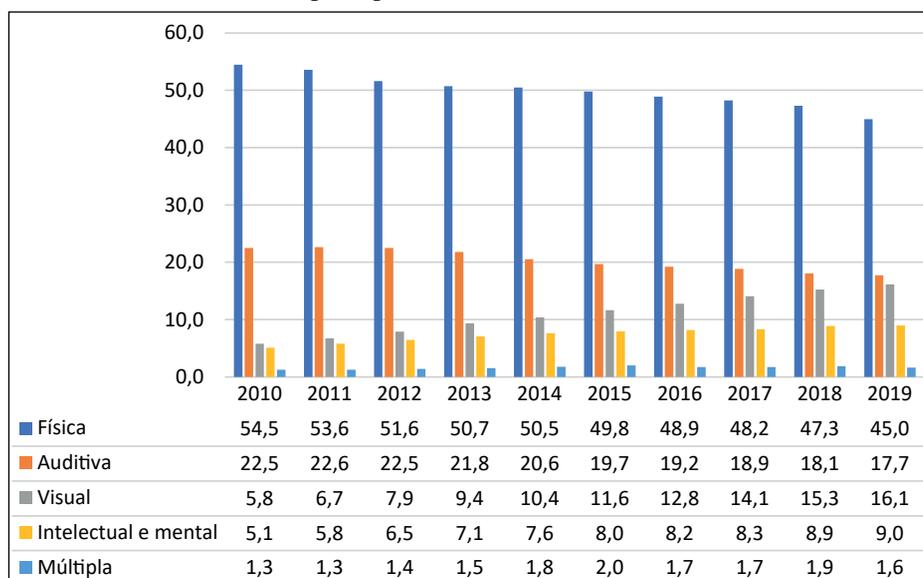
Fonte: Ministério da Economia (ME), RAIS, 2010-2019.

## 2.2 Vínculos de emprego de trabalhadores por tipo de deficiência

No Gráfico 2, revela-se o *ranking* dos vínculos formais dos trabalhadores por tipo de deficiência ao longo do período de 2010 a 2019, seguindo a ordem de classificação por tipo de deficiência: deficiência física, deficiência auditiva, visual, intelectual e múltipla.

Em 2010, os vínculos de empregos formais referentes às pessoas com deficiência física representaram cerca de 54,5%, reduzindo-se ao longo do período e atingindo 45% no ano de 2019. Em segundo lugar, aparecem os trabalhadores com deficiência auditiva, com participação de aproximadamente 22,5% em 2010 e, em 2019, reduzindo-se para 17,7%. Em movimento oposto, a deficiência visual e intelectual foi o tipo que mais cresceu em participação no emprego. A deficiência visual, que era de 5,8% em 2010, passou para 16,1%, em 2019, e a intelectual e mental, de 5,1%, para 9,0%, no mesmo período. A deficiência múltipla teve o menor número de participação no período, com 1,3% em 2010 e 1,6% em 2019.

**Gráfico 2 – Percentual de vínculos de empregos formais dos trabalhadores por tipo de deficiência no Brasil, 2010-2019**



Fonte: Ministério da Economia (ME), RAIS, 2010-2019.

### 2.3 Comparativo da participação das pessoas com ou sem deficiência

Na Tabela 2, apresenta-se o estoque de empregos no período de 2010 a 2019, referente aos trabalhadores com deficiência e reabilitados e sem deficiência no Brasil.

Observou-se que, para os trabalhadores com deficiência, do ano de 2011 para 2012, houve uma redução no estoque de empregos em torno de 1,5%. No entanto, a partir de 2013, ocorreu um aumento gradual dos vínculos de

emprego, com destaque para o ano de 2018, com aumento de 45 mil postos de trabalho para esse segmento de trabalhadores, correspondendo a uma variação relativa de 10,3%. Não houve interrupção durante a recessão econômica (2015-2016).

Para os trabalhadores sem deficiência, a partir de 2014 aconteceu uma retração do número de vínculos de emprego. Nesse ano, houve redução de 599.553 postos de trabalho e variação de 1,2% em relação ao ano anterior. Em 2015 e 2016 a situação se agravou, com a perda de 1,5 milhão e 2 milhões de postos de trabalho, respectivamente, ou seja, variação negativa de 3,1% e 4,2%.

**Tabela 2 – Número e variação relativa dos vínculos empregatícios de trabalhadores com deficiência/reabilitados e trabalhadores sem deficiência, Brasil, 2010 a 2019**

Ano	Pessoas com deficiência		Pessoas sem deficiência		Estoque de empregos	Participação de PcD
	Número	Var. %	Número	Var. %	Total	%
2010	306.013	6,0%	43.762.342	6,9%	44.068.355	0,7
2011	325.291	6,3%	45.985.340	5,0%	46.310.631	0,7
2012	330.296	1,5%	47.128.416	2,5%	47.458.712	0,7
2013	357.798	8,3%	48.590.635	3,1%	48.948.433	0,7
2014	381.322	6,6%	49.190.188	1,2%	49.571.510	0,8
2015	403.255	5,8%	47.657.552	-3,1%	48.060.807	0,8
2016	418.521	3,8%	45.641.677	-4,2%	46.060.198	0,9
2017	441.339	5,4%	45.840.251	0,4%	46.281.590	1,0
2018	486.756	10,3%	46.144.359	-0,3%	46.631.115	1,0
2019	523.431	7,5%	47.030.780	-0,3%	47.554.211	1,1

Fonte: Ministério da Economia (ME), RAIS, 2010-2019.

Nota: De acordo com o número de empregos da RAIS de 2009, o número de vínculos empregatícios correspondia a: 288.593 de trabalhadores com deficiência, e, 40.918.953 de trabalhadores sem deficiência..

Ao observar as variações anuais ao longo do período de 2010 a 2019, percebe-se que, a partir de 2014, aumentou a participação relativa dos trabalhadores com deficiência no total dos empregos formais no Brasil.

Pode-se inferir que, mesmo em momento de baixo crescimento econômico no país (a partir de 2014), não houve retração do número de vínculos empregatícios das pessoas com deficiência em virtude da ação afirmativa denominada “Lei de Cotas” (art. 93 da Lei nº 8.213/91).

Mediante as informações obtidas em relação à variação relativa dos vínculos formais exercidos por pessoas com e sem deficiência no período de 2010 a 2019, conclui-se que:

- a dinâmica do emprego formal manifestou-se diferentemente entre os trabalhadores com e sem deficiência.
- de 2011 para 2012 houve uma redução no estoque de empregos para os trabalhadores com deficiência e aumento gradual a partir de 2013.
- a redução dos vínculos de emprego de trabalhadores sem deficiência ocorreu de forma acentuada na recessão, entre 2015 e 2016.
- o crescimento continuado do emprego das pessoas com deficiência decorre, em boa medida, das garantias da cota legal que, independentemente da conjuntura econômica, continua exigindo a contratação de pessoas com deficiência.
- ainda é reduzida a inserção do número de trabalhadores com deficiência com vínculo de trabalho formal.

### **3. A dinâmica do emprego de pessoas com deficiência no contexto da Covid-19**

Esta seção tem como fonte de informações o Novo Caged, um registro administrativo que inclui em sua base, como dito, dados mensais sobre os trabalhadores com deficiência, possibilitando acompanhar e avaliar o desempenho conjuntural do mercado formal de trabalho acerca desse segmento populacional.

A análise está separada em duas subseções. Primeiramente, os dados referentes ao ano de 2020, de janeiro a dezembro. Na sequência, descreve-se a variação do emprego da pessoa com deficiência a partir do início da Covid-19, com recorte temporal de março de 2020 a fevereiro de 2021. E são adicionadas algumas considerações referentes às medidas de proteção que foram adotadas pelo governo brasileiro.

#### **3.1 Principais resultados de janeiro a dezembro de 2020**

A movimentação do emprego referente às admissões e aos desligamentos dos trabalhadores com deficiência, de acordo com a Tabela 3, comprova que, de janeiro a dezembro de 2020, foram eliminados 22.248 postos de trabalho, resultante do número de admissões, na ordem de 69.317 e dos desligamentos neste período, de 91.565.

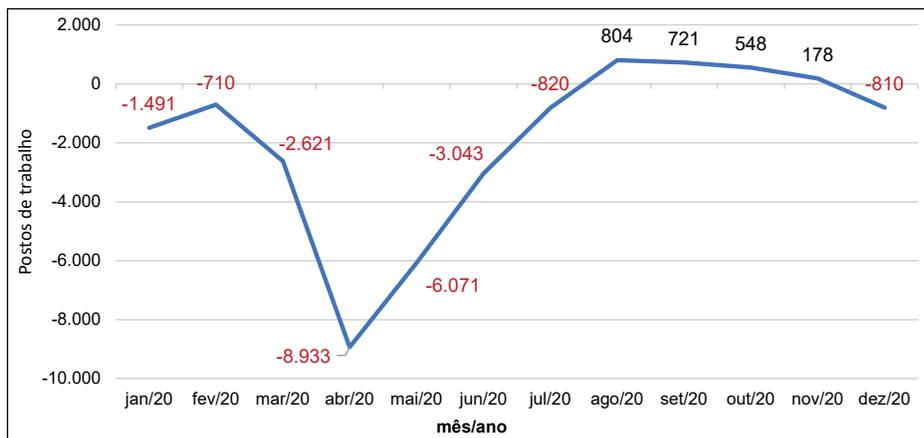
**Tabela 3 – Movimentação do emprego dos trabalhadores com deficiência e reabilitados, Brasil, janeiro a dezembro de 2020**

Mês	Admissões	Desligamentos	Saldos
Janeiro/2020	7.689	9.180	-1.491
Fevereiro/2020	8.851	9.561	-710
Março/2020	8.367	10.988	-2.621
Abril/2020	2.446	11.379	-8.933
Mai/2020	2.744	8.815	-6.071
Junho/2020	4.221	7.264	-3.043
Julho/2020	5.413	6.233	-820
Agosto/2020	6.211	5.407	804
Setembro/2020	6.280	5.559	721
Outubro/2020	6.419	5.871	548
Novembro/2020	5.815	5.637	178
Dezembro/2020	4.861	5.671	-810
<b>Total Geral</b>	<b>69.317</b>	<b>91.565</b>	<b>-22.248</b>

Fonte: SEPRT/ME. Novo Caged.

Nota: ajustes declarados até o mês de dezembro de 2020

**Gráfico 3 – Evolução do saldo de empregos dos trabalhadores com deficiência e reabilitados, de janeiro a dezembro de 2020**



Fonte: SEPRT/ME. Novo Caged.

Nota: ajustes declarados até o mês de dezembro de 2020.

Observou-se, a partir da movimentação dos dados referentes ao número de admissões e ao número de desligamentos em cada mês, uma acentuada oscilação nos saldos de empregos durante o período, conforme apresentado no Gráfico 3 e descrito a seguir.

- O saldo negativo do emprego teve início em janeiro de 2020, continuando dessa forma em fevereiro. Foram perdidos nesses dois meses 2.201 postos de trabalho, com 9.180 desligamentos em janeiro e 9.561 em fevereiro.
- Em março de 2020, com o início da pandemia, foram desligados 10.988 trabalhadores e admitidos 8.367, gerando um saldo negativo de 2.621.
- Em abril de 2020, houve uma queda intensa do emprego, com 11.379 desligamentos e, apenas, 2.446 admissões, resultando no pior saldo negativo do período, de 8.933.
- Até julho de 2020, os postos de trabalho desse segmento populacional continuaram em queda.
- De agosto a novembro, os saldos de emprego mantiveram-se positivos, mas com gradual redução no período, passando de um saldo de 804 postos de trabalho em agosto para apenas 178 em novembro de 2020.
- Em dezembro, retornou o saldo negativo, com a eliminação de 810 postos de trabalho, decorrentes de 4.861 admissões e 5.671 desligamentos nesse mês.

Em relação aos motivos dos desligamentos dos trabalhadores com deficiência no período de janeiro a dezembro de 2020, notou-se que, do total de 91.565 desligamentos, 56,8% representavam demissão sem justa causa por iniciativa do empregador, enquanto, 27,9% referiam-se à modalidade de demissão a pedido do empregado.

### **3.2 O emprego da pessoa com deficiência no contexto da Covid-19**

Em março de 2020, foi deflagrada a Covid-19 no país. Todavia, é relevante esclarecer que as medidas protetivas tomadas pelo governo brasileiro não foram suficientes para proteger a população, inclusive a mais vulnerável, como o segmento das pessoas com deficiência.

Conforme a Tabela 4, foram eliminados de março de 2020 a fevereiro de 2021, período da grave crise sanitária, 23.568 postos de trabalho, resultantes de 63.720 admissões e 87.288 desligamentos<sup>3</sup>.

3 Até a conclusão deste artigo, não estavam disponíveis os dados referentes ao mês de março. Possivelmente, o número de postos de trabalho perdidos nesse mês terá aumentado, considerando a atual situação no país

**Tabela 4 – Movimentação do emprego dos trabalhadores com deficiência e reabilitados, Brasil, março de 2020 a fevereiro de 2021**

Mês/ano	Admissões	Desligamentos	Saldos
Março/2020	8.367	10.988	-2.621
Abril/2020	2.446	11.379	-8.933
Maió/2020	2.744	8.815	-6.071
Junho/2020	4.221	7.264	-3.043
Julho/2020	5.413	6.233	-820
Agosto/2020	6.211	5.407	804
Setembro/2020	6.280	5.559	721
Outubro/2020	6.419	5.871	548
Novembro/2020	5.815	5.637	178
Dezembro/2020	4.861	5.671	-810
Janeiro/2021	4.541	7.099	-2.558
Fevereiro/2021	6.402	7.365	-963
<b>Total Geral</b>	<b>63.720</b>	<b>87.288</b>	<b>-23.568</b>

Fonte: SEPRT/ME. Novo Caged.

De acordo com os dados, verificou-se:

- saldos negativos de empregos formais nos meses de março a junho de 2020.
- saldos positivos de julho a novembro de 2020.
- em dezembro de 2020, os saldos retornaram a parâmetros anteriores, ou seja, saldos negativos, acentuando-se em janeiro de 2021, com 2.558 postos de trabalho eliminados, decorrentes de 4.541 admissões e 7.099 desligamentos.
- em fevereiro de 2021, o saldo continuou negativo, em 963, resultado de 6.402 admissões e 7.365 desligamentos.

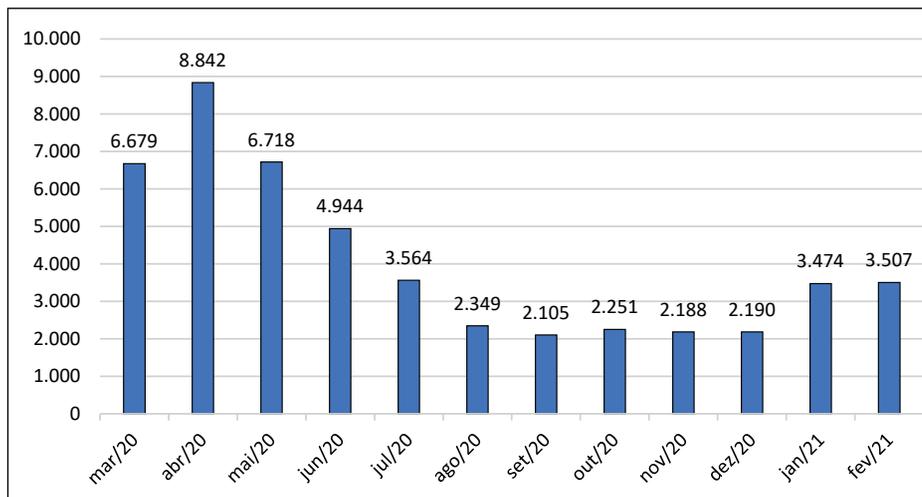
Por sua vez, no acumulado do período da Covid-19, de março de 2020 a fevereiro de 2021, ocorreram 87.288 desligamentos, dos quais, 48.811 corresponderam a demissões sem justa causa.

Cabe destacar o comportamento dessas demissões por iniciativa do empregador, conforme observado no Gráfico 4. Nos primeiros meses da pandemia, de março a junho de 2020 foram demitidos 27.183 trabalhadores. Em seguida, de julho a dezembro de 2020, 14.647 e, de janeiro a fevereiro de 2021, ocorreram 6.981 desligamentos sem justa causa.

---

de aumento de óbitos e de contaminações pelo coronavírus, incluindo as variantes, no contexto de ausência de medidas protetivas para os trabalhadores com deficiência.

**Gráfico 4 – Evolução das demissões sem justa causa  
março/2020 a fevereiro/2021**



Fonte: SEPRT/ME. Novo Caged.

No que diz respeito às admissões das pessoas com deficiência no período, em análise, da Covid-19, observou-se que:

- 57.199 trabalhadores foram admitidos por reemprego, ou seja, aqueles trabalhadores com emprego anterior, correspondendo a cerca de 90% do total.
- 5.179 empregados foram admitidos por primeiro emprego, isto é, sem registro de emprego anterior, equivalente a 8,1%.
- 1.280 trabalhadores foram admitidos por reintegração, ou seja, aqueles que retornaram ao emprego anterior, representando 2,0% do total das admissões.

Em síntese, observou-se nesse cenário pandêmico um significativo número de desligamentos de março a junho de 2020. Por outro lado, os saldos foram positivos a partir de julho e permaneceram nesse patamar até novembro. Ocorre que, apesar de tardiamente, a publicação da Lei nº 14.020, em 6 de julho de 2020, no inciso V do artigo 17, referiu-se à proteção dos trabalhadores com deficiência, vedando a demissão sem justa causa, considerando para a sua vigência o período de calamidade pública estabelecido pelo Decreto Legislativo nº 06 de 2020.

Esse fato impediu, em boa medida, a livre vontade dos empregadores de demitir um maior número de trabalhadores com deficiência, conforme revelam os saldos positivos do emprego nos meses de julho a novembro de 2020.

Contudo, a dispensa sem justa causa do empregado com deficiência foi vedada no período de julho a dezembro de 2020, uma vez que o Decreto Legislativo nº 06/2020 sobre a calamidade pública teve efeitos apenas até 31 de dezembro do mesmo ano. Dessa forma, conforme visto anteriormente, a ausência da proteção de garantia ao emprego das pessoas com deficiência ocasionou um maior número de demissões sem justa causa.

Em relação à admissão, cabe ressaltar que 1.280 trabalhadores nesse período de análise foram admitidos por reintegração, ou seja, retornaram ao emprego anterior, representando 2,0% do total das admissões, o que sugere o efeito, ainda que pouco expressivo, da proteção da Lei nº 14.020/2020.

#### **4. Considerações finais**

O propósito deste artigo foi apresentar os dados do comportamento do emprego para trabalhadores com deficiência na década passada e, em seguida, analisar a movimentação de admissões e desligamentos (e seus motivos) no contexto da grave crise sanitária e econômica provocada pela Covid-19.

Dados da RAIS no período de 2010 a 2019 mostraram que aumentou a participação das pessoas com deficiência e reabilitadas no mercado formal de trabalho, mas ainda correspondia a apenas 1,1% do estoque total de empregos formais existentes no país em 2019.

Apesar da reduzida participação no mercado de trabalho, a dinâmica do emprego formal manifestou-se distintamente entre os trabalhadores com e sem deficiência, com a redução no estoque de empregos para os trabalhadores com deficiência em 2011 e 2012 e o aumento gradual a partir de 2013. Foi ressaltado o contraste com a redução dos vínculos de emprego para trabalhadores sem deficiência ocorrida de forma acentuada entre 2015 e 2016. Dessa forma, pode-se inferir que, nesse período de dez anos, a Lei de Cotas foi fundamental para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

No entanto, conforme os dados do Novo Caged, a dinâmica do emprego da pessoa com deficiência nos meses de janeiro a dezembro de 2020 mostrou-se preocupante, diante da intensa eliminação de postos de trabalho nesse período, inclusive nos meses de janeiro e fevereiro de 2020, anteriores à crise sanitária instalada no país.

Para analisar, especificamente, os dados dos empregados com deficiência no contexto da Covid-19, fez-se necessário um recorte temporal, de março de 2020 a fevereiro de 2021. Dessa forma, os resultados da movimentação

referentes às admissões e desligamentos mostraram que foram eliminados postos de trabalho de forma mais acentuada nos meses de março a junho de 2020, ou seja, período anterior à medida de proteção ao emprego das pessoas com deficiência, mediante a Lei nº 14.020 de 6 de julho de 2020. De julho a novembro, os saldos de emprego foram positivos. No entanto, com o fim dos efeitos dessa lei protetiva, os desligamentos realizados em dezembro de 2020, janeiro e fevereiro de 2021 apresentaram-se superiores às admissões.

No contexto atual de crise econômica, aprofundada pela pandemia de Covid-19 no país, conformou-se um quadro bastante instável para trabalhadores com deficiência, que só pode ser atenuado com a continuidade das medidas legais de manutenção do emprego. Portanto, é preciso evitar a fragilização das políticas de proteção social e trabalhistas para esse contingente populacional.

## REFERÊNCIAS

BENEVIDES, G. M. M. de C. Os direitos das pessoas com deficiência no Brasil: a influência da OIT na construção das normas nacionais. **Carta Social e do Trabalho**, Campinas, n. 39-40, p. 109-120, jan./dez. 2019.

BRASIL. **Decreto nº 76.900, de 23 de dezembro de 1975**. Institui a Relação Anual de Informações Sociais – RAIS e dá outras providências.

BRASIL. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. (art. 36) **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 21 dez. 1999.

BRASIL. **Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004**. Regulamenta as Leis nºs 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, e dá outras providências.

BRASIL. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 25 de agosto de 2009.

BRASIL. **Decreto Legislativo nº 06 de 2020**. Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020.

BRASIL. **Lei nº 4.923, de 23 de dezembro de 1965**. Institui o Cadastro Permanente das Admissões e Dispensas de Empregados, Estabelece Medidas Contra o Desemprego e de Assistência aos Desempregados, e dá outras providências.

BRASIL. Lei Federal nº 8.213, de 24 de julho de 1991 (Art. 93). Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 25 jul. de 1991.

BRASIL. Lei Federal nº 13.146, de 06 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com

Deficiência). **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 07 de jul. de 2015.

BRASIL. **Lei Federal nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

BRASIL. **Lei nº 14.020, em 6 de julho de 2020**. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo demográfico 2010. Nota Técnica nº 01/2018**. Releitura dos dados de pessoas com deficiência à luz da recomendação do Grupo de Washington. IBGE, 2018.

MANZANO, M.; WELLE, A. A difícil arte de medir as oscilações do emprego durante a pandemia. **CESIT, Artigos Acadêmicos**, 5 de abril de 2021. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/a-dificil-arte-de-medir-as-oscilacoes-do-emprego-durante-a-pandemia/>. Acesso em: 10 abr. 2021.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência**. Nova Iorque, ONU, 2007.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE (OMS). **Relatório mundial sobre a deficiência**. Tradução: Lexicus Serviços Lingüísticos. São Paulo: SEDPcD, 2012.

# CAPÍTULO 7

## POLÍTICA PÚBLICA DE EMPREGO E CONTRAMARCHAS DA PROTEÇÃO AO TRABALHO NO BRASIL CONTEMPORÂNEO

*Luiz Henrique F. Vieira  
Amilton J. Moretto*

---

### **1. Introdução**

O presente capítulo analisa o aumento do desemprego no período 2015-2016 e em 2020, para então colocar foco na fragilidade da política pública de emprego para o enfrentamento da crise econômica gerada pela pandemia no Brasil. O desemprego sempre foi um problema social no processo de acumulação capitalista, ao inviabilizar a reprodução social de parcela da força de trabalho. Diante disso, para além da filantropia, necessitam-se mecanismos que viabilizem a proteção do conjunto dos trabalhadores (e seus dependentes) que se encontrem impossibilitados de exercer alguma atividade remunerada para terem a garantia do direito a uma vida digna. A ausência de tais mecanismos, ou sua insuficiência ou inadequação, tem levado ao crescimento da desigualdade e da pobreza.

Dois anos seguidos de recessão econômica (2015-2016) e a implementação de um projeto ultraliberal, após a destituição da presidenta Dilma Rousseff, iniciou um movimento de destruição da legislação de proteção social que, aos poucos, tem levado à regressão dos direitos advindos da Constituição Federal de 1988. A isso, somou-se a crise sanitária do COVID-19 no começo de 2020 que, na ausência de uma ação coordenada no seu enfrentamento no conjunto do país, contribuiu para agravar os custos econômicos, sociais e humanos, com a queda do produto de 4,1% em 2020, a ampliação das desigualdades sociais e da pobreza, sem falar vidas ceifadas pelo vírus, que em abril de 2021 alcança 400 mil mortes. O impacto sobre o mercado de trabalho tem sido devastador.

Dados da PNAD-Contínua do IBGE mostram que a taxa de desemprego atingiu 13,9% da população ativa no último trimestre de 2020, com quase 14

milhões de trabalhadores sem trabalho e em busca de emprego. Contudo, esta é apenas uma das dimensões do problema, pois tem crescido o número de trabalhadores desalentados e subocupados que, somados aos trabalhadores por conta própria, completam um quadro de grande precariedade.

Por outro lado, neste quadro de agravamento social, as políticas públicas de emprego que possuem uma profunda dimensão de proteção social, sobretudo para os desempregados, se mostraram incapazes de responder minimamente às demandas e necessidades que emergiram.

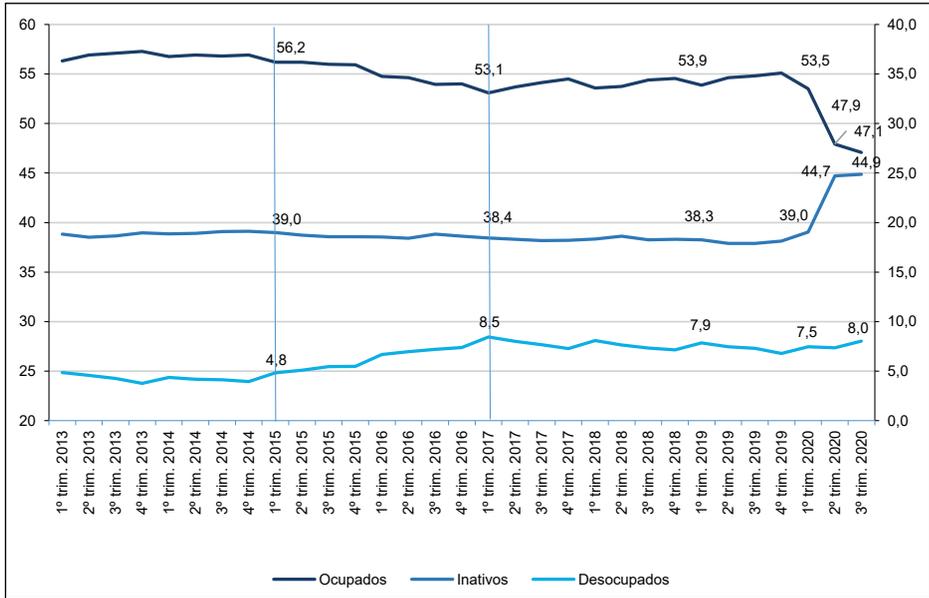
O capítulo organiza-se em três seções além desta breve introdução. Na primeira apresenta-se a trajetória recente do desemprego. Na segunda discute-se a fragilidade da política pública de emprego e, na terceira, aponta-se alguns aspectos da fragilização das políticas públicas de emprego, seguindo-se alguns breves comentários finais.

## 2. Trajetória recente do desemprego

Segundo estudo de pesquisadores do IPEA (CORSEUIL *et al.*, 2021), a recessão de 2015 e 2016 provocou uma redução de 3,1 p.p. dos ocupados na população em idade ativa (PIA), cuja proporção passou de 56,2% no primeiro trimestre de 2015 para 53,1% no primeiro trimestre de 2017, enquanto a proporção de desempregados na PIA cresceu no mesmo período, passando de 4,8% no 1º trimestre de 2015 para 8,5% no 1º trimestre de 2017. O estudo destaca que, em 2020, a queda na ocupação foi bem mais intensa e concentrada em um período mais curto. A proporção de ocupados na PIA, que era de 53,5% no 1º trimestre de 2020, atingiu 47,1% no 3º trimestre, uma queda de 6,4 p.p. em apenas dois trimestres. Já a proporção de desempregados na PIA apresentou um crescimento de 0,5 p.p. no mesmo período, chegando ao valor de 8% no terceiro trimestre de 2020. Por outro lado, a proporção de pessoas inativas cresceu significativamente, passando de 39% no primeiro trimestre para 44,9% no terceiro trimestre de 2020 (Gráfico 1).

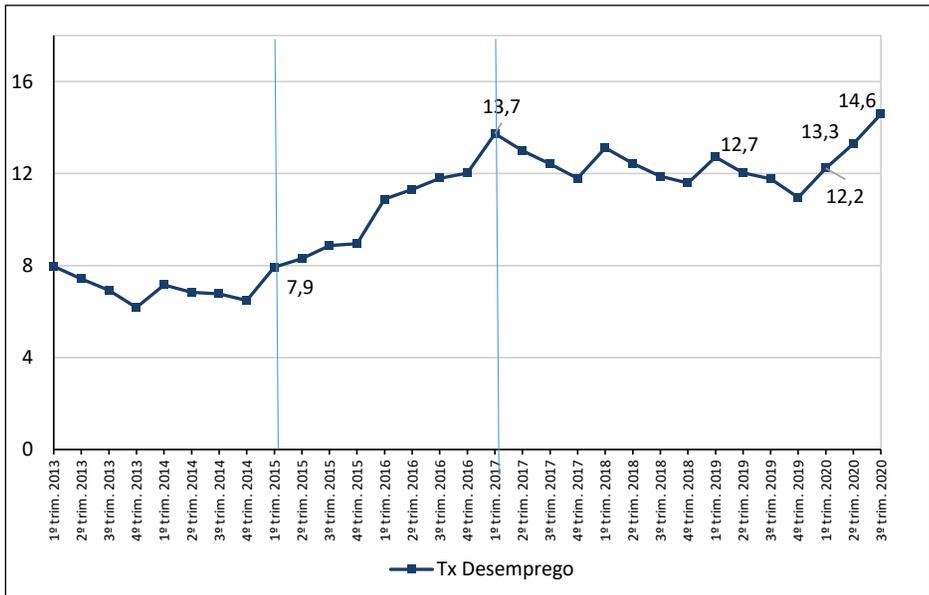
O estudo mostra que, quando se considera o total de desempregados como proporção da Força de Trabalho, que exclui os inativos, a taxa de desemprego chega ao patamar de 14,6%, no 3º trimestre de 2020, um contingente de cerca de 14 milhões de trabalhadores. Esse pico mostra uma tendência de crescimento da taxa de desemprego que se observa desde 2015, agravada no período recente com a pandemia (Gráfico 2).

**Gráfico 1 – Proporção de ocupados, desocupados e inativos na população em idade ativa - 2013-2020 (em %)**



Fonte: PNAD Contínua/IBGE, *apud* CORSEUIL *et al.*, 2021, p.8.

**Gráfico 2 – Evolução da taxa de desemprego - 2013-2020 (em %)**



Fonte: PNAD Contínua/IBGE, *apud* CORSEUIL *et al.*, 2021, p. 9.

Dados da Pnad Contínua/IBGE mostram que a taxa de desocupação foi de 13,9% no quarto trimestre de 2020, depois de atingir 14,6% no trimestre anterior, fazendo com que a taxa média anual de desemprego em 2020 ficasse em 13,5%, a maior registrada desde o início da pesquisa em 2012<sup>1</sup>. No estudo, os autores consideram essa alta taxa de desemprego em 2020 como sendo resultado da combinação da crise do Coronavírus com um mercado de trabalho já marcado por elevadas taxas de desemprego, levando à uma drástica redução da força de trabalho e ao aumento expressivo da permanência na situação de desemprego. Assim, a crise do Covid-19 em 2020 intensificou a permanência no desemprego, do total de pessoas desempregadas no segundo trimestre, 70,5% permanecem desempregadas no terceiro trimestre de 2020, ou seja, quase 3 de cada quatro da população desempregada se manteve na condição de desempregada (CORSEUIL *et al.*, 2021).

Os dados da PNAD Covid-19 (IBGE) usados no estudo dos pesquisadores do IPEA revelam, ainda, uma elevação da inatividade e, conseqüentemente, redução da população economicamente ativa. Em maio e junho de 2020, quase um quarto (24%) da população fora da força de trabalho declarou não ter procurado trabalho devido à pandemia (por motivos de isolamento, quarentena ou distanciamento social) ou por não haver trabalho na localidade. Outro aspecto marcante do choque provocado pela pandemia sobre o mercado de trabalho foi o significativo crescimento da ocupação informal e na redução dos desocupados que conseguem uma ocupação informal. Dada a precariedade e insegurança das atividades informais, que dependem da demanda de serviços de pessoas e famílias, num momento de crise sanitária no qual há necessidade de isolamento social, tal demanda se reduz drasticamente, agravando a obtenção de renda e ampliando a condição de pobreza e penúria. A consequência social, para além do aumento da mendicância nos semáforos, é o aumento de pessoas desempregadas nas filas por comida, lado a lado com moradores de rua. No Box 1 transcreve-se alguns relatos divulgados em matéria jornalística.

---

1 Segundo previsões de profissionais do Banco Santander Brasil, a taxa de desemprego no Brasil pode alcançar 16,9% no primeiro semestre de 2021, sobretudo por causa da normalização nos números da força de trabalho, após um primeiro trimestre afetado pelo fim da transferência de renda e piora da pandemia. Cf. <https://www.cnnbrasil.com.br/business/2021/02/05/desemprego-pode-chegar-a-17-no-1-semester-diz-santander>.

**Box 1****Desempregados se juntam a moradores de rua nas filas por quentinhas<sup>2</sup>**

[...] Ainda se comove com a quantidade de pessoas pedindo trabalho. “Eu vejo a sociedade julgar muito e entender pouco”, avalia. Em poucos minutos, uma mulher se aproxima e pede ajuda para escrever um currículo. Outro diz precisar de um celular para conseguir emprego. Esse último é Eric da Cunha, 47, que está na rua desde outubro e sabe ser barman, pintor e auxiliar de limpeza. Saiu de Sorocaba, interior de SP, deixando para trás um passado que inclui 20 anos de prisão, mas ainda não achou oportunidade em terras cariocas.

Com carteira assinada desde os 11 anos, ganhou [ ] um carrinho e passou a vender água, cerveja e Guaravita, mas acabou sendo roubado. “Depois disso não arrumei nada, fechou muita porta de emprego.” Também já garantiu R\$60 por dia recolhendo barracas e latas na praia, “mas agora está tudo fechado de novo”. Eric acaba de conseguir um quarto num hotel pela assistência social, onde diz que tem muita gente na mesma situação. O fim do auxílio emergencial em dezembro (2020) - de 5 parcelas de R\$600 e 4 de R\$ 300, em geral – piorou a situação.

[...] Quem ajudava não está tendo condições. Antes da pandemia, com pouco mais de R\$600 dava para montar 35 cestas básicas, agora você precisa de quase R\$ 1.000”, diz Delclenes Dias, 68. Ela distribuía cafés da manhã, mas parou com a piora na transmissão do vírus, porque os voluntários são idosos.

O sistema de quentinhas funciona em uma espécie de rede: a cada vez que as cidades fecham e muitos projetos deixam de ir às ruas, os pontos de doação que permaneceram incham. Na praça da Sé, centro de SP, por exemplo, a fila do grupo Dois Pães e Um Pingado virou a esquina na semana retrasada, porque a marmita da noite anterior não havia passado.

[...] “Não tem nada que me deixa pior num dia do que o café acabar e alguém ficar sem comer. Quantas vezes chega gente tremendo e eu pergunto se é abstinência, e eles respondem que não, que estão sem comida desde a manhã anterior. A fome vem com pressa, com desespero.”

### 3. A fragilidade da política pública de emprego

Diante de um quadro de desemprego elevado e crescente, de agravamento da crise social – aumento da pobreza e da fome – necessita-se de mecanismo que proteja o trabalhador – e sua família – da perda das condições momentâneas do exercício de atividade remunerada. No que tange ao

2 BARBON, J. “No Rio, desempregados se juntam a moradores de rua nas filas por quentinhas”. **Folha de São Paulo online**, 30 mar. 2021. Disponível em: [https://www1.folha.uol.com.br/equilibrio-esaude/2021/03/no-rio-desempregados-se-juntam-a-moradores-de-rua-nas-filas-por-quentinhas.shtml?utm\\_source=whatsapp&utm\\_medium=social&utm\\_campaign=compwa](https://www1.folha.uol.com.br/equilibrio-esaude/2021/03/no-rio-desempregados-se-juntam-a-moradores-de-rua-nas-filas-por-quentinhas.shtml?utm_source=whatsapp&utm_medium=social&utm_campaign=compwa).

mercado de trabalho, o mecanismo clássico é a proteção da renda por meio do seguro-desemprego entre outras políticas públicas de emprego (*public employment policies*).

No caso brasileiro, o Seguro Desemprego, a despeito de iniciativas anteriores, só foi implementado na segunda metade dos anos 1980<sup>3</sup> e, de forma consolidada, a partir dos anos 1990, após a criação do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) previsto na Constituição de 1988. Essa tardia proteção, ainda que uma conquista importante, contudo, não atinge a todos os trabalhadores, mas somente àqueles formalmente inseridos (os chamados celetistas). A parcela informal (sem vínculo de emprego registrado, trabalhadores por conta própria) não tem acesso ao benefício<sup>4</sup>.

Outro instrumento de apoio ao trabalhador desempregado é o Sistema Nacional de Emprego (SINE)<sup>5</sup>. Criado em 1975, no bojo do II Plano Nacional de Desenvolvimento, sua implantação ocorreu de forma bastante lenta, e somente em 1979 se deu a incorporação de todos estados brasileiros ao sistema. Assim, entre 1975 até 1982, o SINE se consolidou e expandiu-se. Porém, após 1982, seguiu-se um período marcado por descontinuidades e desestruturação das equipes técnicas, tornando seu funcionamento bastante precário. Isso somente se alterou após a criação do FAT, que além de financiar o Seguro Desemprego, proveu recursos para intermediação de mão de obra e programas de qualificação profissional e de desenvolvimento econômico (BORGES, 2002; CACCIAMALI *et al.*, 1998; CARDOSO JR. *et al.*, 2006; MORETTO, 2007).

Nesse contexto, a política pública de emprego ganhou expansão, pois as agências do SINE passaram a operar o serviço de intermediação de mão de obra e o atendimento ao seguro-desemprego. Além disso, vultosos recursos foram destinados para o programa de formação profissional<sup>6</sup>. No entanto,

- 3 Surgido em 1986, o seguro-desemprego, todavia, ganhou institucionalidade com a Constituição de 1988, quando este passou a integrar o rol dos direitos sociais e com a Lei nº 7.998/1990 que criou fonte de custeio segura na forma do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). Ainda de ressaltar na Constituição de 1946, já se propunha a criação do seguro-desemprego no Brasil. Mas, somente em 1965 com a Lei 4.023, (lei que possibilitou a flexibilização do Direito do trabalho, por meio da redução dos salários mediante negociação coletiva) e que foi criado o Fundo de Assistência ao Desempregado (FAD), embrião do Seguro Desemprego.
- 4 O programa Seguro-desemprego além do pagamento do benefício pecuniário ao trabalhador desempregado, associa ações de qualificação profissional. Ao largo das funções de pagamento do seguro, da intermediação e da qualificação, outros programas e políticas foram desenvolvidas: programa de geração de Renda (Proger), economia solidária, microcrédito produtivo, inclusão produtiva e Pronatec.
- 5 Hoje a rede Sine presente em 2.192 municípios, conta com 2,1 mil unidades de atendimento – 559 do Ministério do Trabalho e 1.557 administradas por estados e municípios por meio de convênios com a União. Ao ano, o Sine atende cerca de 15 milhões de trabalhadores e 1,5 milhão de empregadores e apesar do desenvolvimento do aplicativo SINE Fácil, as agências físicas do SINE, ainda se constituem na principal forma do trabalhador encaminhar o formulário do Seguro-Desemprego.
- 6 A partir de 1996, o Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador PLANFOR passou a vigorar, passando a tratar a questão da qualificação profissional como política pública, integrada ao conjunto de ações

o foco das ações patrocinadas pelo FAT, sobretudo na segunda metade dos anos 1990, se voltaram para a empregabilidade do trabalhador, circunscrita ao mercado de emprego formal, num contexto de baixo ritmo de crescimento do produto e de elevado desemprego.

Desse modo, a ausência de compromisso com a busca do pleno emprego, tornava a capacidade de atuação da política pública de emprego limitada, sobretudo em um mercado de trabalho caracterizado pela heterogeneidade e segmentação<sup>7</sup>. Cacciamali, Ligiéro e Matos (2008) chamam atenção para os interesses políticos da partição dos serviços prestados e para a baixa integração dos serviços oferecidos que se deve à construção segmentada do Sistema no Brasil, a qual até hoje se encontra presente em muitos municípios e agências. Os limites da política pública de emprego associado a baixa efetividade dos programas fizeram com que durante os anos 2000 emergissem propostas de novo desenho institucional e funcionamento.

#### 4. Contramarchas da política pública de emprego

Os anos 2000 testemunharam uma reversão da trajetória do mercado de trabalho em relação ao verificado na década anterior. Com a retomada do crescimento econômico, novos postos de trabalho foram abertos, absorvendo o contingente de trabalhadores desempregados e, assim, levando à queda da taxa de desemprego. Um dos aspectos mais importantes foi a ampliação do emprego assalariado formal, beneficiado tanto pela geração de novos postos de trabalho como pelo esforço conjunto de fiscalização dos Auditores do Ministério do Trabalho e Emprego e do Ministério Público do Trabalho para viabilizar o registro do vínculo de emprego dos trabalhadores. O bom desempenho do mercado de trabalho na geração de oportunidades de trabalho, especialmente em empregos formais, levou à redução da participação do trabalho por conta própria e do emprego assalariado sem o registro em carteira.<sup>8</sup>

O fortalecimento do emprego formal teve impacto positivo sobre a proteção do trabalhador, haja vista que o registro do vínculo na carteira de trabalho viabiliza o acesso ao Seguro-desemprego quando o trabalhador perde o emprego, o que não ocorre no caso do trabalhador por conta própria. O Seguro Desemprego foi sendo ampliado ao longo do tempo, incorporando o pescador artesanal durante a época do defeso, o trabalho doméstico, o trabalhador resgatado de regime de trabalho forçado ou da condição análoga à de escravo e, também, o trabalhador que teve seu contrato de trabalho suspenso (bolsa

---

destinadas a estimular oportunidades de geração de trabalho e renda. Sobre a política de qualificação, consultar Jorge (2009).

7 Sobre os problemas do mercado de trabalho brasileiro, ver Pochmann (1998).

8 Sobre o desempenho do mercado de trabalho nos anos 2000, ver Manzano e Caldeira (2018).

qualificação). Contudo, a grande parte dos trabalhadores informais continuam sem ter um mecanismo de proteção da renda no momento de impossibilidade de trabalhar, seja pela falta de demanda para seus serviços, seja por outros motivos que o impeçam de trabalhar.

Outras iniciativas foram implementadas para buscar, sobretudo, fortalecer as atividades dos trabalhadores marginalizados do emprego formal. Entre essas iniciativas pode-se destacar: i) a criação da Secretaria Nacional de Economia Solidária (Senaes) no Ministério do Trabalho e Emprego em 2003; ii) o Programa Nacional de Microcrédito Produtivo Orientado (PNMPO), com o objetivo de incentivar a geração de trabalho e renda entre microempreendedores populares; e o iii) Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda (SPETR), com o objetivo de integração e articulação do conjunto das políticas voltadas para o mercado de trabalho, incluindo o Serviço Público de Emprego (SINE), o Seguro Desemprego, e ações voltadas à qualificação profissional (MORETTO, 2010).

Durante o governo Dilma Rousseff, implementou-se o programa Brasil sem Miséria. Este programa, ainda que no âmbito de uma política social, tinha a interface com as políticas de emprego, uma vez que entre suas ações estava a inclusão produtiva, lançando mão de cursos profissionalizantes<sup>9</sup> e do encaminhamento ao emprego, ou ainda o apoio às iniciativas por conta própria por meio de microcrédito. Tais iniciativas dependiam de forte articulação dos diferentes programas para que tais ações fossem efetivas. Ou seja, no plano das ações que buscavam a inclusão da população de atendimento preferencial do programa no mercado de trabalho ganha importância a integração do Sistema Público de Emprego e Renda, para articular essas diferentes ações, cuja responsabilidade estava em vários ministérios. Nessa direção, outro elemento importante é busca da utilização da tecnologia no acesso aos serviços, salienta-se que desde 2011, o trabalhador uma vez inscrito no seguro-desemprego é automaticamente encaminhado ao *Portal Emprega Brasil*<sup>10</sup> que reúne em âmbito nacional informações sobre os trabalhadores que demandam emprego, vagas ofertadas e cursos oferecidos.

As iniciativas de maior inclusão e de apoio à população trabalhadora sofreram uma inflexão a partir de 2015. O segundo governo de Dilma Rousseff adotou uma estratégia conservadora no plano da política econômica. O plano de ajuste fiscal implementado conduziu a economia para a recessão. A taxa de desemprego, que no 3º trimestre de 2014 foi 6,5%, aumentou para 8,9%

9 Foi criado o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec), em paralelo ao Programa Nacional de Qualificação (PNQ).

10 Atualmente, o Sine Fácil, aplicativo para smartphone, permite agilizar o cruzamento entre o perfil do trabalhador e as características das vagas ofertadas, convocar os candidatos para encaminhamento a entrevistas de emprego e registrar o resultado.

no 3º trimestre de 2015. Diante de um quadro bastante desfavorável para o mercado de trabalho, sob o argumento de uma ampliação da rotatividade da mão de obra e aumento de solicitações do Seguro-desemprego, o benefício tornou-se mais restritivo.<sup>11</sup> Neste mesmo ano, o governo instituiu por meio do Decreto 8.479 o *Programa de Proteção ao Emprego (PPE)*, onde as empresas poderiam reduzir, temporariamente, em até 30%, a jornada de trabalho de seus empregados, com a redução proporcional do salário.

Mesmo diante da inflexão conservadora, em 2016, o Ministério do Trabalho e Emprego apresentou o Projeto de Lei 5278/16 de reestruturação do SINE. Em linhas gerais, o PL tinha como propósito ampliar a proteção aos trabalhadores desempregados e alterar a forma de transferência de recursos federais para estados e municípios, que passava a ser automática, em lugar do repasse feito por meio de convênios renovados periodicamente. O PL também, propunha organizar o SINE como sistema público cofinanciado, por meio da instituição de uma gestão descentralizada e compartilhada, sob a coordenação da União e fortalecia a participação social ao delegar aos Conselhos de Trabalho, Emprego e Renda, criados por estados, Distrito Federal e municípios, o papel deliberativo e fiscalizador da destinação dos recursos.

Em 2018, O PL 5278 foi aprovado pelo Congresso Nacional e transformado na Lei 13.667. A Lei autorizou a utilização do modelo fundo a fundo de repasses financeiros para o SINE; a obrigatoriedade da criação dos conselhos do trabalho nos municípios; sistematização das informações e pesquisas sobre o mercado formal e informal de trabalho e; a articulação permanente com as demais políticas públicas, com ênfase nas destinadas à população em condições de vulnerabilidade. No entanto, estas novas proposições não foram capazes de colocar a política pública de emprego como elemento estratégico na proteção social do trabalhador desempregado. Isso porque o governo que assumiu em 2019 extinguiu o Ministério do Trabalho (Portaria 870), transferindo todas as ações de proteção social e desenvolvimento dos programas de geração de trabalho e renda que estavam sob a gestão da Secretaria de Políticas de Emprego do extinto Ministério do Trabalho para a Subsecretaria de Emprego (SEMP) e a Subsecretaria de Capital Humano (SUCAP) do Ministério da Economia, que tem implementado uma lógica de mercado, i.e., que as ações devem se pautar pela produtividade e a competitividade.

A crise do COVID-19 que atingiu o país em 2020 aprofundou ainda mais a insegurança e precariedade na proteção ao conjunto dos trabalhadores, já que o conjunto das atividades econômicas foi afetado, umas mais que outras, pelas medidas restritivas necessárias ao combate à pandemia. Em função disso, o Governo Federal por meio da Medida Provisória nº 936 (convertida

11 Sobre as restrições do seguro-desemprego, consultar Moretto e Vieira (2015).

na Lei 14020/2020), instituiu o Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (BEM) que permitiu a redução de jornada de trabalho e de salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho em função da pandemia. Ainda durante o ano de 2020, foi criado o Auxílio Emergencial financeiro (Lei nº 13.982), operado pelo Ministério da Cidadania, voltado para garantia de uma renda mínima aos trabalhadores sem emprego formal durante a pandemia.

A continuidade da crise sanitária em 2021, e a pressão do setor empresarial fez com que o governo federal pensasse na reedição do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (BEM). A ideia inicial do Ministério da Economia era utilizar os recursos do Seguro-desemprego, utilizando-se como justificativa para isso o fato de que tal medida tinha se mostrado positiva na preservação de postos de trabalho diante dos impactos negativos da pandemia sobre a economia. Diante da recepção negativa da sociedade, a proposta foi paralisada. Além dessa proposta, foi reeditado o Auxílio Emergencial, porém a proposta aprovada reduziu o valor a ser pago às pessoas, cuja cobertura deve atingir cerca de 40 milhões.<sup>12</sup>

A pandemia colocou em evidência os “trabalhadores de plataforma”, especialmente os serviços de entrega em domicílio, cuja presença marcante nas ruas e avenidas são os motoboys. A necessidade de distanciamento e isolamento social ampliou a aquisição de bens via internet. Assim, cresceu a demanda dos trabalhadores que fazem as entregas. Essa exposição do trabalho do “delivery” não é algo novo, mas uma tendência já detectada por estudiosos que se debruçaram sobre as mudanças as quais têm aberto as portas para a precarização do trabalho, com a intensificação e flexibilização da jornada de trabalho, o trabalho por tarefa e a ausência de mecanismos de proteção da renda nos momentos de impedimento por incapacidade temporária para o trabalho. O crescimento dessa forma de inserção no mercado de trabalho, chamada de “uberização” do trabalho, explicita a insuficiência do sistema de proteção social, assim como expõe os desafios colocados para a organização dos trabalhadores<sup>13</sup>. Esses novos personagens da informalidade somam-se aos trabalhadores ambulantes e informais na prestação de serviços às pessoas e famílias, cuja característica predominante de inserção é a pouca estruturação do negócio, a baixa produtividade e a baixa remuneração.

12 Sobre o Auxílio Emergencial: <https://www.gov.br/cidadania/pt-br/servicos/auxilio-emergencial>

13 Sobre as transformações no mundo do trabalho pelo uso de novas tecnologias, *crowdwork* e plataformas de aplicativos, ver Kalil (2019) e Filgueiras e Antunes (2020).

## 5. Considerações finais

A década que se encerrou em 2020 conseguiu ser pior que a década de 1980 quando se olha para o desempenho econômico. Porém, na década de 1980, apesar das dificuldades, tinha-se expectativas de mudanças qualitativas e melhorias das condições de vida na sociedade. Foi naquela, com o restabelecimento do regime democrático, que se implementou o Seguro-desemprego e inúmeras conquistas sociais que foram consignadas na Constituição de 1988. O momento atual, com a crise sanitária do Covid-19, aprofundou um quadro de grande dramaticidade para a maioria da população, agravando problemas que, em 2014, pareciam ter sido superados.

A taxa de desemprego, depois de dez anos de queda, cresceu fortemente na recessão de 2015-2016 e se agravou com a crise sanitária. O desemprego, contudo, é uma das faces do mercado de trabalho brasileiro. A outra é a elevada informalidade, agora associada ao crescimento do trabalho ligado às plataformas digitais, transformando as relações de trabalho. Diante disso, os mecanismos de proteção ao trabalhador existentes perdem suas potencialidades, apesar das iniciativas de aprimoramento, por exemplo, do Sistema Nacional de Emprego. Ao mesmo tempo que as mudanças no mercado de trabalho – em decorrência da revolução tecnológica trazida pelas plataformas digitais e da virada conservadora na condução das políticas públicas após a destituição do governo Dilma Rousseff – enfraqueceu o campo do trabalho e da proteção social.

Num contexto de extrema fragilização das organizações trabalhistas e de ataque a direitos e políticas de proteção social, as perspectivas são pouco animadoras. Porém, e não só no Brasil, o aumento das desigualdades – e agora da pobreza – coloca na defensiva as políticas liberais e a defesa de ações focadas somente nos mais necessitados, até porque esses têm crescido com o desemprego e o subemprego decorrentes da crise sanitária.

Assim, em algum momento a reação social cobrará dos governantes ações para regulamentar e proteger esses trabalhadores desassistidos. As novas configurações do mercado de trabalho e as propostas de transferência dos mecanismos de proteção social para o setor privado provocam o crescimento do exército industrial de reserva e a privação de direitos da assistência social. Mas em algum momento, esses trabalhadores precisarão de algum tipo de proteção social porque estão doentes ou impossibilitados de trabalhar, e isso significa perda de renda, com suas consequências.

A nova realidade do mercado de trabalho coloca o desafio de repensar as políticas públicas de emprego no sentido de construir um sistema público de trabalho, emprego e renda que possa garantir a proteção social tanto para os

trabalhadores do mercado formal de emprego quanto os inseridos do mercado de trabalho informal. O desafio é transformar a política pública de emprego – entendida como uma política de proteção social ao trabalhador – numa instituição fundamental para garantir a convivência de forma digna, no sentido da construção de uma sociedade mais equânime e justa. Por isso, é necessário analisar as inadequações e apresentar as “atualizações” que se fazem necessárias no “modus operandi” da política pública de emprego, como se fosse um “app” que precisa ser atualizado constantemente para corrigir falhas de versões anteriores.

Neste momento de pandemia com alta taxa de desemprego caberia à política pública de emprego um protagonismo, incorporando novas demandas dos diversos segmentos de trabalhadores, tais como: apoio à organização de cooperativas de uberistas e motoboys; subsídio a empresas “start ups”; criação de empregos públicos; fortalecimento do empreendedorismo e da economia solidária; programas para atendimento de jovens; criação da figura do agente público especializado na busca de vagas, contato com empresas e prospecção de vagas; formação contínua dos técnicos do Sine para acompanhar as tendências do mercado de trabalho; integração dos programas do sistema público de emprego com programas de transferência de renda (inclusive um programa de renda básica universal). Entretanto, a construção de uma política pública de proteção social, sobretudo para os mais vulneráveis, esbarra e se depara com as condicionantes colocadas pelo atual governo, que tem como perspectiva a redução e a privatização dos serviços públicos.

## REFERÊNCIAS

BORGES, M. A. Sistema Nacional de Emprego: uma agenda de revitalização e novos cenários com a tecnologia da informação. *In: MORETTO, A. et al. (orgs.). As transformações no mundo do trabalho e o Sistema Público de Emprego como instrumento de inclusão social*. Fortaleza: Instituto de Desenvolvimento do Trabalho (IDT), 2018.

CACCIAMALI, M. *et al.* Sistema Nacional de Emprego: desempenho interestadual. *In: OLIVEIRA, M. A. (org.). Reforma do Estado e políticas de emprego no Brasil*. Campinas: IE/Unicamp, 1998.

CACCIAMALI, M.; LIGIÉRO, A. P.; MATOS, F. Desenho e gestão de uma política pública de intermediação de mão de obra. **Idéias e Tendências em Foco**, v. 1, p. 9-48, 2008.

CARDOSO JR., J. C. Desestruturação do mercado de trabalho e limites do Sistema Público de Emprego. **Texto para Discussão** n. 751, IPEA, 2000.

CARDOSO JR., J. C. Políticas de emprego, trabalho e renda no Brasil: desafios à montagem de um sistema público, integrado e participativo. **Texto para Discussão** n. 1237, IPEA, 2006.

CORSEUIL, C. H. *et al.* Comportamento do mercado de trabalho brasileiro em duas recessões: análise do período 2015-2016 e da pandemia de Covid-19. **Nota Técnica** n. 92, IPEA, Brasília, fevereiro, 2021.

FILGUEIRAS, V.; ANTUNES, R. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020.

KALIL, R. **Capitalismo de plataforma e direito do trabalho**: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos. Tese (Doutorado), Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

JORGE, T. A. da S. **Políticas públicas de qualificação profissional no Brasil**: uma análise a partir do PLANFOR e do PNQ. Dissertação (Mestrado), Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais, 2009.

MANZANO, M.; CALDEIRA, C. D. Dinâmica recente do mercado de trabalho brasileiro ainda nos marcos da CLT. *In*: KREIN, J. D.; GIMENEZ, D. M.; SANTOS, A. L. (orgs.). **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018. p.69-94.

MORETTO, A. O Sine no século XXI: informação, tecnologia e políticas públicas de trabalho. *In*: MORETTO, A. *et al.* (orgs.). **As transformações no mundo do trabalho e o Sistema Público de Emprego como instrumento de inclusão social**. Fortaleza: Instituto de Desenvolvimento do Trabalho (IDT), 2018.

MORETTO, A. **Políticas de emprego e sua contribuição à redução da informalidade e discriminação no mercado de trabalho brasileiro**: a experiência recente. (Série Trabalho Decente no Brasil, DT n. 1). Brasília: Organização Internacional do Trabalho (OIT), 2010.

MORETTO, A. **O Sistema Público de Emprego no Brasil**: uma construção inacabada. São Paulo: LTr, 2009. (Coleção Debates Contemporâneos, v. 6).

MORETTO, A.; GIMENEZ, D. M.; PRONI, M. W. Os descaminhos das políticas de emprego. *In*: PRONI, M. W.; HENRIQUE, W. (orgs.). **Trabalho, mercado e sociedade**. São Paulo: Editora UNESP, 2003.

MORETTO, A.; VIEIRA, L. H. Emprego, rotatividade e proteção ao trabalhador: contrapontos à mudança do seguro desemprego. **Caderno do Observatório Nacional do Mercado de Trabalho**, v. 1, Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), SP, 2015.

POCHMANN, M. Velhos e novos problemas do mercado de trabalho no Brasil. **Indicadores Econômicos FEE**, v. 26, n. 2, p. 119-139, 1998.

ROSSETTO, M. **O Sistema Nacional de Emprego (SINE)**: as fragilidades de um grande sistema público. Dissertação (Mestrado), Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2019.

TODESCHINI, R.; LIGIÉRO, A.; MATOS, F. Construção de um Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda integrado e participativo. **Revista da ABET**, v. 5, n. 2, p. 220-230, 2005.

PARTE II  
RELAÇÕES DE TRABALHO



# CAPÍTULO 8

## O AVANÇO DA FLEXIBILIDADE LABORAL NOS GOVERNOS DO PT NUM CONTEXTO DE INCLUSÃO PELO TRABALHO E PELO CONSUMO

Ana Paula Fregnani Colombi  
José Dari Krein

---

### 1. Introdução

O viés das políticas econômicas adotadas, os impactos sobre a geração de emprego e renda, o caráter da política social e a composição das frações da burguesia que compunham os governos do Partido dos Trabalhadores (PT) alimentaram e continuam promovendo um intenso debate na sociedade, seja no âmbito acadêmico ou político, sobre o grau de ruptura dessa experiência ao paradigma neoliberal. Durante os governos essa discussão se constituiu enquanto uma tentativa de disputar os rumos da política econômica a ser adotada. Hoje o debate visa disputar politicamente o significado do legado petista bem como explicar a interrupção abrupta do segundo governo da Presidenta Dilma Rousseff, destacando as razões para o posterior e célere processo de adoção de uma agenda fortemente baseada na austeridade.

Com o objetivo de enfatizar a questão laboral neste debate, este texto<sup>1</sup> analisa como as transformações no mercado e nas relações de trabalho durante os governos do Partido dos Trabalhadores entre os anos 2003 e 2014 estão conectadas com as características da ordem econômica, política e ideológica predominante a partir dos anos 1980. A hipótese é que em 12 anos de governo o PT promoveu um *modelo de inclusão pelo mercado de trabalho e pelo consumo com avanço da flexibilidade laboral* cujas diretrizes estão conectadas com as características do capitalismo contemporâneo. A partir da crise de 2015 e do golpe em 2016 houve uma piora nos indicadores do mercado de trabalho e uma crescente desconstrução de direitos e proteções sociais.

---

1 Este texto é uma versão resumida, em português, do artigo: COLOMBI, A. P. F.; KREIN, J. D. Labor market and labor relations under the PT Governments. *Latin American Perspectives*, v. 47, n. 1, 2020.

Na próxima seção mostramos que o crescimento econômico via indução do mercado de consumo de massas, estratégia econômica preponderante nos governos petistas, logrou reduzir o desemprego e gerar empregos formais sem conseguir superar os problemas estruturais do mercado de trabalho brasileiro. Na seção seguinte apontamos que a melhora em diversos indicadores do trabalho foi acompanhada pelo avanço da flexibilização das relações laborais.

## **2. Os impactos do modelo de crescimento econômico com inclusão pelo consumo sobre o mercado de trabalho**

Os anos em que o PT esteve na Presidência da República foram marcados por maior crescimento econômico conquistado, sobretudo, pela indução do mercado interno com ampliação da “sociedade de consumo de massa” (MEDEIROS, 2015). Essa trajetória foi inicialmente impulsionada por um ciclo de exportações favoráveis já presente em 2003, seguida pela adoção de políticas governamentais de valorização da renda, de impulso ao crédito e ao consumo, sobretudo a partir de 2006, com consequente impacto sobre a indução do investimento e o crescimento do emprego. Esse ciclo começou a ser revertido com a mudança de enfoque da política econômica e ampliação do ajuste fiscal a partir de 2011 e apesar das tentativas de redução dos ganhos financeiros e de indução do investimento privado. Com a deterioração dos indicadores econômicos e com o aumento do grau de insatisfação da população brasileira expressado nas “Manifestações de Junho de 2013” consolidou-se um rápido aprofundamento da crise econômica e política no país.

A expansão do mercado interno foi o núcleo da estratégia de crescimento do período, pois a partir do *boom* das *commodities*, uma série de políticas de indução ao consumo viabilizaram o crescimento da economia. A ampla massificação dos bens de consumo duráveis e semiduráveis, presente em praticamente todo o ciclo deve-se, como pontua Medeiros (2015), ao aumento do salário mínimo e do emprego assalariado formal, à expansão do crédito e à valorização do câmbio.

O aumento do consumo, sobretudo de bens duráveis e semiduráveis e a expectativa de continuidade nos elementos que favoreciam sua expansão lograram estimular o investimento induzido pela demanda corrente (SARTI; HIRATUKA, 2011). Entretanto, a retomada do investimento autônomo, apoiado diretamente pelas ações do Estado e baseado sobretudo no aumento do investimento em infraestrutura, apresentou um crescimento modesto (CARNEIRO, 2017).

A redução do papel do investimento no crescimento econômico está atrelada à forma assimétrica com que o país se inseriu nas cadeias globais de valor e às opções de política econômica do período, pois as “condições de solvência de um país em desenvolvimento dependem tanto da ordem econômica [...] como das políticas macroeconômicas e industriais” (MEDEIROS, 2015, p. 146). Quanto ao primeiro ponto, um reflexo da posição marginal do país na produção mais internacionalizada de bens e serviços e da consequente formação de uma estrutura produtiva nacional de caráter especializado e de baixo componente tecnológico foi o baixo efeito de encadeamento do aumento do consumo sobre o investimento induzido (CARNEIRO, 2017) uma vez que parte da demanda de máquinas e equipamentos e insumos intermediários criada pela expansão do consumo acabou vazando para o exterior, ocasionado o aumento das importações (BALTAR, 2014; SARTI; HIRATUKA, 2017).

No que se refere às opções governamentais, “houve pouco ou nenhum avanço na política industrial brasileira”, condição fundamental para reparar o “vazamento para fora” proveniente da expansão do mercado interno (MEDEIROS, 2015, p. 165). O crescimento extensivo da indústria sem avanço nos setores e atividades de maior conteúdo tecnológico e a inexistência de uma política industrial voltada a ampliar as exportações industriais nas cadeias produtivas resultaram na manutenção substancial da estrutura da oferta. O resultado desse modelo de crescimento baseado no incremento do consumo doméstico e na manutenção do tripé macroeconômico (baseado na revisão altista das taxas de inflação, no aumento da taxa básica de juros, na meta de superávit primário e na manutenção da política de câmbio flutuante) foi a ausência de mudanças estruturais na economia, pois mesmo o consumo mantendo uma trajetória ascendente até o ano de 2014, o produto industrial manteve-se estagnado de 2001 a 2013, declinando fortemente desde então, como mostram Sarti e Hiratuka (2017).

Seguindo esta dinâmica, a trajetória de crescimento da economia brasileira apresentou seu melhor momento entre os anos 2004 e 2008, período em que a taxa média de crescimento econômico foi de 4,8%. Após os efeitos da crise internacional atingirem o país, a manutenção dos níveis de consumo foi alcançada por meio de um conjunto de medidas adotadas para impedir a desaceleração do crescimento da economia<sup>2</sup>. Com isso, em 2009 a economia recuou somente 0,1%, recuperando-se rapidamente para 7,5% em 2010, de

---

2 Dentre elas: a redução do depósito compulsório do sistema bancário, a intensificação do papel dos bancos públicos no aumento da concessão de crédito e na redução dos *spreads*, o alargamento do período de concessão e valor do seguro-desemprego, o lançamento do programa habitacional “Minha casa, minha vida” e a redução da taxa básica de juros da economia.

acordo com dados do IBGE. A partir do ano seguinte, os efeitos da desaceleração da economia chinesa e o esgotamento do ciclo de consumo devido à perda de velocidade da melhoria da distribuição fundada em mecanismos salariais e ao crescente endividamento das famílias exigiu uma nova postura do governo. Em 2012, a aposta governamental foi implementar uma “nova matriz econômica” baseada no estímulo ao investimento privado. Este, entretanto, não forneceu os resultados esperados<sup>3</sup> apesar da depreciação do câmbio, da redução da taxa de juros, do conjunto de isenções fiscais fornecidas e da política de concessões públicas para aumentar a presença do setor privado na área de infraestrutura. Como resultado, a taxa de crescimento do PIB alcançou 3% em 2013, sobretudo pelo desempenho do consumo, e em 2014 ficou em 0,1%. Entre 2011 e 2014, a taxa média de crescimento da economia foi de apenas 2,2% conforme dados do IBGE.

O maior nível de crescimento econômico entre os anos 2003 e 2014 teve desdobramentos positivos sobre o mercado de trabalho, mediante uma queda consistente na taxa de desemprego que, em 2012, atingiu o menor nível da série histórica da PNAD (IBGE), 6,1%. Ao mesmo tempo, ocorreu um aprofundamento no processo de formalização com diminuição do emprego sem carteira assinada e das pessoas ocupadas em atividades sem rendimento e por conta própria.

As baixas taxas de desemprego, inclusive após a crise internacional e num momento em que diminuiu o ritmo de crescimento da economia, relaciona-se fundamentalmente à queda no ritmo de crescimento da População Economicamente Ativa (PEA) que se expressa, sobretudo, na diminuição da participação da faixa etária até 25 anos no mercado de trabalho. Já a formalização, além dos importantes desdobramentos provenientes do maior ritmo de crescimento econômico, está vinculada principalmente, como mostram Krein *et al.* (2017), ao conjunto de políticas voltadas para a formalização de setores com baixo acesso à seguridade social (autônomos, pequenos negócios de Micro e Pequenas Empresas) e ao fortalecimento das instituições públicas que são responsáveis pela efetivação dos direitos.

---

3 As razões para a reversão do ciclo de crescimento no primeiro governo Dilma ainda é objeto de intenso debate na literatura. Para Singer (2015), tratou-se de um boicote do setor industrial ao ensaio desenvolvimentista que, progressivamente, foi se afastando de Dilma, “alinhando-se lenta e continuamente ao bloco rentista de oposição” (SINGER, 2015, p. 59). Para Bastos (2015) e Hiratuka (2015), as causas da reversão relacionam-se, no campo econômico, com a estagnação da produção decorrente da desaceleração cíclica da demanda, do aumento do coeficiente importado e da estabilização dos níveis de capacidade ociosa. Para Carneiro (2017), essa reversão tem raízes econômicas que desaguam no plano político, pois a perda de dinamismo na mobilidade social, sobretudo daqueles de média e alta rendas, gerou um crescente processo de insatisfação social e política, restringindo as possibilidades de repactuar as alianças em nome de um novo e necessário ciclo de investimentos.

Um outro impacto dessa dinâmica de crescimento é que embora tenha ocorrido um crescimento generalizado no emprego em todos os setores (com decréscimo somente no emprego agrícola) e em todas as faixas de remuneração (com exceção somente das ocupações com até meio salário-mínimo), foram os setores vinculados ao consumo e induzidos por ações governamentais para o desenvolvimento de segmentos específicas que geraram a maior parte das ocupações.

A Tabela 1 mostra que os ramos de atividade com maior dinamismo em termos de novas ocupações foram aqueles fomentados indiretamente pelas políticas de renda e de facilitação do crédito aos mais pobres que, via consumo, impulsionaram os ramos de *alojamento e alimentação* e de *transporte, armazenagem e comunicação*. Por exemplo, a *construção civil*, que apresentou o maior crescimento do emprego nos anos analisados, foi beneficiada pelo avanço do crédito imobiliário e pelo programa *Minha Casa Minha Vida*. Esses ramos de atividade são, justamente, os que apresentam maior peso das ocupações de menor remuneração (entre meio e 2 salários mínimos), como mostram Baltar, Souen e Campos (2017). Isso explica por que as ocupações cresceram fortemente nas atividades de baixa remuneração, como mostra a Tabela 2. Ao mesmo tempo, o crescimento dessas ocupações foi acompanhado pelo processo de valorização do salário-mínimo, desencadeando uma importante redução da dispersão dos salários<sup>4</sup>.

Essa redução na dispersão dos salários foi ocasionada também pelo aumento, mesmo que em menor proporção, das ocupações com remuneração intermediária (entre 2 e 3 salários-mínimos) cuja renda também foi majorada pelos ganhos salariais negociados em convenções e acordos coletivos. Enquadram-se tipicamente nesses casos o ramo de atividade em *educação, saúde e serviços sociais* cuja geração de emprego foi beneficiada pela implementação de políticas públicas inscritas na Constituição de 1988 e regulamentadas e priorizadas nos orçamentos públicos do período recente.

---

4 A diminuição na desigualdade de rendimentos se expressa no índice de Gini que passou de 0,58 em 2003 para 0,52 em 2014 (Ipeadata).

Tabela 1 – Ocupações por ramo de atividade, 2003-2014

Ramos de atividade (em mil pessoas)	Ano					Distribuição		Variação	
	2003	2007	2009	2011	2014	(2003)	(2014)	N. Abs	(%)
População Ocupada	80.515	90.614	93.507	94.541	99.110	100%	100%	18.594	23%
Agrícola	16.747	16.842	16.035	14.888	14.466	21%	15%	-2.281	-14%
Ind. de transformação	11.587	13.812	13.772	12.691	13.023	14%	13%	1.436	12%
Construção	5.259	6.105	6.962	7.919	9.103	7%	9%	3.844	73%
Comércio / reparação	14.314	16.262	16.626	16.886	18.055	18%	18%	3.741	26%
Alojam. / alimentação	2.916	3.341	3.657	4.631	4.643	4%	5%	1.727	59%
Transp/armaz/comun.	3.749	4.356	4.482	5.178	5.453	5%	6%	1.705	45%
Administração pública	3.763	4.260	4.512	4.922	4.808	5%	5%	1.045	28%
Educ/saúde/serv.soc.	7.222	8.362	8.775	8.737	10.205	9%	10%	2.983	41%
Serviços domésticos	6.203	6.723	7.295	6.742	6.491	8%	7%	289	5%
Outros serviços	3.003	3.697	3.964	3.585	4.192	4%	4%	1.189	40%
Outras atividades*	5.753	6.854	7.427	8.363	8.669	7%	9%	2.917	51%

Fonte: PNAD. Elaboração Própria. \*Na categoria Outras Atividades foram incluídas as ocorrências relativas às Atividades Mal Definidas ou não declaradas.

Já a indústria de transformação, cujo crescimento do emprego foi modesto e começou a decrescer em números absolutos a partir de 2008 evidencia a fragilidade desse ciclo de crescimento que ocorreu por 12 anos. Ela também revela como a inserção marginal do país nas cadeias globais de valor se relaciona com a dificuldade de promover mudanças estruturais na economia, com impactos sobre o tipo de emprego gerado. Entretanto, em termos salariais, mesmo a indústria de transformação concentra metade das ocupações formais, com remuneração média de 1,9 salários mínimos, tomando 2013 como

referência (BALTAR; SOUEN; CAMPOS, 2017). Isso evidencia que o processo de desindustrialização vigente no país nas últimas três décadas (SARTI; HIRATUKA, 2017) tem impacto não somente na quantidade de empregos gerados na indústria de transformação, mas no baixo nível de remuneração desses empregos.

**Tabela 2 – Ocupações por faixa de remuneração, 2003-2014**

Faixas de remuneração (em SM, por mil pessoas)	Ano					Distribuição %		Variação	
	2003	2007	2009	2011	2014	2003	2014	N. Abs	(%)
Pop. Ocupada	80.515	90.614	93.507	94.541	99.110	100%	100%	18.594	23%
0 Até Meio	17.763	17.478	17.680	14.186	14.951	22%	15%	-2.812	-16%
Mais de Meio Até 1	14.532	17.809	18.739	18.090	18.348	18%	19%	3.816	26%
Mais de 1 Até 2	21.062	28.099	30.098	31.316	32.968	26%	33%	11.906	57%
Mais de 2 Até 3	10.380	10.454	9.857	12.494	14.536	13%	15%	4.156	40%
Mais de 3 Até 5	8.064	7.334	8.334	7.528	8.474	10%	9%	410	5%
Mais de 5 Até 10	4.666	5.432	4.589	5.200	5.176	6%	5%	510	11%
Mais de 10	4.048	4.008	4.209	5.728	4.657	5%	5%	609	15%

Fonte: PNAD. Elaboração Própria.

Por fim, a redução na dispersão dos salários foi corroborada por um aspecto negativo, isto é, pela geração de empregos de remuneração relativamente alta sem contrato de trabalho formalizado ou por conta própria (BALTAR; SOUEN; CAMPOS, 2017). Dessa forma, de um lado, o crescimento majoritário dos empregos com remuneração baixa e intermediária reflete o maior crescimento da economia e o próprio processo de formalização, desencadeando um processo de redução da dispersão salarial. Mas, por outro lado, essa redução também é reflexo da substituição de empregos formais por trabalho autônomo e de Pessoa Jurídica (PJ), em atividades de remuneração relativamente alta, visando esconder a relação de emprego e evitar os encargos trabalhistas.

Assim, a dinâmica de crescimento conduzida pela ampliação do mercado doméstico desencadeou um processo de crescimento generalizado do emprego e da renda. Usando a expressão de Braga (2012), nesse período se colocou a perspectiva de construção de uma cidadania salarial caracterizada pelo envolvimento de um número crescente de trabalhadores na seguridade social, com a intensificação do processo de formalização dos assalariados e com políticas de estímulo à inclusão previdenciária de segmentos autônomos e de trabalhadores domésticos.

Entretanto, apesar do avanço, o número dos que ainda se encontram excluídos é muito significativo, e as características estruturais do mercado de trabalho pouco foram alteradas. A ausência de transformações estruturais evidencia, portanto, dois aspectos. O primeiro é que, apesar de sua capacidade de geração de empregos em uma economia portadora de um vasto mercado interno, a dinâmica de crescimento via indução do consumo não conseguiu alterar as características estruturais do trabalho. O segundo aspecto que essa dinâmica revela é a importância da regulação pública como condição para a estruturação do mercado de trabalho e ampliação da proteção social dos assalariados. Por este último motivo, nos dedicamos, na seção seguinte, a analisar as contribuições e limites do sistema de regulação pública do trabalho para a dinâmica do emprego.

### **3. O avanço da flexibilidade laboral nos governos petistas**

O processo de espraiamento das pressões do capitalismo contemporâneo sobre os sistemas nacionais de relações de trabalho não foi interrompido nem teve sua trajetória alterada durante os anos 2000. No caso brasileiro, mesmo em um cenário de maior nível de formalização, a tendência de flexibilização das relações laborais se expressou na ampliação das situações de heterogeneidade do mercado de trabalho com permanência das condições de precariedade

de muitas experiências profissionais (GUIMARÃES; PAUGAM, 2016). Neste sentido, as relações formais de emprego, por um lado, garantem o acesso a direitos sociais, mas, por outro, não podem ser entendidas como sinônimo de ocupações de qualidade.

Assim, apesar dos avanços nos indicadores do mercado de trabalho, o processo de flexibilização continuou avançando, seja no âmbito da negociação coletiva ou da legislação trabalhista. Por flexibilidade laboral entendemos a ampliação da liberdade das empresas determinarem as condições de contratação, uso e remuneração do trabalho de acordo com as suas necessidades, deixando os trabalhadores em uma condição de maior insegurança uma vez que seus contratos de trabalho estão sujeitos às oscilações do nível de atividade (BALTAR; KREIN, 2013).

Vale ressaltar, no que tange à legislação trabalhista, que as medidas aprovadas se sobrepuseram ao marco legal existente, mas não suplantaram a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Elas também ficaram aquém do desejado pelos setores empresariais, que pretendiam restringir ainda mais a possibilidade de interferência do Estado e dos sindicatos na regulamentação do trabalho. Além disso, as medidas introduzidas pressionaram pela flexibilização laboral, mas em alguns aspectos ampliaram a proteção social, marcando um caráter contraditório da regulação do trabalho nos anos 2000 (KREIN; BIAVASCHI, 2015)<sup>5</sup>.

A permanência do processo de flexibilização durante os anos 2000 se expressa nos três aspectos centrais da relação de emprego: formas de contratação, remuneração e jornada de trabalho.

Em relação às formas de contratação, verificamos em primeiro lugar, o crescimento da subcontratação ou terceirização. A terceirização pode ser entendida como a “forma de contratação laboral que melhor tem se ajustado ao formato neoliberal imposto aos mercados de trabalho, concedendo às empresas uma série de benefícios, como a flexibilidade de manejar força de trabalho a um custo econômico e político reduzido” (FILGUEIRAS; CAVALCANTI, 2015, p. 1). Apesar de ser um fenômeno de difícil mensuração, metodologia desenvolvida pelo DIEESE (2017) a partir dos dados da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) mostra que entre 2007 e 2014 o total de vínculos formais nessas atividades cresceu de 8,5 para 12,5 milhões. Em média, esses trabalhadores recebem 25% menos, trabalham três horas semanais a mais do que os contratados diretamente e estão em empregos mais

5 No balanço feito pelos autores, entre 2003 e 2014 foram introduzidas 15 medidas de ampliação da proteção social, tais como salário-mínimo e regulamentação do emprego doméstico e 21 medidas de ampliação da flexibilização, tais como contratos especiais e seguro desemprego.

precários (CUT; DIEESE, 2014). A terceirização mostra como a formalização e precariedade podem ser fenômenos paralelos.

Ainda no que se refere às formas de contratação, nos anos 2000 verificou-se a ampliação das relações de emprego disfarçadas<sup>6</sup>, que se expressam na contratação como pessoa jurídica e no Microempreendedor Individual (MEI). É difícil estimar o aumento da contratação como pessoa jurídica, mas sua ampliação se expressa na elevação do número de empresas sem empregados que passou de aproximadamente 3,6 milhões em 2003 para 4,3 milhões em 2013, segundo dados da RAIS.

No caso do MEI o impacto foi mais expressivo<sup>7</sup>. Ao lado do Simples Nacional<sup>8</sup>, criado em 2007, o MEI foi um fator que ao mesmo tempo gerou formalização e estimulou a contratação disfarçada. Conforme dados apresentados por Krein *et al.* (2017), após a aprovação da lei, o número de microempreendedores individuais formalizados no portal do empreendedor do Governo Federal saltou de 44 mil em dezembro 2009 para 5,5 milhões em dezembro de 2015. Já o número de vínculos formais das empresas optantes pelo Simples Nacional aumentou de 7,167 milhões em 2007 para 11,372 milhões em 2014. Além desse crescimento expressivo, o ritmo de crescimento da formalização pelo Simples Nacional e pelo MEI, no período 2009-2014, foi muito maior (80%) do que o ritmo de crescimento de todo o grupo de trabalhadores (inclusive por conta própria, domésticos e sem remuneração) e empregadores ou proprietários formalizados, do setor público e privado, cujo crescimento foi de 20,3% entre 2009 e 2014. Estes dados reforçam a tese de que a formalização não seja garantia de geração de empregos de qualidade já que é nos pequenos empreendimentos que se encontram as piores condições de trabalho. O propósito inicial do MEI<sup>9</sup> foi assegurar o acesso à previdência social e ao crédito para trabalhadores autônomos, no entanto, essa modalidade acabou abrindo espaço para troca de uma relação de trabalho assalariado por uma

6 Esse crescimento só não foi maior, como pontuam Krein e Castro (2015) em virtude da contraposição de instituições de fiscalização (Ministério Público do Trabalho, Justiça do Trabalho) que declararam tais práticas como ilegais e também devido ao veto presidencial à emenda 3 que inviabilizaria a fiscalização da relação de emprego disfarçada.

7 A Lei Complementar 128 de 2008 criou o MEI, estimulando a pessoa que trabalha por conta própria a se tornar "formal" na condição de "empreendedor individual".

8 O Simples Nacional ou Super Simples foi criado a partir da Lei Complementar 123/06 com o objetivo de unificar a arrecadação de tributos e contribuições devidas pelas Micro e Pequenas Empresas, ampliando a possibilidade de enquadramento de novos prestadores de serviços e profissionais liberais.

9 A criação do MEI coloca o empreendedorismo num patamar de "política de geração de trabalho e renda" (CASTRO, 2013, p. 46), motivo pelo qual ela deve ser analisada no campo da flexibilização das relações de trabalho. Nesta direção, ela assume uma dupla face, pois, por um lado, cria a possibilidade de substituição do emprego formal e/ou formaliza com um patamar rebaixado de direitos; e, por outro lado, permite que o trabalhador ultrapasse o estatuto passivo do assalariamento e passe a encarar sua ocupação como uma atividade essencialmente empresarial (DARDOT; LAVAL, 2016).

prestação serviços, reforçando a tendência de relação de emprego disfarçada, que é uma fraude<sup>10</sup>.

O segundo aspecto em que a flexibilização das relações de trabalho se localiza é na tendência de avanço na remuneração variável. Nesse aspecto Krein e Teixeira (2014) mostram que os avanços nas negociações coletivas nos anos 2000 concentraram-se na remuneração do trabalho, isto é, nos reajustes salariais e, sobretudo, nos Programas de Participação nos Lucros e Resultados (PLR) para os setores mais estruturados economicamente e organizados sindicalmente do setor privado. Perossi (2017), ao pesquisar 217 grandes e médias empresas e analisar o salário dos trabalhadores fabris, mostra que 9% da remuneração anual total é composta pela remuneração variável e 20% por salário indireto (benefícios). No setor automotivo, o autor mostra que a parte variável corresponde a 16% da remuneração total anual. Assim, se por um lado, como vimos na seção anterior, a política de valorização do salário-mínimo e o reajuste das categorias acima da inflação permitiram uma elevação do poder de compra dos salários; por outro, o caráter flexível da remuneração também foi se consolidando com o avanço dos programas de participação nos lucros e resultados e o salário indireto (benefícios).

O terceiro aspecto em que é possível visualizar a permanência da flexibilização das relações laborais diz respeito à flexibilização da jornada de trabalho, uma vez que ela se apresenta mais variada, adensada e fluida (DAL ROSSO, 2008; DIEESE, 2009), a despeito da queda do número de pessoas trabalhando além de 44 horas semanais nos anos 2000 (KREIN; BIAVASCHI, 2015). Aos meios tradicionais de flexibilização da jornada (hora extra, trabalho em turno, trabalho noturno, férias coletivas) somaram-se novas formas, tais como a modulação da jornada anual, a liberalização dos trabalhos aos domingos, a ampliação do tempo disponível do trabalhador à empresa nos turnos de revezamento, a constituição de uma variedade de arranjos adaptados para cada segmento econômico e a jornada em tempo parcial (GIBB, 2017).

A despadroneização da jornada foi um fenômeno estimulado por algumas mudanças legislativas (banco de horas, liberalização do trabalho aos domingos<sup>11</sup>, regulamentação específicas para algumas categorias<sup>12</sup>, e o contrato

10 Em 2013, 49,7% dos MEI eram anteriormente assalariados (OLIVEIRA, 2013).

11 A ratificação da possibilidade de trabalho aos feriados e domingos para os comerciários ocorreu em 2007, por meio de uma negociação tripartite, que também ampliou a folga para dois domingos e impôs que a regra seja aceita em convenção coletiva.

12 Nos governos do PT, algumas medidas reforçaram esses movimentos, tais como a Portaria do MTE que autoriza a redução do intervalo intrajornada por meio de negociação coletiva. A Lei 11.442 de 2007 instituiu que não havia vínculo de emprego entre motoristas transportadores de carga e as empresas pelo fato de o mesmo ser possuidor do veículo, dele retirando os direitos que estavam atrelados à categoria. Em 2012 a regulamentação da profissão fora aprovada, mas em 2014 fora revogada, majorando a jornada de trabalho dos motoristas e reduzindo o intervalo de descanso.

parcial). Além disso, chama atenção a negociação, referendada em geral pelo poder judiciário, de uma multiplicidade de turnos e escalas de trabalho (12x36; 12x12; 5x1; 8x2), ajustando a jornada à necessidade de cada segmento econômico, empresa ou mesmo de acordo com as exigências de um determinado setor dentro da empresa.

Destaca-se a ampliação da jornada em empresas de processo contínuo com turnos de revezamento, em que a jornada semanal foi ampliada de 33 para 40 horas (DIEESE, 2014). Também ocorreu, como mostra Gibb (2017), a evolução de jornadas fragmentadas e especiais em diferentes setores econômicos e até por ocupações. Assim, nesta década, a jornada de trabalho tem apresentado uma tendência na direção de ajustar a distribuição das horas trabalhadas de acordo com os interesses das empresas por meio da introdução de novos mecanismos de controle do ritmo de trabalho, como a própria remuneração variável, dando vida a um processo de continuidade na intensificação e flexibilização da jornada de trabalho (RAO, 2013).

A valorização da remuneração variável, a flexibilização da jornada de trabalho, o fomento de modalidades de emprego disfarçadas, com destaque para a terceirização e para o estímulo ao empreendedorismo indicam que a relação de emprego formal não necessariamente significa uma relação de emprego segura, estável e bem remunerada. O aumento da flexibilização implica, ao contrário, que as empresas podem manejar a força de trabalho de acordo com suas necessidades e com menores custos, provocando o avanço da insegurança do trabalho. O crescimento do emprego em ocupações em setores historicamente pouco estruturados, de baixos salários e com baixa capacidade de organização coletiva também corrobora a permanência da precariedade em tempos de formalização do emprego, mostrando que ambas podem caminhar lado a lado.

O avanço da flexibilização, combinado com a constituição de um mercado de trabalho cada vez mais heterogêneo e segmentado, vai, assim, indicando que a noção de risco no mercado de trabalho não mais é suprimida, necessariamente, pela existência da relação formal de emprego. Assim, às formas inseguras e instáveis de emprego, mesmo que formais, cabe a tarefa de aumentar a “tolerância cultural em relação à incerteza” (STREECK, 2013) e de naturalizar o mercado enquanto lócus de busca do bem estar social, cabendo ao trabalhador a “gerência” (DARDOT; LAVAL, 2016) dos riscos de sua própria existência.

## 4. Considerações finais

A tendência de flexibilização e de diminuição da proteção social que tem prevalecido nos países centrais nas últimas quatro décadas se expressa de forma particular em cada país em função das especificidades do sistema de relações de trabalho historicamente construído. No caso brasileiro, que não conseguiu estruturar seu mercado de trabalho nem compor um amplo sistema de proteção social, os efeitos dessa lógica foram introduzidos a partir dos anos 1990, quando o país fez a opção por uma inserção passiva na globalização financeira.

Nos governos do PT o processo de flexibilização continuou presente, apesar do crescimento do emprego e da renda, caracterizando movimentos contraditórios. Esses movimentos contraditórios estão relacionados à opção de promover a inclusão pelo mercado de trabalho e pelo consumo, processo que não alterou a estrutura econômica, não superou os problemas históricos presentes no mercado de trabalho e tampouco alterou o curso do processo de flexibilização laboral. Apesar das mudanças legislativas terem sido pontuais e não terem desconstruído o código do trabalho, a dinâmica do mercado de trabalho e o jogo de forças na relação capital trabalho resultou no aprofundamento da condição de insegurança e vulnerabilidade dos trabalhadores.

Durante os governos do PT, a dinâmica real da flexibilização foi se expandindo nos elementos centrais da relação de emprego, com uma pressão latente para alteração do marco legal. A partir de 2013, quando a crise econômica e política se intensificou, essa agenda laboral ganha maior visibilidade e a pressão pela alteração do código de trabalho se exacerba. Esse processo culmina com uma profunda e substantiva reforma trabalhista que foi aprovada pelo parlamento em 2017. Reforma esta que objetivou ao mesmo tempo legalizar as práticas flexibilizadoras já existentes no mercado de trabalho e possibilitar um novo e amplo “cardápio” de opções para o capital manejar a força de trabalho de acordo com suas necessidades. É uma reforma que altera substantivamente o conteúdo da regulação (alterando mais de 200 pontos de regras das relações de trabalho), fragiliza as instituições públicas que têm responsabilidade de dizer o direito e enfraquece a organização e ação sindical.

A flexibilização das relações laborais é, portanto, um processo que se inicia nos anos 1990, que continua presente nos governos petistas e que se aprofunda fortemente com a aprovação da reforma trabalhista em 2017. O governo Bolsonaro também tem intensificado essa agenda, como as ações de enfrentamento da pandemia comprovam. Desde a aprovação da reforma trabalhista em 2017 até a crise da pandemia da Covid-19, inúmeras medidas provisórias no campo trabalhista foram apresentadas. Somente no governo

Bolsonaro são mais de 17 medidas provisórias (MP) que versam sobre o tema, dentre elas: a MP 905/2019 do Contrato Verde e Amarelo, revogada em 2020, que propunha reduzir encargos para patrões que contratassem jovens no primeiro emprego e pessoas acima de 55 anos que estavam fora do mercado de trabalho formal. Essa MP não foi aprovada. Além dessa MP, há outras como as MPs 927 e 936 aprovadas no contexto da pandemia. Em todas elas prevalece a lógica de que a flexibilização seria o caminho para combater o desemprego e a informalidade, evidenciando que o processo é mesmo de uma ampla contrarreforma trabalhista que ainda não se esgotou. Não é sem razão a afirmação de Streeck (2013) de que a implantação de uma agenda ultraneoliberal significa a libertação da justiça de mercado da justiça social por meio de um Estado que garante a implementação de reformas e neutraliza as intervenções da democracia de massas. Na perspectiva de consolidação dessa agenda, o capital não vê problema em apoiar governos autoritários, como nos indica a experiência brasileira no tempo presente.

## REFERÊNCIAS

- BALTAR, P. Crescimento da economia e mercado de trabalho no Brasil. *In*: CALIXTRE, A. B.; BIANCARELLI, A. M.; CINTRA, M. A. M. (ed.). **Presente e futuro do desenvolvimento brasileiro**. Brasília: Ipea, 2014. p. 423-468.
- BALTAR, P. E.; SOUEN, J.; CAMPOS, G. C. de S. Emprego e distribuição da renda. **Texto de Discussão** n. 298, Instituto de Economia, UNICAMP, 2017.
- BALTAR, P.; KREIN, J. D. A retomada do desenvolvimento e a regulação do mercado de trabalho no Brasil. **CADERNO CRH**, v. 26, n. 68, 2013.
- BASTOS, P. P. Z. Austeridade para quem? A crise global do capitalismo neoliberal e as alternativas no Brasil. **Texto de Discussão** n. 257, Instituto de Economia, UNICAMP, 2015.
- BRAGA, R. **A política do precariado**: do populismo à hegemonia lulista. São Paulo: Boitempo, 2012.
- CARNEIRO, R. Navegando a contravento (Uma reflexão sobre o experimento desenvolvimentista do Governo Dilma Rousseff). **Texto de Discussão** n. 289, Instituto de Economia, UNICAMP, 2017.
- CASTRO, B. G. de. **Afogados em contratos**: o impacto da flexibilização do trabalho nas trajetórias dos profissionais de ti. (Dissertação de Mestrado). Universidade Estadual de Campinas, 2013.
- CUT-Secretaria Nacional de Relações de Trabalho; DIEESE. **Terceirização e desenvolvimento**: uma conta que não fecha. Dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos. São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014.
- DAL ROSSO, S. **Mais trabalho**: a intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo, 2008.
- DARDOT, P.; LAVAL, C. **A nova razão do mundo**. São Paulo: Boitempo, 2016.
- DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos). As razões para a jornada de trabalho ser de 40 horas. **Nota Técnica** n. 85. São Paulo, setembro de 2009.

DIEESE. Jornada reduzida em turnos de revezamento: um direito ameaçado. **Estudo e Pesquisas**, n. 70, São Paulo, 2014.

DIEESE. Terceirização e precarização das condições de trabalho. **Nota Técnica**, n. 172, São Paulo, março de 2017.

FILGUEIRAS, V.; CAVALCANTI, S. M. Terceirização: um problema conceitual e político. **Le Monde Diplomatique Brasil**, 6 de janeiro de 2015. Disponível em: <https://diplomatique.org.br/terceirizacao-um-problema-conceitual-e-politico/>.

GIBB, L. S. F. **A tendência de despadroneização da jornada de trabalho**. Tese (Doutorado em Desenvolvimento Econômico). Campinas, IE-UNICAMP, 2017.

GUIMARÃES, N. A.; PAUGAM, S. Work and employment precariousness: a transnational concept? **Sociologia del Lavoro. Diseguaglianze oggi**: quanto conta ancora l'occupazione, n. 144, p. 55-84, 2016.

HIRATUKA, C. Inserção comercial brasileira frente às transformações na economia global: desafios pós-crise. *In*: PADULLETO, A. *et al.* (eds.). **Dimensões estratégicas do desenvolvimento brasileiro**: a construção novamente interrompida. São Paulo: Plataforma de Política Social, 2015. p. 14-24.

KREIN, J. D. **Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990-2005**. Tese (Doutorado em Desenvolvimento Econômico), IE-UNICAMP, 2007.

KREIN, J. D.; BIAVASCHI, M. D. E. B. Brasil: os movimentos contraditórios da regulação do trabalho dos anos 2000. **Cadernos del Cendes**, v. 32, n. 89, p. 47-82, 2015.

KREIN, J. D.; CASTRO, B. G. de. As formas flexíveis de contratação e a divisão sexual do trabalho. **Análise**, n. 6, Friedrich Ebert Stiftung Brasil, out. 2015.

KREIN, J. D. *et al.* Os determinantes e as boas práticas que explicam o avanço da formalização no Brasil durante o período 2003-2014. Campinas, IE-UNICAMP, mimeo.

KREIN, J. D.; TEIXEIRA, M. As controvérsias das negociações coletivas no anos 2000 no Brasil. *In*: VÉRAS DE OLIVEIRA, R.; BRIDI, M. A.;

FERRAZ, M. (eds.). **O sindicalismo na era Lula: entre paradoxos e novas perspectivas**. Belo Horizonte: Fino Traço, 2014. p. 213-246.

MEDEIROS, C. A. de. **Inserção externa, crescimento e padrões de consumo na economia brasileira**. Brasília: IPEA, 2015.

MELLO, J. M. C.; NOVAES, F. **Capitalismo tardio e sociabilidade moderna**. 2. ed. Campinas: Editora UNESP, FACAMP, 2009.

OIT. **Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2015: El empleo en plena mutación**. Organización Internacional del Trabajo, 2015.

OLIVEIRA, J. M. Empreendedor individual: ampliação da base formal ou substituição do emprego? **Radar**, n. 25 IPEA, abril de 2013.

PEROSSO, M. **A composição da remuneração do trabalhador nas grandes empresas**. Monografia (Especialização em Economia do Trabalho e Sindicalismo). Campinas, IE-UNICAMP, 2017.

RAO, E. **Tempo de trabalho no Brasil contemporâneo: a duração da jornada de trabalho (1990-2009)**. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Econômico). Campinas, IE-UNICAMP, 2013.

SARTI, F.; HIRATUKA, C. Desenvolvimento industrial: oportunidades e desafios futuros. **Texto de Discussão**, n. 187, Instituto de Economia, UNICAMP, 2011.

SARTI, F.; HIRATUKA, C. Desempenho recente da indústria brasileira no contexto de mudanças estruturais domésticas e globais. **Texto de Discussão** n. 290, Instituto de Economia, UNICAMP, 2017.

SINGER, A. Cutucando onças com vara curta: o ensaio desenvolvimentista no primeiro mandato de Dilma Rousseff (2011-2014). **Novos Estudos**, n. 102, p. 43-71, julho 2015.

STREECK, W. **Tempo comprado: a crise do capitalismo democrático**. Coimbra: Conjuntura Atual, 2013.



# CAPÍTULO 9

## A CONTÍNUA REFORMA TRABALHISTA E SEUS EFEITOS SOBRE O TRABALHO NO BRASIL

*Magda Barros Biavaschi*  
*Bárbara Vallejos Vazquez*

---

Uma coisa é por ideias arranjadas,  
outra é lidar com o país de pessoas,  
de carne e sangue, de mil-e-tantas misérias.

(Guimarães Rosa. *Grande Sertão: Veredas*)

### 1. Introdução

A reforma trabalhista, encaminhada pelo então Presidente Michel Temer em 23 de dezembro de 2016, cuja versão inicial foi substancialmente alterada pelo substitutivo do deputado Rogério Marinho (PSDB-RN), foi aprovada pela Câmara em abril de 2017. Encaminhada ao Senado (PLC 38/17), chegou em regime de urgência<sup>1</sup>, mobilizando senadores, organizações sindicais, movimentos, estudiosos do tema e centros de pesquisa (TEIXEIRA *et al.*, 2017; BIAVASCHI, 2017, p. 183-194). Depois de três comissões, foi apreciada em tumultuada sessão do Plenário de 11 de julho de 2017. Um grupo de senadoras ocupou a Mesa, buscando impedir a votação. Retomada a sessão pelo Presidente, foi aprovada sob a promessa de ajustes posteriores<sup>2</sup> e vetos a pontos lesivos a direitos. Todas as emendas foram rejeitadas, mesmo com o alerta da oposição de que as alterações mais fragilizariam as relações de trabalho e as organizações sindicais. Trata-se da Lei nº 13.467/2017, sancionada sem vetos pelo Presidente Michel Temer.

Insistiam seus defensores na falsa ideia de que retirada a “rigidez” da legislação trabalhista e os limites ao “paternalismo” das decisões da Justiça

---

1 Cf. Agência Senado. Retrospectiva 2017. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2017/12/22/retrospectiva-2017-reforma-trabalhista-mobilizou-senadores>.

2 A Medida Provisória 808, de novembro de 2017, alterou alguns pontos da reforma, no entanto, sem contemplar os pontos críticos. Não convertida em lei, perdeu vigência em abril de 2018.

do Trabalho, responsáveis pelo aumento da insegurança jurídica que afasta investidores, alavancariam o crescimento econômico, ampliariam postos de trabalho, permitiriam incorporar os terceirizados e os informais à tela de proteção social e incentivariam novas contratações. Ainda, era afirmado que o encontro entre vendedores e compradores da força de trabalho (contrato individual de trabalho), indicado como espaço prevalente da produção da norma trabalhista, não retiraria direitos, permitindo a adequação das normas ao atual momento do capitalismo e às novas tecnologias. Depois de três anos de sua vigência, o que os dados demonstram é que tais promessas não se concretizaram e que, na pandemia, as históricas assimetrias do mercado de trabalho brasileiro chegam a níveis alarmantes, sem medidas efetivas que assegurem trabalho, renda e fluxos de renda. No quebra-quebra dos pequenos negócios explodem desemprego, desigualdades e inseguranças, afetando, sobretudo, a base da pirâmide social invadida pelo desespero da volta da fome. Apesar desses resultados, prosseguem rigoroso programa de ajuste fiscal e a desconstrução do sistema público de proteção social.

Muito se tem escrito sobre a reforma trabalhista. Este artigo se propõe a discutir seus sentidos e os de medidas posteriores, incluídas as encaminhadas em tempos de pandemia da COVID-19 e algumas propostas do executivo de 2021 que tramitam no Parlamento, como a administrativa, PEC 32. Com a sistematização dessas medidas e seus impactos sobre o trabalho busca-se evidenciar a hipótese de que a reforma trabalhista é processo contínuo no Brasil.

## 2. A regulação pública e a marcha civilizatória

A vida em comum, diz Freud, somente é possível quando se reúne uma maioria mais forte do que qualquer indivíduo isolado (BIAVASCHI, 2007). O poder dessa comunidade é, então, estabelecido como direito, em oposição ao poder do indivíduo, condenado como força bruta. A substituição do poder do indivíduo pelo da sociedade é passo decisivo da civilização, cuja primeira exigência é a Justiça. Seu curso ulterior tende no sentido de tornar a lei não mais a expressão da vontade de pequena comunidade, casta, grupo racial, mas um estatuto legal com características de universalidade para que os cidadãos não fiquem à mercê da força bruta (FREUD, 1997, p. 48-51).

Mesmo que a coerção da civilização traga insatisfações, recalques, suas regras e instituições são proteções contra as tendências aniquiladoras dos homens, verdadeira *batalha de gigantes que nossas babás tentam apaziguar com sua cantiga de ninar sobre o Céu* (idem, 1997, p. 126). Na caminhada da civilização, a humanidade foi compreendendo a importância de o Estado regular as relações econômicas e sociais e institucionalizar regras universais de direitos para não desembocar na guerra de todos contra todos, no dizer de

Hobbes (1988). E, diante do capitalismo constituído, essas regras universais são freios ou, mesmo, indicativos para a superação da força disruptiva que lhe é instituinte. Tudo isso rebate neste Brasil *de mil e tantas misérias*, no dizer de Rosa, não à toa escolhido como epígrafe e de resiliente herança colonial, escravocrata e patriarcal, em que *jagunços* em bandos ainda têm voz e vez e em que as expressões do *sadismo e do masoquismo presentes na formação da sociedade brasileira*, ainda hoje se fazem sentir no campo social e político (BIAVASCHI, 2017, p. 185).

### 3. A recente crise brasileira e as reformas estruturais liberalizantes

O ideário liberal que chegou ao Brasil na década de 1990 reapareceu forte na crise instalada em 2015 e aprofundada a partir de 2016 (POCHMANN, 2017). Com o impeachment da Presidenta Dilma Rousseff, a ofensiva contra os direitos sociais encontrou campo fértil. Abriu-se o caminho para reformas liberalizantes: em dezembro de 2016, foi aprovada a Emenda Constitucional nº 95, congelando por 20 anos os gastos não financeiros do Estado, com graves consequências, sobretudo para a educação e a saúde. Desde então, convive-se com uma agenda de reformas estruturais assentada em rigoroso programa de austeridade fiscal e retirada do Estado da condição de coordenador dos programas de investimento e de crescimento econômico (DWECK; OLIVEIRA; ROSSI, 2018).

Cada vez mais, interesses privados buscam subjugar o sentido do público, retirando a força normativa da Constituição de 1988 e desconstituindo a tela pública de proteção social, inclusive pela via da interpretação. Nesse processo, em março e julho de 2017 foram aprovadas duas leis dirigidas ao trabalho: i) Lei nº 13.429/2017, originada no PL 4302/98, do executivo, com alterações à Lei nº 6019/74, do trabalho temporário, cujo substitutivo aprovado no Senado dormitava na Câmara.

Abruptamente desengavetado<sup>3</sup>, o PL 4302/98 foi votado, aprovado e sancionado, ampliando a terceirização, nessa modalidade de contratar, para as atividades-fim; ii) Lei nº 13.467/2017, da reforma trabalhista, aprovada às pressas no Senado, em julho de 2017, com alterações radicais ao sistema de proteção do trabalho. Convergente com o programa do partido de Michel Temer, *Uma ponte para o futuro*<sup>4</sup>, e alinhada ao receituário da Confederação Nacional da Indústria (CNI), expresso nas *101 propostas para a modernização*

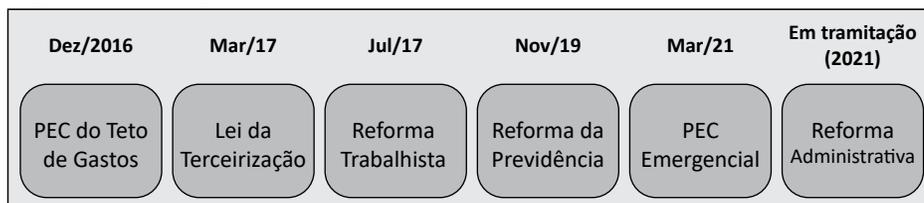
3 Essa votação se deu inobstante à promessa de Rodrigo Maia às Centrais Sindicais de que a tramitação prioritária seria a do PLC 30/15 (na Câmara, PL 4330/04), cujo parecer do relator Senador Paulo Paim (PT/RS) pelo arquivamento estava prestes a ser publicado,

4 Fundação Ulysses Guimarães. Uma Ponte para o Futuro. Brasília, 29.10.2015. Disponível em: <https://www.fundacaoulysses.org.br/wp-content/uploads/2016/11/UMA-PONTE-PARA-O-FUTURO.pdf>.

*trabalhista*<sup>5</sup> de 2012, essa reforma incorporou interesses empresariais, sendo hermética às reivindicações e críticas dos trabalhadores.

Em 2018, debatia-se a reforma da previdência. Sua aprovação encontrava obstáculos. No entanto, aconteceu na presidência de Jair Bolsonaro. Atualmente, está em curso a PEC 32, que trata da reforma administrativa, evidenciando que o País adotou a trajetória das reformas estruturais liberalizantes (ROSSI; MELLO, 2017).

**Figura 1 – Principais Reformas estruturais liberalizantes no Brasil de 2016 a 2021**



A seguir será abordada uma dessas reformas, a trabalhista, com foco em suas premissas e primeiros efeitos sobre o mercado e as relações de trabalho brasileiras.

#### 4. Reforma trabalhista de 2017: premissas e promessas

À crise econômica mundial de 2008, seguiram-se reformas trabalhistas em diversos países: Alemanha, Argentina, Chile, Espanha, França, México, Reino Unido, entre outros. Em geral, ressalvadas as especificidades de cada país, advogavam maior flexibilidade na legislação do trabalho sob a promessa de ampliação do emprego e de redução da informalidade (ADAS-CALIETI; MORANO, 2016; RIGOLETO; SALAS, 2018; BIAVASCHI; VAZQUEZ, 2020; BIAVASCHI et al., 2018, p. 209-241).

No Brasil, a reforma de 2017 alterou de forma substantiva o sistema público de proteção construído de forma sistemática a partir de 1930, *pari passu* ao difícil processo de industrialização, passando pela Lei dos 2/3, por normas dirigidas às categorias, pela Consolidação das Leis do Trabalho, CLT, de 1943, pela criação da Justiça do Trabalho em 1934 (regulamentada em 1939, instalada em 1941 e integrada ao Judiciário em 1946), chegando-se, com idas e vindas, à Constituição de 1988 que completou esse processo, elevando os direitos trabalhistas à condição de sociais fundamentais e ampliando a proteção para incluir os rurais e os domésticos.

5 Cf. em: [https://static.portaldaindustria.com.br/media/filer\\_public/c0/9e/c09e210e-a7bc-4e12-adfa-7edebcf73578/20130206173400990740i.pdf](https://static.portaldaindustria.com.br/media/filer_public/c0/9e/c09e210e-a7bc-4e12-adfa-7edebcf73578/20130206173400990740i.pdf).

Trata-se de reforma que, priorizando o encontro entre empregadores e empregados em aspectos relevantes da relação de emprego, transtrocou a fonte prevalente dos direitos da regulação pública para o contrato individual de trabalho, apostando no “livre” encontro de vontades supostamente iguais, deixando os menos iguais à mercê da força bruta (HOBBS, 1988)<sup>6</sup>. Com destaque à necessidade de adequar a regulação às novas tecnologias e às novas formas de produção, buscava, ao argumento da “modernização”, retirar os obstáculos ao livre trânsito do desejo insaciável de acumulação de riqueza abstrata que move o capitalismo (BELLUZZO, 2013). Anunciada em 26 de dezembro de 2016 como “presente de natal” aos trabalhadores, a reforma prometia fortalecer as negociações coletivas, aumentar a produtividade do trabalho, impactar positivamente o emprego e eliminar as “inseguranças jurídicas”, colocando freios à ação da Justiça do Trabalho, como já sublinhado na introdução. Em síntese, estava em xeque o sistema público de proteção social (BIAVASCHI *et al.*, 2018, p. 209-241), sendo significativo o recorte do relatório da Comissão de Assuntos Econômico (SENADO FEDERAL, 2017, p. 34) a respeito:

No mérito, julgamos um imperativo flexibilizar a legislação trabalhista e empoderar os trabalhadores, permitindo que tenham maior participação em criar as normas que regem as suas próprias vidas. Todos os dias no Brasil, as imposições legais e a insegurança jurídica decorrente do populismo judicial nesta matéria obstruem milhares de arranjos nas relações de trabalho que poderiam melhorar a produtividade, propiciar o crescimento da renda e melhoria de qualidade de vida das pessoas, e encorajar empresas a contratar mais.

Além desse ideário estruturante da reforma, ela introduziu formas de contratar a força de trabalho até então consideradas fraudulentas, objeto de fiscalizações, termos de ajustes de conduta, imposição de multas, reconhecimento de vínculos pela Justiça do Trabalho, passando, assim, a oferecer um leque de opções aos empregadores, cujo poder discricionário foi ampliado. São elas: contrato intermitente, em tempo parcial, ampliação das modalidades do contrato a termo, terceirização sem limites, alterações no *teletrabalho* e introdução do “autônomo exclusivo”, permitindo aos empregadores dispor de mão de obra necessária via trabalho de “empresários de si próprios”, Pejotas, MEI’s, “por conta própria”, com prejuízos, inclusive, aos fundos públicos asseguradores de políticas sociais (WELLE; ARANTES; MELLO; ROSSI, 2019).

Quanto ao *teletrabalho*, foram introduzidas liberalidades ao empregador e transferidas ao trabalhador responsabilidade pelos equipamentos e meios

6 A regulação pública e as instituições incumbidas de dar-lhe eficácia eram obstáculos a serem eliminados.

de trabalho e quanto à saúde e segurança. Os contratos temporários e parciais foram flexibilizados: o primeiro, com expansão autorizada por até 9 meses consecutivos. O parcial foi ampliado: seu limite anterior, de 25 horas semanais, foi expandido para 30 horas/semana, nesse caso, sem possibilidade de horas extras.<sup>7</sup> Essas flexibilizações que estimulam os contratos em tempo parcial podem incrementar o já elevado contingente de subocupados no Brasil.<sup>8</sup> Já a introdução do contrato intermitente legalizou o uso da força de trabalho à disposição do empregador, remunerado apenas pelas horas efetivamente trabalhadas, autorizando a contratação de trabalhador sob demanda. Conhecido como *contrato zero hora*, estabelece remuneração mínima por hora e autoriza trabalho com ganhos mensais inferiores ao salário mínimo nacional.

Já com o “autônomo exclusivo” foi autorizado uso da força de trabalho necessária via trabalhadores supostamente autônomos, sem a proteção dos direitos trabalhistas, buscando afastar o vínculo de emprego em regra reconhecido quando há pessoalidade na prestação de um trabalho contínuo e permanentemente indispensável. Não à toa, é modalidade que cresce de forma preocupante.

Foi, também, ampliado o uso da terceirização para todas as atividades, em contrário ao entendimento da Súmula 331/93 do TST (BIAVASCHI; DROPPA, 2014). Trata-se de forma de contratar de potencial altamente precarizador e que aprofunda a cisão da classe trabalhadora (BIAVASCHI, DROPPA; TEIXEIRA, 2020). Ainda, a reforma trouxe alterações à jornada, permitindo negociação individual direta dos horários de descanso, banco de horas e horas extras. Ademais, expandiu a utilização do sistema de doze horas por trinta e seis de descanso para quaisquer atividades, também na via individual,<sup>9</sup> eximindo o empregador das horas extras se respeitadas as 44 horas semanais. Quanto à remuneração, permitiu que parcelas tipicamente salariais tenham natureza indenizatória, portanto não integrando a remuneração, com impactos negativos para direitos como férias, gratificações natalinas, recolhimentos ao FGTS e à Previdência, prejudicando, além dos fundos públicos ao reduzir a base de incidência das contribuições, a efetiva remuneração do trabalhador.

7 Mas os contratos de menos de 30 horas continuam permitidos, bem como horas extras para os até 26 horas semanais.

8 Subocupados são os/as que trabalham menos do que a jornada semanal regular, mas gostariam de trabalhar mais.

9 Possibilidade antes admitida na via coletiva, assegurando os domingos e feriados em dobro.

## 5. Reforma: impacto sobre as entidades sindicais e a Justiça do Trabalho

A reforma atingiu as instituições públicas do trabalho, com ênfase à Justiça do Trabalho e às organizações sindicais dos trabalhadores. Quanto aos sistemas de fiscalização, o ataque veio com as Medidas Provisórias, em especial a 905 que, conquanto revogada às vésperas de perder validade, produziu seus efeitos enquanto vigeu (VAZQUEZ; BIAVASCHI, 2020). Quanto ao seu impacto sobre as entidades sindicais, a reforma trouxe consequências negativas ao dispor sobre o chamado “imposto sindical”, extinguindo abruptamente a principal fonte de financiamento sindical, sem qualquer mecanismo alternativo. E, ainda, coibiu decisão coletiva sobre outras formas de financiamento, gerando grande insegurança às negociações. Em 2019, foi a vez da Medida Provisória 873 trazendo condicionantes às contribuições sindicais que, mesmo aprovadas em assembleias de trabalhadores, demandavam autorização individual e pagamento via boleto bancário. Essa MP não foi convertida em lei, mas dificultou a construção de alternativas democráticas de financiamento sindical (RODRIGUES, 2019). Segundo dados da Secretaria do Trabalho, a arrecadação das entidades sindicais entre janeiro e novembro de 2017 fora de R\$ 2 bilhões; entre janeiro e novembro de 2019, foi de R\$ 88,2 milhões, queda de 95,6%.

Uma das alterações introduzidas pela reforma, com grave impacto na atuação dos sindicatos, prejudicando a ação fiscalizatória que lhes é própria, foi o fim da assistência sindical obrigatória às despedidas para trabalhadores com mais de um ano de casa, a “homologação sindical”. Essa exigência era condição de validade das despedidas e demissões para trabalhadores com mais de um ano de casa, condicionante que deixou de existir, facilitando rupturas contratuais, inclusive as burladas, com prejuízos aos trabalhadores e às despedidas coletivas. Ademais, esvaziou o papel fiscalizador dos sindicatos quanto à correção das verbas pagas, motivando posteriores ações trabalhistas visando a reparar esses danos. Esses ajuizamentos também foram impactados. Dados do TST demonstram que 60,6% das reclamatórias de 2019 tinham como objeto pagamento de parcelas decorrentes de despedida. Ademais, o número de novas ações trabalhistas apresentou queda: foram 229,7 mil em 2016; 220,1 mil em 2017; 145,7 mil em 2018 e 151,7 mil em 2019 (VAZQUEZ; BIAVASCHI; DROPPA, 2019; BIAVASCHI, 2021). Tal queda pode ser atribuída tanto à ausência dos sindicatos no momento das despedidas, quanto à introdução de obstáculos ao ajuizamento das demandas, com ônus aos trabalhadores, como é o caso dos honorários sucumbenciais do advogado da parte contrária e a condenação em multas e em honorários periciais quando não reconhecido

o agente que determinou a nomeação de perito, além dos litígios de má fé, gerando insegurança ao ajuizamento (BIAVASCHI, 2021).

Ainda, o fim da ultratividade que a reforma introduziu tem sido obstáculo à formulação de novos acordos e convenções coletivas, na medida em que direitos consolidados em disposições coletivas anteriores não mais vigem quando findo o prazo desses instrumentos, abrindo espaço para supressão de garantias anteriores. Dessa forma, a ênfase às negociações individuais, a supressão do imposto sindical, o fim da ultratividade, a ampliação da terceirização, a retirada dos sindicatos de importantes momentos da relação de emprego, a não presença na eleição dos representantes dos trabalhadores nas comissões internas, as regras diferenciadas para os *hipersuficientes* para os quais o contrato individual pode estar sobreposto às normas coletivas e às leis universais, mais fragilizam a ação sindical, acirrando as assimetrias históricas do mercado brasileiro, levando à conclusão de que, ao contrário do propalado, a reforma feriu o pacto civilizatório mínimo e o sistema misto que estruturou as relações de trabalho brasileiras, em desrespeito, inclusive, ao princípio da norma mais benéfica insito ao direito do trabalho.

Fundamentadas na análise de dados do Sistema de Acompanhamento de Informações Sindicais do Dieese (SAIS), Galvão et al. (2019) demonstraram que os sindicatos têm adotado postura defensiva frente às dificuldades impostas pela reforma. Foi observada queda do número de greves: 1.568 greves em 2017; 1.453 em 2018, 1.118 em 2019, e 355 no primeiro semestre de 2020. O conteúdo defensivo prevaleceu e ganhou espaço desde a reforma: eram responsáveis por 81,0% das greves em 2017; 81,8% em 2018; 82,4% em 2019; e 86,6% no primeiro semestre de 2020<sup>10</sup> (DIEESE, 2020b). Seguindo a mesma tendência, observou-se queda nos instrumentos coletivos registrados no mediador<sup>11</sup>, revelando maior dificuldade no estabelecimento de acordos ou convenções coletivas. O número de acordos coletivos em 2017 foi 47.382; passou para 41.384 em 2018 e 35.275 em 2019, com queda de 25,5% em dois anos.

Por outro lado, a expansão dos chamados “contratos atípicos” fragmentou ainda mais a já enfraquecida representação sindical. Segundo dados da PNA-D-C houve queda expressiva da taxa de sindicalização, passando de 14,9% em 2016 para 11,2% em 2019. No período, assistiu-se à queda de 21,7% no total de ocupados associados a sindicatos (-2,9 milhões de pessoas), enquanto

10 Greves defensivas caracterizam-se pela defesa de condições de trabalho vigentes, pelo respeito às condições mínimas de trabalho, saúde e segurança ou contra o descumprimento de direitos definidos em acordo coletivo, convenção coletiva ou na legislação.

11 O Mediador é sistema para elaboração, transmissão, registro e publicação de convenções e acordos coletivos de trabalho, via Internet, por meio do site da Secretaria do Trabalho, do Ministério da Economia.

o número de ocupados não associados aumentou em 8,8% (+6,8 milhões de pessoas).

## 6. Alguns efeitos da combinação crise e reforma sobre o trabalho

Os efeitos deletérios da reforma atingiram as estruturas de proteção e regulação do trabalho, mostrando ser falsa a ideia de que traria melhor eficiência e produtividade, crescimento econômico, mais emprego e melhoria automática dos níveis salariais. Os indicadores do mercado de trabalho evidenciam o contrário. Ainda que a alteração da metodologia de coleta dos dados na pandemia, como referido, possa trazer dificuldades, inclusive para comparações, vê-se que a taxa de desocupação segundo a PNAD-C não reduziu, mantendo-se em níveis superiores a 12% em 2018 e 2019 e com aumento durante a pandemia. Essa taxa pré-crise (em 2014) era de 6,8%. Já quanto à subutilização da força de trabalho, apresentou aumento constante desde a reforma, sendo expressivo quanto à força de trabalho potencial e dos subocupados por insuficiência de horas trabalhada, com número de desalentados que chegou a 5,5 milhões, frente a 1,5 milhão em 2014. Também há queda de contribuintes para com a previdência social, como se apontou antes, sugerindo que o efeito da reforma sobre a formalização foi negativo. Segundo levantamento da Fundação Getúlio Vargas (FGV), o número de pessoas abaixo da linha da pobreza ultrapassa 27 milhões em 2020, representando 12,8% da população total do país<sup>12</sup>. Ao arripio de dados concretos, o ideário tem sido reafirmado, em especial na defesa da manutenção do teto do gasto, que fundamenta, também, a reforma administrativa em andamento. No item seguinte, serão abordadas medidas de continuidade e aprofundamento da reforma trabalhista no Brasil.

## 7. Elevando as doses de um remédio ineficaz

No governo Michel Temer, reformas foram aprovadas, porém com dificuldades. A plataforma econômica que o guiava, *Uma ponte para o futuro*, não fora referendada nas eleições, situação que se altera com Jair Bolsonaro. Uma das medidas de sua plataforma eleitoral, a “Carteira verde amarela”, era nova rodada de mudanças na legislação trabalhista, com introdução de duas classes de trabalhadores, uma com mais e outra com menos direitos, redução de contribuições sociais para os trabalhadores com até 29 anos, em verdadeiro regresso aos tempos do *putting out* (BELLUZZO, 2020).

12 Cf. em: <https://portal.fgv.br/noticias/pandemia-acentua-pobreza-e-e-tema-debate-fgv>.

Em abril de 2019, foi apresentada a Medida Provisória 881, da “Liberdade Econômica”, transformada na Lei nº 13.874/2019, liberando trabalho em finais de semana e feriados para diversos setores. Ainda, dispensou registro de ponto para empresas com até 20 empregados e tratou de eliminar alvará de funcionamento para atividades de baixo risco. Também, assegurou separação do patrimônio dos sócios das dívidas da pessoa jurídica, em desrespeito à teoria da despersonalização, e proibiu que bens de empresas do mesmo grupo sejam usados para pagar débitos trabalhistas, desconsiderando a solidariedade de que trata § 2º do artigo 2º da CLT.

A MP seguinte foi a nº 873, sobre contribuição sindical. Após a reforma de 2017, a supressão do imposto sindical impulsionou a busca de novas fontes de financiamento. Muitas convenções coletivas de 2018 pautaram o tema (DIEESE, 2018). Em resposta, essa MP foi apresentada, dispondo que, para desconto de taxas dos trabalhadores, mesmo aprovado em assembleia, deveria ser fornecida à empresa autorização individual escrita com pagamento via boleto bancário. A contribuição confederativa, mensalidade sindical e demais contribuições sindicais seriam exigidas somente dos filiados à entidade. Não convertida em lei, teve validade entre 01 de março de 2019 a 02 de julho de 2019. Mas, enquanto vigente, trouxe insegurança quanto às contribuições sindicais antes negociadas. É, por exemplo, o caso das entidades sindicais de bancários que negociaram contribuição sindical na convenção coletiva de 2018 a 2020, mas viram os descontos interrompidos em algumas empresas<sup>13</sup>.

Em novembro de 2019, foi a vez da MP 905/2019, “Carteira Verde Amarela”, com um pacote de desonerações de encargos patronais sobre a folha de salários: contribuição previdenciária, salário educação e contribuição para o Sistema S, Sebrae e Incra, além da redução da contribuição ao FGTS de 8% para 2%, ao pretexto de estímulo às contratações de trabalhadores entre 18 e 29 anos. Ainda, alterava 188 artigos da CLT, tratava da desregulamentação de dez categorias profissionais, da flexibilização do trabalho aos domingos e feriados, da exclusão dos sindicatos na negociação de Participação nos Lucros e Resultados (Lei nº10.101/2000), entre outras. Para financiar as desonerações, o governo instituiu cobrança de 7,5% a 8,14% de alíquota sobre o seguro-desemprego. Em abril de 2020, em meio à pandemia da Covid-19, a MP foi aprovada na Câmara dos Deputados. Mas graças à mobilização intensa das organizações de trabalhadores e de movimentos sociais, foi, quando estava no Senado, revogada no seu último dia de vigência. Mas apesar de revogada, parte das propostas foi incorporada por normas posteriores.

13 Sindicato dos Bancários do Município do Rio de Janeiro. “Caixa, BB e BNDES tentam asfixiar os sindicatos. Resistiremos”, 24 de abril de 2019. Disponível em: <https://bancariosrio.org.br/index.php/noticias/item/3265-caixa-bb-e-bndes-tentam-asfixiar-os-sindicatos-resistiremos>.

## 8. Medidas para o trabalho durante a pandemia

A partir de meados de março de 2020, quando a pandemia da Covid-19 chega ao país, tem início nova rodada de medidas para o trabalho. A princípio, ainda sem se compreender a profundidade da crise sanitária e econômica que atingiria o país, em 16 de março o governo federal lançou um pacote composto por isenções fiscais, planos de privatização, flexibilização dos mínimos orçamentários para saúde e educação, congelamento de reajustes para servidores públicos, adiamento de recolhimentos ao FGTS, entre outras contribuições sociais do empregador. Segundo o proponente, essas medidas injetariam R\$ 147 bilhões na economia, mediante transferências de valores do PIS/PASEP para o FGTS, antecipação do 13º de aposentados e pensionistas do INSS, antecipação de abono salarial, reduções de juros em empréstimos consignados, adiamentos ao FGTS, contribuições ao sistema S, entre outros. Porém, tratava-se de antecipação de gastos previstos (DIEESE, 2020a).

Em 20 de março, foi a vez da MP 927. Alinhada aos preceitos da reforma de 2017, trouxe medidas como: regime de *teletrabalho*, banco de horas com compensação em até 18 meses, antecipação de férias, férias coletivas, liberação discricionária de normas de saúde e segurança no trabalho, com retirada dos sindicatos do processo decisório e reafirmação da prevalência dos contratos individuais. Previa, ainda, suspensão do contrato de trabalho, sem compensação remuneratória, por até dois meses, item revogado pela MP 928, após profundas críticas. Essa MP incorporou grande parte das medidas presentes no documento da CNI, *Propostas da indústria para atenuar os efeitos da crise*, bastante sintonizada com os fundamentos da reforma de 2017, quais sejam: ampliação da negociação individual; prevalência dos acordos individuais sobre normas coletivas e sobre a lei; incentivo à flexibilidade de contratos, aumentando o poder discricionário do empregador. A desresponsabilização dos empregadores às normas de saúde e segurança no trabalho foi suspensa em liminar na Ação Direta de Inconstitucionalidade, ADI 6344.

Em 1º de abril, foi editada a MP 936/20, Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, autorizando redução de jornada de trabalho (em 25%, 50% ou 70%) com proporcional redução salarial por até três meses ou suspensão do contrato de trabalho por até dois meses<sup>14</sup>. Nos dois casos, com pagamento suplementar pela União de valor referenciado no seguro-desemprego e garantia de emprego por tempo igual ao da redução ou suspensão do contrato. Contudo, não houve garantia de emprego, porquanto a pretensa estabilidade poderia ser substituída pela despedida, mediante pagamento de 50% dos salários devidos até o final do período previsto pela MP.

14 A medida foi prorrogada posteriormente.

Seguindo a lógica do encontro das livres vontades, retirou as entidades sindicais das negociações para trabalhadores com remuneração até três salários mínimos, aproximadamente 70% dos trabalhadores formais no Brasil<sup>15</sup>, ou com remuneração superior ao dobro do valor máximo dos benefícios da previdência social (MANZANO; BORSARI, 2020). Apesar de possivelmente ter refreado o número de desligamentos no seu período de vigência, configurou-se arrocho salarial, à medida em que a compensação remuneratória, ao ser referenciada no seguro-desemprego cujo valor máximo é R\$ 1.813,03, impõe perdas salariais. De acordo com cálculos do Dieese (2020b), a taxa de reposição salarial para trabalhadores com redução de 70% da jornada, com remuneração bruta de R\$ 5 mil, seria de 55% apenas. Em realidade, apenas trabalhadores com remuneração próxima ao salário mínimo obteriam reposição total.

Destaca-se a iniciativa de aprovação do Auxílio Emergencial em 03 de abril de 2020 (Lei nº 13.892/2020). Inicialmente, o Governo Federal propôs, diante do estado de calamidade pública, o pagamento de três parcelas de R\$ 200 aos trabalhadores informais ou microempreendedores individuais (MEI). No Congresso, frente às demandas sociais, a oposição pressionou para aumentar a abrangência e os valores do auxílio. A aprovação contemplou trabalhadores informais, desempregados, microempreendedores individuais, beneficiários do bolsa família, desde que maiores de 18 anos e com renda mensal per capita de até meio salário mínimo ou renda familiar de até 3 SM. O valor do benefício foi elevado a R\$ 600. Mulheres chefes de família garantiram o direito a receber R\$ 1.200. Sob tais condições, alcançou 68 milhões de pessoas e o pagamento das cinco parcelas (três iniciais e prorrogações) gerou desembolso de quase 300 bilhões de reais em 2020.

Convém destacar que, frente às medidas tomadas, chegou-se a registrar 8,7 milhões de trabalhadores realizando *home office* em junho de 2020, segundo a PNAD-COVID, número que ainda permanece elevado em 2021. Quanto à MP 936, alcançou mais de 9 milhões de trabalhadores ao longo de 2020<sup>16</sup>.

Ao fim de 2020, segundo a PNAD-C (IBGE), registrou-se queda de 6,5% na massa de rendimento real habitualmente recebida no trimestre compreendido entre outubro e dezembro de 2020, em relação ao mesmo período do ano anterior. A força de trabalho apresentou redução de 5,7% (-6,079 milhões de pessoas); o número de ocupados foi reduzido em 8,9% (-8,373 milhões de pessoas); já o total de desocupados teve aumento de 19,7%, alcançando 13,925 milhões de pessoas. Embora não se possa negar a importância das medidas de

15 Segundo os Registros Administrativos do Ministério da Economia (RAIS-ME)

16 <https://www.gov.br/economia/pt-br/aceso-a-informacao/>.

garantia de emprego e renda, sabe-se que foram insuficientes; a garantia de emprego, podendo ser indenizada, era, em realidade, frágil. O auxílio emergencial foi importante para garantia de condições de isolamento da população mais vulnerável, porém, teve duração de cinco meses apenas – já incluídos os meses de extensão. As orientações dúbias e a descoordenação das políticas ofertadas se traduziram ineficazes em evitar a desestruturação do mercado de trabalho, do parque industrial, o aumento dos níveis de pobreza e garantia de proteção à saúde da população brasileira.

## 9. Nova rodada de reformas em 2021

Em 2021, o recrudescimento da pandemia não foi acompanhado por medidas de proteção à saúde, ao emprego, à renda e aos fluxos de renda. Ao contrário, a agenda de privatizações e reformas, paralisada em 2020, foi retomada. Para o trabalho, aparecem duas Propostas de Emenda Constitucional: A PEC Emergencial e a PEC da Reforma Administrativa. A primeira, apresentada em 2019 e aprovada em março de 2021, quando reformulada. A princípio, tratava-se de pacote do Ministério da Economia com objetivo propalado de controlar despesas permanentes do Estado. Na realidade, buscou autorização para a venda de estatais e para ataques ao funcionalismo público. Em um de seus artigos, definiu que quando as despesas correntes dos entes federativos ultrapassarem 95% das despesas correntes, o ente, de forma automática, ficaria proibido de reajustar salários dos servidores, criar cargos, empregos ou funções, realizar alterações de carreira, contratar ou admitir pessoal (exceto se forem reposições), realizar concursos públicos, aumentar auxílios, bônus, abonos ou outras verbas, criar novas despesas obrigatórias, entre outros. Ainda, autorizou o pagamento de nova rodada do auxílio emergencial em 2021, porém com redução de abrangência e valores desembolsados. As despesas com auxílio emergencial foram limitadas a R\$ 44 bilhões em 2021, valor bastante inferior ao observado na primeira rodada – cerca de R\$ 300 bilhões. Sancionada em 15 de março de 2021, transformou-se na Emenda Constitucional nº 109.

A PEC da reforma administrativa tramita no Parlamento. Acaso aprovada, provocará desconstrução do sistema público, com medidas que, fundamentadas no princípio da atualização subsidiária do Estado, amplia a terceirização, prolifera vínculos precários sem exigência do concurso público, como contratos temporários e cargos de confiança, restringe a estabilidade no emprego para cargos típicos de Estado (OLIVEIRA, 2021). Também permite ao presidente da república extinguir autarquias e, alterando 27 pontos da constituição,

introduz outros 87<sup>17</sup>. Assim, busca destruir um dos poucos espaços que resiste ao desmonte.

## 10. Considerações finais

Fortes têm sido as pressões dos setores econômico e financeiro para eliminar todos os obstáculos ao livre trânsito de um capitalismo sem peias. A regulação universal e as instituições públicas do mundo do trabalho são pedras no sapato a serem eliminadas. Daí o conjunto de ações e de estímulos ao encaminhamento e à aprovação de projetos de lei e de medidas que, transtrocando das fontes prevalentes das normas trabalhistas, migrem de um sistema público universal para o contrato individual, em que compradores e vendedores da força de trabalho definem as regras e condições para aspectos importantes dessa relação entre capital e trabalho. A sistematização e a análise da reforma das medidas que se seguiram evidenciam a hipótese de que a reforma trabalhista, regressiva aos tempos em que o mercado autorregulado era lócus da produção das normas, é processo em contínuo andamento. Mas, como diz Freud, a vida em comum somente é possível quando se reúne uma maioria mais forte do que qualquer indivíduo isolado, condenado como força bruta.

A partir dessas reflexões, talvez um dos caminhos do possível seja o esforço da construção de uma regulação pública que incorpore as antigas e novas formas de uso da força de trabalho para que, assim, se retome a interrompida caminhada civilizatória que não deixe ninguém à mercê da força bruta e que permita que sejam superadas as resilientes heranças escravocratas e patriarcais que marcam o tecido social brasileiro. De fato, *uma coisa é por ideias arranjadas, outra é lidar com o país de pessoas, de carne e sangue, de mil-e-tantas misérias.*

---

17 Câmara dos Deputados. Notícias. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/690350-pec-muda-regras-para-futuros-servidores-e-altera-organizacao-da-administracao-publica/>.

## REFERÊNCIAS

- ADASCALIETI, D.; MORANO, C. **Drivers and effects of labour market reforms**. 2016.
- BELLUZZO, L. G. **O capital e suas metamorfoses**. São Paulo: Ed. Unesp, 2013.
- BELLUZZO, L. G. Informalidade formalizada. **Carta Capital**, p. 35, 9 set. 2020.
- BIAVASCHI, M. B. O direito do trabalho no Brasil – 1930-1942: a construção do sujeito de direitos trabalhistas. São Paulo: LTr, 2007.
- BIAVASCHI, M. B. A reforma trabalhista e as instituições públicas do trabalho: impactos na judicialização dos conflitos. *In*: MANZANO, M. *et al.* (orgs.). **Trabalho após a reforma trabalhista de 2017**. Campinas, 2021.
- BIAVASCHI, M. B.; TEIXEIRA, M. O. A terceirização e seu dinâmico processo de regulamentação no Brasil: limites e possibilidades. **Revista da ABET**, v. 14, n. 1, jun. 2015.
- BIAVASCHI, M. B.; DROPPA, A. A dinâmica da regulamentação da terceirização no Brasil: as súmulas do Tribunal Superior do Trabalho, os projetos lei e as decisões do Supremo Tribunal Federal. **Revista de Ciências Sociais – Política & Trabalho**, n. 41, p. 121-145, 2014.
- BIAVASCHI, M. B. As reformas estruturantes em um país em que jagunços ainda têm vez. *In*: TEIXEIRA, M. O. *et al.* (orgs.). **Contribuição crítica à reforma trabalhista**. Campinas, SP: Unicamp/CESIT, 2017. p. 183-194.
- BIAVASCHI, M. B. *et al.* O impacto de algumas reformas trabalhistas na regulação e nas instituições públicas do trabalho em diálogo comparado”. *In*: KREIN, J.D; GIMENEZ, D. M.; SANTOS, A. (orgs.). **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2018. p. 209-241.
- BIAVASCHI, M. B; VAZQUEZ, B. V. Notas sobre algumas Medidas Provisórias encaminhadas em tempos de pandemia: regresso aos moinhos satânicos? **Carta Social e do Trabalho, Cesit**, n. 41, p. 70-83, 2020.

DIEESE. Subsídios para o debate sobre a questão do financiamento sindical. *Nota Técnica* n. 200. São Paulo, dez. 2018.

DIEESE. Como ficou o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda na Lei 14.020/2020 (conversão da MP 936/2020). *Nota Técnica* n. 243. São Paulo, jul. 2020a.

DIEESE. Balanço das greves do primeiro semestre de 2020”. *Estudos e Pesquisas* n. 97. São Paulo, set. 2020b.

DWECK, E; OLIVEIRA, A. L. M; ROSSI, P. **Austeridade e retrocesso: impactos sociais da política fiscal no Brasil.** São Paulo: Brasil Debate e Fundação Friedrich Ebert, 2018.

FREUD, S. **O mal-estar na civilização.** Rio de Janeiro: Imago, 1997.

GALVÃO, A. *et al.* O. Reforma trabalhista: precarização do trabalho e os desafios para o sindicalismo. *Cadernos CRH*, Salvador, v. 32, n. 86, 2019.

HOBBS, T. **Hobbes.** São Paulo: Nova Cultural, 1988. (Col. Os Pensadores).

KREIN, J. D.; BORSARI, P. R. O alto desemprego vai explodir se continuar a política atual. *Jornal GGN*, 13 de maio de 2020, Disponível em: <https://jornalggn.com.br/artigos/o-desemprego-e-muito-alto-e-tende-a-explodir-se-continuar-a-politica-atual-por-jose-dari-krein-e-pietro-borsari/>

MANZANO, M.; BORSARI, P. R. **Redução salarial proposta pelo governo empurra país para a depressão.** Fundação Perseu Abramo, 03 abr. 2020. Disponível em: <https://fpabramo.org.br/2020/04/03/reducao-salarial-proposta-pelo-governo-empurrara-pais-para-a-depressao/>

OLIVEIRA, A. L. M. O que quer o governo com a reforma administrativa? *Le Monde Diplomatique Brasil*, 11 mar. 2021. Disponível em: <https://diplomatique.org.br/o-que-quer-o-governo-com-a-reforma-administrativa/>

POCHMANN, M. Estado e capitalismo no Brasil: a inflexão atual no padrão das políticas públicas do ciclo político da Nova República. *Educação & Sociedade*, v. 38, n. 139, p. 309-330, 2017.

RODRIGUES, V. M. de O. A negociação coletiva dos bancários em 2018: a resistência de uma categoria às ameaças da reforma trabalhista. **Revista Ciências do Trabalho**. DIEESE, n. 15, 2019.

ROSSI, P.; MELLO, G. Choque recessivo e a maior crise da história: a economia brasileira em marcha à ré. **Nota do Cecon**, n. 1, Centro de Estudos de Conjuntura e Política Econômica, IE/UNICAMP, abr. 2017.

RIGOLETO, T.; SALAS, C. As experiências internacionais de flexibilização das leis trabalhistas. *In*: KREIN, J. D.; GIMENEZ, D. M.; SANTOS, A. L. dos (orgs.). **Contribuição crítica à reforma trabalhista**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018.

SENADO FEDERAL. Comissão de Assuntos Econômicos (CAE). **Parecer (SF)** n. 34, de 2017. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=5326353&disposition=inline>

VAZQUEZ, B. V.; BIAVASCHI, M. B. Aos senhores senadores: notas sobre a MP 905. **Brasil Debate**, 17 abr. 2020. Disponível em: <https://brasildebate.com.br/aos-senhores-senadores-notas-sobre-a-mp-905/>.

VAZQUEZ, B. V.; BIAVASCHI, M. B.; DROPPA, A. As segundas intenções da reforma trabalhista brasileira: uma análise das extinções contratuais em “comum acordo”. **Teoria Jurídica Contemporânea**, v. 4, n. 2, p. 250-270, 2019.

WELLE, A.; ARANTES, F.; MELLO, G.; ROSSI, P. Os impactos da pejetização e da formalização no financiamento da Previdência Social: uma simulação pautada pela reforma trabalhista. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, n. 80, p. 129-149, jul. 2019.

## ANEXO

## Quadro síntese

**Medidas que atingem a regulação do trabalho e dos direitos sociais, desde 2016**

Nome	Original	Após aprovação	Data da aprovação	Link
PEC do Teto de Gastos	PEC 55/16	EC 95	dez/16	<a href="http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc95.htm">http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc95.htm</a>
Lei da Terceirização	PL 4302/98	Lei 13.429	mar/17	<a href="https://www.normaslegais.com.br/legislacao/lei-13429-2017.htm">https://www.normaslegais.com.br/legislacao/lei-13429-2017.htm</a>
Reforma Trabalhista	PL 6787/16	Lei 13.467	jul/17	<a href="https://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm">https://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm</a>
Alterações à Reforma Trabalhista	MP 808/17	não convertida em Lei	nov/17	<a href="http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/mpv/mpv808.htm">http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/mpv/mpv808.htm</a>
Reforma da Previdência	PEC 6/2019	EC 103	nov/19	<a href="http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm">http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm</a>
Sobre contribuição sindical	MP 873/19	não convertida em Lei	mar/19	<a href="http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Mpv/mpv873.htm">http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Mpv/mpv873.htm</a>
MP da Liberdade Econômica	MP 881/19	Lei 13.874	set/19	<a href="http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/L13874.htm">http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/L13874.htm</a>
MP da Carteira Verde-Amarela	MP 905/19	não convertida em Lei	nov/19	<a href="http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Mpv/mpv905.htm">http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Mpv/mpv905.htm</a>
Medidas trabalhistas na Pandemia 1	MP 927/20	não convertida em Lei	mar/20	<a href="http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm">http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm</a>
Medidas trabalhistas na Pandemia 2	MP 936/20	Lei 14.020	jul/20	<a href="http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Lei/L14020.htm">http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Lei/L14020.htm</a>
Auxílio emergencial	PL 1.066/2020	Lei 13.982	abr/20	<a href="https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-13.982-de-2-de-abril-de-2020-250915958">https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-13.982-de-2-de-abril-de-2020-250915958</a>
PEC Emergencial	PEC 186/19	EC 109/21	mar/21	<a href="https://legis.senado.leg.br/norma/33324315/publicacao/33324389">https://legis.senado.leg.br/norma/33324315/publicacao/33324389</a>
Reforma Administrativa	PEC 32/2020	em análise		<a href="https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2262083">https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2262083</a>

## CAPÍTULO 10

# A POLÍTICA DE TERCEIRIZAÇÃO DO SETOR SIDERÚRGICO BRASILEIRO: três décadas de precarização do trabalho e risco à saúde e à vida

*Flávia Ferreira Ribeiro*

---

### **1. Introdução**

No mês de agosto de 2018, ganhou destaque na mídia a notícia de uma grande explosão na siderúrgica Usiminas que abalou literalmente a cidade de Ipatinga, deixando mais de 30 trabalhadores feridos. Tratava-se da explosão do maior gasômetro da usina instalada na cidade. Dois dias antes, um trabalhador de uma empresa terceirizada morreu na mesma usina ao inalar gás tóxico enquanto realizava a manutenção de um equipamento. Três dias após, um trabalhador de outra empresa terceirizada teve o braço amputado. Os jornais anunciaram como um grande acidente, uma fatalidade. A direção da empresa se pronunciou lamentando os ocorridos e assegurando que os incidentes foram em áreas distintas e, portanto, sem ligações entre si. No relato dos trabalhadores, no entanto, a contingência se esvanece e a casualidade dos recentes episódios se transforma na evidência de eventos que, em proporções menores, ocorrem frequentemente no chão de fábrica.

O texto busca evidenciar que os riscos à saúde e à vida dos trabalhadores nas siderúrgicas instaladas no Brasil, como os que foram descritos, bem como a precarização do trabalho no setor, possuem imbricada relação com as sucessivas transformações nos processos produtivos e nas práticas de gestão do trabalho, entre elas e principalmente a ampliação da terceirização. Com esse intuito, apresenta-se os dados relativos aos acidentes e adoecimentos em decorrência do trabalho e à prática da terceirização implementada nas últimas décadas no setor siderúrgico e especialmente na empresa Usiminas, uma das maiores produtoras do país.

Com a reorganização da produção capitalista, que pode ser remontada a nível mundial aos anos de 1970, a terceirização passou a ser utilizada em larga escala em vários setores e atividades econômicas por se tratar de uma forma de

contratação laboral que, além de reduzir o valor, amplia a liberdade das empresas na gestão da força de trabalho. No Brasil, a intensificação do fenômeno ocorreu na década de 1990, com a aprovação, em 1993, da súmula 331 pelo Tribunal Superior do Trabalho, que legitimou a contratação de trabalhadores por meio de empresas interpostas nas atividades consideradas não essenciais ao empreendimento econômico. Trata-se, portanto, de uma discussão que não é recente, com efeitos deletérios já demonstrados por pesquisas e estudos na área do trabalho, mas que ganhou relevo no país na última década. A tramitação e a aprovação no período de projetos que alteram a legislação que versa sobre o tema – como o PL 4330/2003, a lei 13.429/17 e a reforma trabalhista, sancionada em 2017 – permitindo a terceirização irrestrita, por meio da liberação dessa forma de contratação para as chamadas “atividades fins”, intensificaram o debate acerca dos seus impactos e consequências.

## **2. Terceirização e acidentes de trabalho na siderurgia: um desafio de mensuração**

Quando da aprovação dos projetos de leis citados e da reforma trabalhista de 2017, o setor siderúrgico brasileiro se encontrava em profunda transformação na busca de mecanismos que permitissem a sua realocação na competição mundial. O setor que já havia sido impactado pela crise de 2008/2009, vivenciou um novo período de retração a partir de 2012, agudizado nos anos de 2014 e 2015, em decorrência do fraco e recessivo desempenho da economia nacional e do excedente da produção mundial de aço, que atingiu no período a marca de cerca de 700 milhões de toneladas. Em 2016, a produção nacional de aço bruto recuou 6% (IABr, 2018), retornando a um patamar inferior a 2010.

Em 2017, observa-se a reversão desse cenário com o crescimento de 9,8% a.a. na produção. Segundo o Instituto Aço Brasil (IABr), a reação foi amparada no processo de reformas estruturais, entre elas, “a introdução do limite dos gastos do governo, a reforma trabalhista e a terceirização” (IABr, 2018, p.6). Portanto, para setores patronais da siderurgia, a prática da terceirização é compreendida como um importante elemento para alavancar as taxas de lucro no setor e, à vista disso, empreenderam um forte lobby para a aprovação das medidas que alteraram a legislação trabalhista brasileira e possibilitaram, entre outros pontos, a ampliação dessa forma de contratação.

Em 2017, a siderurgia registrou 36.435 trabalhadores terceirizados, segundo relatório do IABr (2018), o que representa 35,32% do total empregado no setor. A maior parte destes se concentravam na área de produção e manutenção, 59%. Esses dados impressionam, uma vez que a terceirização das atividades-fim, ou seja, ligadas diretamente à produção, era proibida até o ano de 2017, como apontado, sendo permitida apenas para as atividades ditas de

apoio. Esses primeiros dados já demonstram, portanto, que a nova legislação, que amplia e libera a terceirização, legaliza uma prática já largamente utilizada na siderurgia. De fato, algumas dessas atividades, como a manutenção dos altos-fornos, por exemplo, não são consideradas atividades-fim. No entanto, no cotidiano do trabalho dentro da usina, estas estão interligadas e imbricadas com as consideradas essenciais, sem que haja uma separação física ou mesmo no processo de trabalho, como ocorre com as chamadas atividades de apoio. A categorização pouco precisa em atividades principais e atividades de apoio que embasava a regulação jurídica era utilizada, portanto, para mascarar a terceirização e ampliar sua utilização no setor siderúrgico antes da liberalização.

Ainda segundo o relatório do Instituto Aço Brasil (2018), em 2017 foram registrados 930 acidentes, típicos e de trajeto, no setor siderúrgico entre efetivo próprio e terceiros. Deste total de acidentes, 37% ocorreram entre os terceirizados, proporção que se repete quando considerados apenas os acidentes fatais. Portanto, os trabalhadores terceirizados representavam 35,3% do total de trabalhadores e registravam 37% dos acidentes no setor em 2017. Para analisarmos essa variação entre as porcentagens, que em uma primeira aproximação parece pouco significativa, duas ressalvas se fazem importantes.

A primeira se refere à ampla gama de funções e atividades que são agrupadas sob a rubrica de terceirizados dentro do setor siderúrgico. Esta inclui desde atividades menos perigosas, como limpeza e alimentação, até atividades de manutenção dos altos-fornos em altas temperaturas. Ao agrupá-las em uma mesma variável, “terceirizados”, a análise obscurece as condições reais de trabalho afetando, por exemplo, a taxa de accidentalidade e a taxa de letalidade. Portanto, a comparação entre as variáveis “terceirizados” e “trabalhadores diretos” (que não incluiu essas atividades de apoio) deturpa a real proporção da ocorrência de acidentes. Seria necessário separar na análise os acidentes por área de atuação, como realizado para o efetivo de trabalhadores terceirizados. Esses dados, no entanto, não foram fornecidos pelo relatório, assim como não é explicitada a fonte dos dados apresentados.

A segunda ressalva refere-se à subnotificação dos acidentes. Esta é maior entre os terceirizados, devido às situações mais precárias de trabalho e de acesso aos órgãos de proteção ao trabalhador, como a justiça do trabalho e sindicatos. Com base nesse entendimento, comparou-se os dados apresentados no relatório patronal com os do Anuário Estatísticos de Acidentes do Trabalho – AEAT 2017, elaborado pela Secretaria de Previdência do Ministério da Fazenda, constatando-se discrepâncias. Desde 2007, o anuário considera, não só as informações fornecidas pelas Comunicações de Acidentes de Trabalho (CATs), como também as informações dos benefícios de natureza acidentária concedidos pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Ou seja, na tentativa de minimizar as subnotificações passou-se a contabilizar

no relatório também os acidentes que não foram notificados via CAT, mas que o nexos causal foi reconhecido pelo INSS na perícia para o fornecimento de benefício ao trabalhador. Por meio dessa metodologia, o relatório registrou, no ano de 2017, 1.361 acidentes no setor siderúrgico entre típicos e de trajeto<sup>1</sup>, 46% a mais do que os apresentados pelo Instituto Aço Brasil. Essa discrepância não se restringe apenas a 2017. Nos anos 2016 e 2015, também apresentados no relatório, as diferenças são ainda maiores. No ano de 2016, o AEAT registrou 1.564 acidentes contra 613 apontados pelo relatório patronal. Em 2015, 1.838 contra 812.

Outro elemento que dificulta a análise dos acidentes entre os trabalhadores terceirizados pode ser apontado no próprio AEAT. Este contabiliza as CAT's segundo as seções de divisão da Classificação Nacional de Atividade Econômicas (CNAE) das empresas. No entanto, no setor siderúrgico a maioria das empresas interpostas, tanto as de serviços de apoio, como as relacionadas diretamente à produção e manutenção, não têm CNAE na mesma seção da empresa principal. Dessa forma, os acidentes com os trabalhadores terceirizados não são contabilizados no setor siderúrgico, mas apenas no setor da empresa interposta. Ou seja, mesmo os dados apresentados no anuário, que reduz as subnotificações e revela um número maior de acidentes quando comparado com o relatório do IABr, podem apresentar uma subnotificação em relação aos acidentes com terceirizados no setor siderúrgico. A extensiva utilização da prática de terceirização na siderurgia, inclusive nas atividades ligadas à produção, é acompanhada, portanto, da dificuldade de mensuração e acompanhamento dos dados.

### **3. As especificidades do caso Usiminas**

Tal como evidenciado no setor siderúrgico em geral, os obstáculos apontados foram encontrados também na análise da planta da Usiminas instalada na cidade de Ipatinga. Devido, no entanto, às especificidades observadas, faz-se necessário descrever e problematizar a metodologia utilizada para acessar e calcular os valores das variáveis abordadas, a saber, a proporção do número de trabalhadores terceirizados em relação ao total e a proporção de acidentes de trabalho destes.

---

1 Foram deduzidas as "Doenças do Trabalho" a fim de manter a mesma base de comparação com o relatório patronal.

### 3.1 Cálculo do número de trabalhadores terceirizados

O primeiro obstáculo para o cálculo do número de trabalhadores terceirizados na Usiminas é a grande quantidade de empresas terceirizadas que atuam na sua planta instalada na cidade de Ipatinga em diversas funções. Mesmo partindo de um primeiro filtro e considerando apenas as empresas ligadas diretamente à produção, desconsiderando, portanto, os serviços de apoio, o grande número de empresas que exercem atividades dentro da Usiminas dificulta o mapeamento e a coleta de dados. A variedade de CNAES destas empresas, que engloba várias seções e divisões diferentes, intensifica os obstáculos e, o que é mais básico, a identificação das empresas.

Em um primeiro mapeamento, realizado com o Sindicato dos Metalúrgicos de Ipatinga e Região (SINDIPA), constatou-se que nenhuma das empresas que prestam serviço dentro da planta da Usiminas nas áreas de produção e de manutenção possuem CNAE na mesma divisão da empresa principal e apenas duas na mesma seção. O CNAE da Usiminas pertence à seção C (Indústrias de Transformação), divisão 24 (metalurgia) e grupo 24.2 (siderurgia). Entre as empresas terceirizadas encontramos seis seções diferentes que englobam atividades muito distintas, como a seção G (Comércio; reparação de veículos automotores e motocicletas) e a seção F (Construção). Estas duas seções se referem a uma variedade enorme de atividades e podem englobar um grande número de empresas, o que impede o filtro dos dados. Portanto, os dados referentes aos trabalhadores das empresas terceirizadas que operam na área da Usiminas em Ipatinga, mesmo o mais simples deles, a quantidade de empresas e de trabalhadores, não podem ser mapeados e identificados por meio dos CNAEs. A solução encontrada, e que acredita-se ser bastante consistente, é partir dos dados disponibilizados pelo Sindicato dos Metalúrgicos, que representa os trabalhadores diretos e terceirizados da Usiminas, e pelo sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

Nesse sentido, o primeiro passo foi identificar as empresas que assinaram Acordo Coletivo de Trabalho (ACT)<sup>2</sup> com o SINDIPA em 2017 e que atuam dentro da área da Usiminas. Após a identificação das empresas, analisamos as listas de presença utilizadas pelo sindicato para a realização de assembleias nesse mesmo ano. As listas foram fornecidas pelas próprias empresas e contém o nome de todos os trabalhadores de cada uma delas e, portanto, são uma fonte de dados bastante precisa e consistente. Dessa forma, podemos chegar ao número de empresas terceirizadas e de trabalhadores contratados por estas.

2 A análise dos Acordos Coletivos de Trabalho foi realizada por meio do Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego (<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>) e do site do Sindicato dos Metalúrgicos de Ipatinga e Região ([http://www.sindipa.org.br/acordos\\_conv.php](http://www.sindipa.org.br/acordos_conv.php)).

Nesse ponto, no entanto, torna-se necessário apontar mais um dos elementos que dificulta a coleta dos dados da Usiminas. Os trabalhadores ligados às atividades de produção e manutenção na usina instalada em Ipatinga são representados atualmente por três sindicatos: o Sindicato dos Metalúrgicos de Ipatinga e Região (SINDIPA), o Sindicato dos Engenheiros no Estado de Minas Gerais (SENGE-MG) e o Sindicato dos Técnicos Industriais de Minas Gerais (SINTEC-MG). Estes representam tanto os trabalhadores contratados diretamente pela Usiminas, como os terceirizados de cada categoria específica<sup>3</sup>. Os dados apresentados neste texto se referem aos trabalhadores formalmente enquadrados como metalúrgicos e, portanto, representados pelo Sindicato dos Metalúrgicos, tanto os terceirizados, como os diretamente contratados. Essa opção metodológica foi adotada em razão da problemática de abranger no escopo da pesquisa três diferentes sindicatos que possuem formas diversas de sistematização e controle de dados, como o registro das CATs e as listas de assembleias, o que dificulta a análise e a comparação. As três categorias possuem especificidades e diferenciações entre elas, o que também impossibilita a análise agrupada.

Na análise dos ACTs e das listas das assembleias dos metalúrgicos terceirizados representados pelo SINDIPA, identificamos que, em 2017, existiam nove empresas terceirizadas em operação na planta da Usiminas em Ipatinga ligadas diretamente à produção e à manutenção. O mapeamento e a identificação das empresas permitiram também analisar mais profundamente a configuração da terceirização na siderúrgica. Segundo essa análise e entrevistas realizadas com os diretores do SINDIPA, distinguimos algumas das empresas terceirizadas que realizam serviços especializados, como as que possuem o CNAE “Recuperação de materiais metálicos, exceto alumínio”, com *know how* em uma atividade específica secundária do processo produtivo principal da usina e/ou maquinário específico. No entanto, a maioria delas se configuram como o que podemos chamar de tipicamente e apenas intermediárias de força de trabalho, como as que possuem o CNAE “Locação de mão de obra temporária” e “Outras atividades de serviços prestados principalmente às empresas não especificadas anteriormente”. Segundo a concepção corrente que fundamenta a terceirização, a transferência de parte dos processos produtivos considerados secundários e de apoio para uma empresa interposta permitiria à empresa contratante focar na sua atividade principal, o que representaria um aprofundamento da divisão do trabalho e uma maior especialização e produtividade. No entanto, como aponta Filgueiras (2015), o que se tem constatado

3 A representação de trabalhadores diretos e terceirizados pelo mesmo sindicato, mas divididos entre engenheiros, técnicos e metalúrgicos é diferente do que ocorre em outras empresas, como a própria Usiminas em Cubatão, na qual os trabalhadores são divididos em sindicatos segundo a forma de contratação, direta ou terceirizada.

por meio de várias pesquisas e da atuação de órgãos de fiscalização é que a atividade terceirizada continua sendo comandada pela empresa principal, apenas os contratos e a responsabilização são externalizados. A terceirização significa de fato uma forma de contratação diferenciada da força de trabalho com o objetivo de “redução de custos e/ou externalização de conflitos trabalhistas, aumento de produtividade espúria, recrudescimento da subsunção do trabalho, flexibilidade e externalização de diversos riscos aos trabalhadores” (FILGUEIRAS, 2015, p. 73).

Alguns elementos da terceirização na Usiminas apontam para o mecanismo descrito. Todos os metalúrgicos contratados pelas empresas terceirizadas trabalham apenas na planta da usina (com exceção dos trabalhadores do administrativo de algumas empresas que possuem sede na cidade), ou seja, não realizam serviço especializado para várias empresas conforme a justificativa clássica apresentada. Além disso, conforme relatado pelos diretores do sindicato que trabalham nas empresas terceirizadas, os trabalhadores nestas são dirigidos por chefes da Usiminas, mesmo quando há como mediador um chefe da empresa terceirizada, vários dos quais são aposentados da própria Usiminas. Portanto, não há a externalização das atividades terceirizadas, elas continuam sob o comando da siderúrgica.

Outro elemento que reforça essa constatação é a rotatividade constante das empresas terceirizadas. Segundo os diretores do SINDIPA e a análise realizada dos Acordos Coletivos, é comum a mudança dessas empresas e o revezamento de áreas entre elas. Ou seja, as empresas deixam de ser responsáveis por um setor, mas mantêm outros ou passam a gerir outra área. Em alguns casos, os trabalhadores continuam os mesmos, alterando, no entanto, os contratos, que passam a ser firmados com outras empresas e sob outras condições, na maior parte das vezes mais precárias. Como caracterizado por Mercante (2015), é uma espécie de “leilão de trabalhadores”, no qual o interposto escolhido é aquele que oferece o menor preço pela força de trabalho. Esse mecanismo de rotatividade dificulta também que os trabalhadores possam impetrar ações judiciais contra o descumprimento de regras por parte das empresas, uma vez que a contratante e os parâmetros de contratação se alteram constantemente.

Após o mapeamento das empresas terceirizadas, que como apresentado totalizam nove, analisamos as listas de trabalhadores fornecidas pelas empresas ao SINDIPA para a realização de assembleias. No total, as empresas terceirizadas possuíam, em 2017, 2.946 trabalhadores formalmente enquadrados como metalúrgicos, enquanto o número de contratados diretamente pela Usiminas era de 3.202, também segundo lista fornecida pela empresa ao sindicato. Faz-se importante ressaltar que este número se refere apenas aos

trabalhadores da Usiminas representados pelo Sindicato dos Metalúrgicos, ou seja, formalmente classificados como metalúrgicos, excetuando os engenheiros e os técnicos. O número total de trabalhadores diretos na usina, no mesmo período, totalizava, segundo dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), 6.576.

Ao encontramos os valores da primeira variável, o principal aspecto que chama a atenção é a alta porcentagem dos metalúrgicos terceirizados contratados pela Usiminas, 47%. Esse dado é ainda mais impressionante se sublinharmos que se trata apenas dos trabalhadores ligados diretamente à produção e manutenção, desconsiderando os serviços de apoio, que são majoritariamente terceirizados. Analisando a mesma variável nos dados apresentados pelo Instituto Aço Brasil para a siderurgia no país, ou seja, considerando apenas a porcentagem de trabalhadores terceirizados ligados diretamente à produção e manutenção, temos uma taxa de 32%, bem inferior, portanto, à porcentagem encontrada na Usiminas. Uma vez que os dados apresentados também não englobam os trabalhadores de categorias especiais, engenheiros e técnicos, como descrito, estes revelam a alta taxa de terceirização entre os trabalhadores chamados “chão de fábrica”. Posto esta primeira variável, a proporção de metalúrgicos terceirizados no conjunto de metalúrgicos da Usiminas, resta analisar a proporção de terceirizados entre os acidentados.

### 3.2 Cálculo do número de acidentes

As dificuldades encontradas no cálculo do número de trabalhadores terceirizados na Usiminas são exponenciadas quando se trata da análise do número de acidentes de trabalho, tanto entre os metalúrgicos diretos, como entre os terceirizados. O principal obstáculo, como já apontado, é a subnotificação dos acidentes, intensificada pela pressão e domínio da empresa sobre os trabalhadores e a comunidade, que remete à sua fundação e à constituição de Ipatinga como caso típico de *company-town* (PIQUET, 1998; PEREIRA, 2008).

A construção da Usinas Siderúrgicas de Minas Gerais, em 1956, ressignificou o território onde hoje está situada Ipatinga, criando uma cidade onde antes só havia um pequeno vilarejo com pouco mais de 300 habitantes. As cidades-empresas caracterizam-se pela subordinação do seu modo de vida à realidade industrial e às necessidades da empresa, que estende sua atuação para além do processo produtivo, passando a exercer os poderes de legislar, multar e policiar (GIROLETTI, 1999 *apud* PEREIRA, 2008). Nesse sentido, os elementos mobilizados pela Usiminas desde a sua fundação, como a manutenção

de uma “lista negra”, a existência de “arapongas”<sup>4</sup> contratados pela empresa para vigiar os trabalhadores e, principalmente, o Massacre de 1963<sup>5</sup>, criaram dentro e fora da usina os símbolos e a imagem de poder da empresa. Estes elementos dificultam a notificação dos acidentes, não só em decorrência do medo de represálias por parte dos trabalhadores, como também por meio do controle dos equipamentos de assistência da cidade que são gerenciados pela Usiminas<sup>6</sup>. Os trabalhadores têm receio de que ao exigirem a emissão da CAT sofram algum tipo de sanção por parte da empresa, como a perda do emprego ou a demissão de familiares. Este controle é ainda maior sobre os terceirizados nos quais, ao medo de retaliação, soma-se a expectativa de serem “promovidos” para o quadro de trabalhadores diretos da Usiminas.

Segundo o presidente do SINDIPA, é comum receberem denúncias de trabalhadores acidentados que são pressionados pelos gerentes e supervisores a não abrir a CAT e, em alguns casos, são transferidos para setores fora da produção e operação enquanto se recuperam da lesão sofrida, mas continuam trabalhando para não caracterizar o acidente (Geraldo Magela, 2018)<sup>7</sup>. A subnotificação não ocorre apenas nos acidentes considerados menos graves. A explosão do gasômetro ocorrida em 2018, relatada na introdução, é um dos exemplos mais significativos dessa subnotificação. A destruição do maior reservatório de gás da usina deixou 34 trabalhadores hospitalizados, a empresa teve que ser evacuada e parte das atividades suspensas. Os danos não se limitaram ao interior da fábrica, o gás se espalhou pelos bairros próximos à usina, levando alguns moradores a abandonarem suas casas. A explosão causou um abalo de 1.86 na Escala Richter quebrando a vidraça da Câmara Municipal e de alguns estabelecimentos comerciais. Apesar da gravidade e extensão do acidente, nenhuma CAT foi recebida pelo SINDIPA e, portanto, os 34 trabalhadores atingidos não são contabilizados entre os acidentados pelo trabalho. Segundo o Sindicato, a empresa alega que a maioria dos trabalhadores não foi hospitalizada, foram apenas atendidos e liberados.

Esta subnotificação não se configura como um caso isolado. Pouco mais de 6 meses depois, um trabalhador ficou inconsciente após realizar um procedimento com BFG (Gás de Alto Forno). O acidente foi registrado no

4 A empresa utilizava o que os trabalhadores chamam de “arapongagem”, que consistia na prática de contratar informantes que andavam pelos bares e clubes de Ipatinga para observar o comportamento e a opinião dos trabalhadores.

5 Em 1963, a Polícia Militar atirou contra cerca de quatro mil trabalhadores que protestavam, em uma das portarias da Usiminas, contra as péssimas condições de trabalho e moradia.

6 A Usiminas controla os principais equipamentos de assistência e proteção aos trabalhadores acidentados e adoecidos: a Fundação São Francisco Xavier – FSFX, 1969, o Hospital Márcio Cunha, 1965, o plano de saúde dos trabalhadores – Usisaúde e o Centro de Oncologia Integrada.

7 Entrevista realizada com o presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de Ipatinga e Região, Geraldo Magela Duarte, em novembro de 2018.

“Comunicado Preliminar de Ocorrência”<sup>8</sup>, documento de registro da empresa, como “sem perda de tempo”<sup>9</sup>, ainda que o próprio documento descreva que o trabalhador ficou inconsciente, ou seja, que foi afastado de suas funções. Também nesse caso, o SINDIPA não recebeu a CAT e o acidente só não permaneceu encoberto pela empresa devido a uma denúncia recebida pela entidade. Em uma reportagem jornalística que expôs o acidente e a tentativa de ocultamento da empresa, o procurador do Ministério Público do Trabalho, Adolfo Jacob, afirmou que o MPT não foi notificado do acidente e que “tem sido recorrente sabermos [MPT] do que acontece lá dentro [na usina] de forma não oficial” (SOARES, 2019). Em matéria publicada no *The Intercept Brasil*, Jacob relata outros dois casos de acidentes graves ocorridos na Usiminas em Ipatinga para os quais não foram emitidas CAT’s, os dois vitimaram trabalhadores de empresas terceirizadas (SOARES; LAGE, 2019). No primeiro, um trabalhador recebeu uma descarga elétrica de 3 mil kw em uma subestação de energia da siderúrgica e morreu quatro meses depois da internação. No segundo, cinco trabalhadores ficaram intoxicados e foram hospitalizados depois de inalarem gás tóxico dos fornos da usina (SOARES; LAGE, 2019). Estes casos, selecionados entre as várias denúncias recebidas pelo sindicato e entre as veiculadas na mídia, foram relatados aqui com a finalidade de ilustrar a subnotificação dos acidentes ocorridos dentro da área, mesmo em casos graves, e conseqüentemente a dificuldade de sistematização dos dados e análises destes.

Frente aos obstáculos demonstrados e ressaltando-se que a subnotificação se mantém como o maior empecilho, analisou-se as CAT’s recebidas ou emitidas pelo Sindicato dos Metalúrgicos nos últimos cinco anos. Optou-se por analisar um período mais amplo de tempo visto ser comum no setor siderúrgico, devido à periculosidade dos processos, acidentes que envolvam um número grande de trabalhadores, como o descrito na introdução, o que poderia perturbar a análise dos dados caso o ano selecionado tivesse registrado um destes acidentes. Na pesquisa, identificou-se que das CAT’s registradas pelo SINDIPA, de 2013 a 2018, 60,5% são referentes a trabalhadores terceirizados.

Em que pese algumas empresas terceirizadas fornecerem um serviço especializado, a maioria delas congrega, segundo os diretores do sindicato, as atividades de manutenção que exigem mais desgaste físico e com maior periculosidade. Além de estarem submetidos a condições de trabalho mais precárias e realizarem funções mais desgastantes e insalubres, os trabalhadores

8 O documento foi fornecido pelo sindicato e consta em matéria jornalística publicada no site *Brasil de Fato* (SOARES, 2019).

9 A Usiminas classifica os acidentes em dois tipos, “com perda de tempo”, CPT, quando há afastamento temporário ou permanente do trabalhador de suas funções, e “sem perda de tempo”, SPT, que ocasionam pequenas escoriações ou lesões, não levando ao afastamento da rotina.

terceirizados dispõem de menos direitos garantidos nos Acordos Coletivos quando comparados com os trabalhadores do quadro principal da empresa.

Como descrito, os metalúrgicos das empresas interpostas e os contratados diretamente pela Usiminas são representados, em Ipatinga, pelo mesmo sindicato e possuem a mesma data-base. Nos materiais de divulgação da entidade, como boletins e postagens digitais, podemos observar que esta organiza as campanhas salariais de forma unificada, com a mesma pauta de reivindicação e atividades conjuntas. No entanto, os ACTs são específicos por empresa e decididos em assembleias distintas pelos trabalhadores de cada empresa. Não há, portanto, uma Convenção Coletiva para todos os metalúrgicos que trabalham na usina. Segundo o presidente do SINDIPA, além dos acordos das empresas terceirizadas serem inferiores, estes só são firmados após o da Usiminas, pois esta define os parâmetros para a negociação e o limite do reajuste salarial. Em um boletim da campanha salarial, o sindicato afirma que “todas as empreiteiras, a mando da USIMINAS, apresentaram a mesma proposta rebaixada que não garante nem o reajuste na data base e o retroativo” (SINDIPA, 2016, p. 2).

O controle da Usiminas sobre as negociações e os Acordos Coletivos das empresas interpostas é mais um elemento que demonstra que a terceirização não representa a externalização das atividades. Ao contrário, estas continuam sob o comando da empresa principal em todos os aspectos, não só na execução durante o processo produtivo, mas também na definição das regras de contratação. A terceirização tem como objetivo apenas a redução do valor da força de trabalho, seja diretamente por meio de salários menores, seja indiretamente por meio da redução dos direitos garantidos aos trabalhadores. Nesse sentido, analisamos os ACTs firmados em 2017 entre o SINDIPA e as duas maiores empresas terceirizadas e que operam há mais tempo na usina, a Sankyu<sup>10</sup> e a Convaço<sup>11</sup>, comparando com o ACT da Usiminas<sup>12</sup> do mesmo ano. Nos três acordos analisados, o reajuste salarial foi de 2,34% aplicado em duas vezes. O índice, no entanto, corresponde ao Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) acumulado no período. Ou seja, nestes ACTs, tanto na Usiminas, como nas terceirizadas, o reajuste salarial correspondeu apenas à reposição das perdas com a inflação do período. As outras cláusulas econômicas de variação anual são o abono, parcela não salarial paga aos trabalhadores após a aprovação dos ACTs, e o piso salarial. Nestes pontos, a diferença entre a

10 Acordo Coletivo de Trabalho 2017/2018. Sankyu, SINDIPA. Número de registro no MTE: MG000266/2018. Disponível em: <http://www.sindipa.org.br/convencoes/1519412758.pdf>

11 Acordo Coletivo de Trabalho 2017/2018. Convaço, SINDIPA. Número de registro no MTE: MG000342/2018. Disponível em: <http://www.sindipa.org.br/convencoes/1519412502.pdf>

12 Acordo Coletivo de Trabalho 2017/2018.USIMINAS,SINDIPA. Número de registro no MTE: MG000352/2018. Disponível em: <http://www.sindipa.org.br/convencoes/1519412318.pdf>.

Usiminas e as terceirizadas foi substancial. O valor do abono recebido pelos trabalhadores contratados diretamente pela usina, R\$1.500,00, foi mais de três vezes superior ao valor recebido pelos trabalhadores terceirizados, R\$430,00. O piso salarial, que é um importante elemento definidor dos salários, variou inclusive entre as empreiteiras. O acordo da Sankyu fixa o valor do piso em R\$954,00 e o da Convaço em R\$990,00, ambos quase um terço menor do observado na Usiminas, R\$1.407,98. No que se refere às chamadas cláusulas sociais, a diferença se mantém. O ACT da Usiminas garante aos trabalhadores retorno de férias correspondente a 20 dias de salário, plano de saúde com participação da empresa, regras de saúde e segurança do trabalho que permitem uma maior fiscalização do sindicato e auxílio creche e estabilidade de 5 meses após a gestação para as trabalhadoras mulheres. Nenhum desses direitos é garantido aos trabalhadores das empreiteiras. Os metalúrgicos contratados por empresas interpostas que trabalham na planta da Usiminas em Ipatinga estão submetidos, portanto, a atividades mais insalubres e perigosas e possuem salários mais baixos e menores garantias sociais quando comparados aos trabalhadores contratados diretamente pela empresa.

#### **4. Considerações finais**

Na análise dos dados apresentados constatou-se que os metalúrgicos terceirizados na área da Usiminas em Ipatinga correspondiam a 47% do quadro total de metalúrgicos na área, mas sofreram 60,5% dos acidentes ocorridos nos anos de 2013 a 2018. É importante ressaltar que a análise considerou funções e atividades semelhantes, ligadas à produção e à manutenção, e realizadas na mesma unidade produtiva. Os dados são ainda mais reveladores quando consideramos a maior subnotificação dos acidentes entre os terceirizados, principalmente devido às especificidades da cidade de Ipatinga, como descrito.

Os resultados apresentados vão na mesma direção de relatórios produzidos pela Organização Internacional do Trabalho (ILO, 2015) e diversas pesquisas realizadas em diferentes setores e países que revelam uma maior acidentalidade entre os trabalhadores terceirizados. A confluência desses vários estudos demonstra que não se trata, portanto, de mera casualidade. Ao contrário, revela que a forma de contratação por meio de empresas interpostas engendra uma maior precarização do trabalho e aumenta os riscos à saúde e à vida dos trabalhadores. E o que é ainda mais sensível, demonstra que a deterioração nas condições de trabalho e o aumento da insegurança não são um resultado secundário, mas o objetivo mesmo dessa forma de contratação utilizada pelas empresas para “diminuir as resistências da força de trabalho e as limitações exógenas ao processo de acumulação” (FILGUEIRAS, 2015,

p.73). Conforme problematizava Friedrich Engels (2008) já em 1845 acerca da casualidade atribuída aos acidentes e adoecimentos do trabalho: “a sociedade comete, a cada dia, o que a imprensa operária designa, a justo título, como assassinato social; que ela pôs os operários numa situação tal que não podem conservar a saúde nem viver muito tempo” (ENGELS, 2008, p. 136).

A terceirização amplifica os efeitos insalubres para os trabalhadores ao criar empregos considerados de “segundo escalão”, ainda quando realizados dentro da mesma unidade laboral. Os trabalhadores “terceirizados” possuem menores salários, jornadas mais extensas, piores condições de trabalho, menos direitos e, muitas vezes, entidades de organização fragilizadas, uma vez que podem ser enquadrados em representações sindicais diferentes, que além de fragmentadas, possuem menor histórico de mobilização. Ao se caracterizar como uma forma de contratação diferenciada, que insere a figura do interposto entre o trabalhador e o tomador de serviço, a terceirização torna menos clara a relação contratual, obscurecendo as responsabilidades e permitindo a externalização dos riscos de acidentes e doenças laborais. Em Nota Técnica divulgada, em 2017, o DIEESE apontou que, em 2014, antes da mudança na legislação, havia no Brasil 12,5 milhões de vínculos ativos nas atividades tipicamente terceirizadas, o que correspondia a um quarto dos vínculos de trabalho formais no país, e que de cada 10 acidentes de trabalho fatais, oito eram com trabalhadores terceirizados. A alta porcentagem de trabalhadores terceirizados no país também é evidenciada nos dados apresentados do setor siderúrgico e revela que as mudanças na legislação, que permitem a ampliação dessa forma de contratação, legalizam e ampliam práticas que já vinham sendo realizadas pelas empresas. A liberalização da terceirização para as “atividades fins” significa na prática a suspensão de qualquer constrangimento à terceirização e aumenta os riscos para a saúde e a vida dos trabalhadores.

Assim como a maior incidência de acidentes de trabalho entre os terceirizados não é uma casualidade, também não o é a dificuldade de mapeamento e sistematização dos dados. A externalização dos riscos por parte das empresas contratantes abrange também a fragmentação e dispersão dos dados disponíveis e é parte intrínseca do mecanismo de ocultar o quadro real de acidentes e adoecimentos do trabalho. A falta de sistematização destes contribui para a desresponsabilização das empresas e dificulta medidas punitivas e ações coletivas de proteção à saúde dos trabalhadores. A terceirização, portanto, aumenta substancialmente a precarização e os acidentes de trabalho e, ainda mais, após a alteração na legislação que derrubou qualquer limite à sua prática.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério da Fazenda *et al.* Anuário Estatístico de Acidentes de Trabalho: **AEAT 2017**. Brasília, MF, 2017. Disponível em: <http://sa.previdencia.gov.br/site/2018/09/AEAT-2017.pdf>.

DIEESE. Terceirização e precarização das condições de trabalho. Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. **Nota Técnica** n. 172, março de 2017. Disponível em: <https://www.diap.org.br/images/stories/notaTec172Terceirizacao-Dieese.pdf>.

ENGELS, F. **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra**. São Paulo: Boitempo, 2008.

FILGUEIRAS, V. A. Terceirização e acidentes de trabalho na construção civil. In: FILGUEIRAS, V. A. (org.). **Saúde e segurança do trabalho na construção civil brasileira**. Sergipe: MPT-20, 2015.

ILO. **World Employment and Social Outlook 2015: the changing nature of jobs**. Disponível em: [http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2015-changing-nature-of-jobs/WCMS\\_368626/](http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2015-changing-nature-of-jobs/WCMS_368626/)

INSTITUTO AÇO BRASIL. **Anuário Estatístico 2018**. Disponível em: [https://acobrasil.org.br/site/wp-content/uploads/2019/08/Anuario\\_AcoBrasil\\_2018.pdf](https://acobrasil.org.br/site/wp-content/uploads/2019/08/Anuario_AcoBrasil_2018.pdf).

MERCANTE, C. V. A terceirização na indústria de confecções e a reincidência do trabalho análogo ao escravo. In: XIV ENCONTRO NACIONAL DA ABET, **Anais** [...]. Campinas, setembro de 2015.

PEREIRA, D. de C. **Empresa, cidade e cidadania: construções e deslocamentos de lugares de poder**. Tese (Doutorado). Instituto de Filosofia e Ciências Sociais, UFRJ, Rio de Janeiro, 2008.

PIQUET, R. **Cidade-empresa: presença na paisagem urbana brasileira**. Rio de Janeiro: J. Zahar, 1998.

SINDIPA. **Boletim do Sindicato dos Metalúrgicos de Ipatinga e Região**, ano VI, n. 72, Ipatinga, 2016.

SOARES, B. Trabalhador inala gás tóxico e desmaia na Usiminas; empresa omite acidente. **Brasil de Fato**, Ipatinga, 27 de fevereiro de 2019. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2019/02/27/trabalhador-inala-gas-toxico-e-desmaia-na-usiminas-empresa-omite-acidente>.

SOARES, B.; LAGE, N. Usiminas esconde mortes e acidentes de trabalho. Ipatinga. **The Intercept Brasil**, 17 de fevereiro de 2019. Disponível em: <https://the-intercept.com/2019/02/17/usiminas-esconde-morte-acidentes-trabalhadores/>



# CAPÍTULO 11

## ESTRATÉGIAS ADOTADAS POR EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇO VIA PLATAFORMA DIGITAL PARA AFASTAR O RECONHECIMENTO DE VÍNCULOS EMPREGATÍCIOS

*Renan Bernardi Kalil  
Vanessa Patriota da Fonseca  
Paula Freitas de Almeida*

---

### **1. Introdução**

O trabalho via plataforma digital vem se expandindo ao longo dos anos e foi impulsionado no contexto da pandemia da COVID-19. No Brasil, laborar como entregador ou motorista para empresas que prestam serviços via plataforma tornou-se, para muitos, importante fonte de renda (única ou complementar). Os trabalhadores, incorporados à cultura corporativa, subsumem-se ao seu modo de organização do trabalho. A despeito disto, encontram dificuldades em serem reconhecidos como empregados, em grande medida, devido à estratégia empresarial de camuflar a verdade dos fatos.

Este capítulo identifica e analisa os principais métodos utilizados pelas empresas prestadoras de serviço para desnaturar a relação de emprego no trabalho via plataforma digital a fim de afastar a sua responsabilidade social. Para isso, o texto foi dividido três partes, além desta introdução e da conclusão. Na primeira, demonstra-se que tais empresas adotam a gestão algorítmica como forma de dar aparência de que inexistem empregadores emitindo ordens para os trabalhadores, como se por trás da programação dos dados não estivesse presente a mão humana. Na segunda parte, identificam-se a retórica construída para desnaturar a atividade econômica realmente explorada pelas empresas e as estratégias de marketing adotadas para captura da subjetividade do trabalhador e do consumidor. Na terceira parte, aborda-se a forma pela qual as empresas fazem uso da jurimetria, para induzir a construção de uma jurisprudência trabalhista contrária ao reconhecimento de vínculo empregatício na seara das plataformas digitais.

## 2. O gerenciamento algorítmico e a estratégia de camuflar a subordinação

Algoritmos são conjuntos de etapas de um processo em que o objetivo é a solução de um problema ou a execução de uma tarefa. O caminho percorrido pelo algoritmo para desempenhar a sua função é registrado para possibilitar a repetição e para instruir outras pessoas ou máquinas na realização da tarefa. A definição do conteúdo das etapas ocorre a partir de decisões tomadas pelo ser humano responsável pela programação e leva em consideração as condições materiais que informam a sua criação (MAZZOTTI, 2017).

Apesar de não serem uma invenção recente, os algoritmos ganharam relevância a partir do seu uso conjugado com *softwares* para captura, armazenamento e processamento de dados, com o objetivo de sofisticar o processo de tomada de decisões cujos parâmetros são estabelecidos por seus proprietários ou por pessoas por eles delegadas. Ainda, os algoritmos reproduzem os vieses daqueles que os programam (SCHMIDT, 2017; COLCLOUGH, 2018).

O gerenciamento algorítmico, do ponto de vista da organização do trabalho, implica a transferência da administração da mão de obra para os algoritmos. Trata-se da automação de atividades anteriormente atribuídas a gerentes, contadores, atendentes e trabalhadores do setor de recursos humanos, a partir de informações extraídas dos trabalhadores diretamente pelas empresas prestadoras de serviço via plataforma digital e por meio de feedback dos seus clientes. Por meio da programação algorítmica, são efetuados, por exemplo, a distribuição de atividades entre os trabalhadores, a fixação do valor do trabalho, os procedimentos operacionais, a indicação do tempo para realização de dada tarefa, a duração de pausas, a avaliação dos trabalhadores, a aplicação de sanções, dentre outras (CHERRY, 2016).

O sistema de avaliações é um dos principais instrumentos que permitem o gerenciamento algorítmico. Parcela das empresas prestadoras de serviço via plataforma digital no setor de transporte de pessoas estabelece a possibilidade de seus clientes darem notas aos trabalhadores ao término da execução da tarefa. Essa avaliação leva em conta a expectativa gerada pela empresa acerca da forma da prestação do serviço, o que influi na distribuição de trabalho e na permanência do vínculo do trabalhador. Em relação ao primeiro aspecto, ter uma avaliação média muito elevada (acima de 96%), garante atividades em localidades preferenciais. Sobre o segundo, para que seja possível continuar trabalhando para as empresas, os trabalhadores devem manter uma média alta (geralmente acima de 90%); uma média inferior ao patamar estabelecido pela empresa acarreta punições, que vão desde a suspensão até a exclusão definitiva do cadastro (ou seja, a dispensa) (PRASSL, 2018).

Ainda a respeito da distribuição de trabalho, sobre ela tem grande influência a assiduidade dos trabalhadores. A maior parte das empresas prestadoras de serviço via plataforma digital, no setor de transporte de pessoas e de entregas, espera que os trabalhadores aceitem as atividades que lhes são designadas quando estão conectados, sendo que a rejeição, conforme se repita, implica desde a redução do envio de tarefas até a suspensão temporária de acesso à plataforma digital. Algumas empresas estabelecem parâmetros mínimos de aceitação e de cancelamento de tarefas, sendo que a sua inobservância pelo trabalhador ocasiona a interrupção temporária do acesso à sua conta junto à empresa (KALIL, 2021).

Outras empresas no setor de entregas fixam um sistema de pontuação que determina a frequência e as áreas onde os trabalhadores podem receber atividades para serem executadas. Em geral, o sistema funciona da seguinte maneira: (i) em uma semana, os trabalhadores acumulam pontos, de acordo com o horário das tarefas que realizam e o nível de aceitação das atividades que executam; (ii) na semana seguinte, conforme a pontuação que o trabalhador obteve na semana anterior, a empresa estabelece os locais e horários que o trabalhador poderá receber trabalho (KALIL, 2021).

A remuneração dos trabalhadores é outro aspecto fortemente ligado ao gerenciamento algorítmico. Os valores das tarifas são determinados unilateralmente pelas empresas, sendo que raramente os trabalhadores são informados quanto receberão antes de aceitar a tarefa que lhes fora distribuída. A realização de um trajeto não recomendado pelo aplicativo pode ensejar a redução do valor a que o trabalhador tem direito. Algumas empresas adotam o preço dinâmico, em que o valor do serviço sobe em razão do aumento de sua demanda em um determinado local, sendo que esse mecanismo permite a coordenação de grupos de trabalhadores para responder instantaneamente às dinâmicas do mercado em que a empresa atua. A formatação do preço dinâmico é feita pelos algoritmos estabelecidos pela empresa, sem qualquer explicação aos trabalhadores (ROSENBLAT; STARK, 2017).

Outro elemento relacionado à remuneração dos trabalhadores é a instituição de promoções e bônus com o objetivo de estimular os trabalhadores a realizarem mais atividades. Trata-se de estratégia de mobilização da mão de obra conforme os interesses empresariais. Engenheiros de *software* de uma conhecida empresa prestadora de serviço via plataforma digital do setor de transporte de pessoas relataram que programam a oferta de bônus aos trabalhadores comparando-os a coelhos, para os quais deixam sempre a cenoura (ou o dinheiro) ao seu alcance a fim de que continuem se movimentando (ou trabalhando) no sentido de obtê-la (FOWLER, 2018).

As empresas prestadoras de serviço via plataforma digital também fazem categorizações de seus trabalhadores baseando-se em critérios por elas fixados. Manter um determinado desempenho que atenda às demandas empresariais, como aceitar uma certa porcentagem de trabalhos; completar um número de tarefas por hora; ficar on-line por uma quantidade de minutos por hora e ter uma média de avaliações muito elevada, colocam trabalhadores em um seletivo grupo que tem acesso a melhores condições de trabalho, como promoções mais frequentes, aplicação de multiplicador de ganhos das atividades feitas e execução de tarefas mais vantajosas. Por outro lado, o não atendimento dos parâmetros determinados pelas empresas implica o rebaixamento da categoria em que o trabalhador é enquadrado e, portanto, menos oportunidades de trabalho. Essa segmentação cria uma hierarquia entre os trabalhadores e dissemina insegurança, uma vez que os critérios de classificação são opacos e instáveis (ROSENBLAT; STARK, 2017; KALIL, 2021).

Em todos esses casos, as empresas fixam as regras para designar quem deve realizar determinada tarefa, indicam as situações que ensejam a imposição de alguma sanção, fixam o valor de cada atividade, ofertam bônus e promoções e asseguram vantagens para trabalhadores que atendam às suas demandas mais intensas de disponibilidade. A partir de dados extraídos dos trabalhadores e consumidores e das notas dadas pelos clientes, os algoritmos processam as informações recebidas e colocam em prática as políticas das empresas.

A gestão algorítmica gera a aparência de que inexistente um empregador ou preposto do qual emanam as ordens e os procedimentos repassados aos trabalhadores, o que vai ao encontro dos interesses empresariais de afastamento dos vínculos de emprego. Portanto, as empresas se valem do argumento da gestão algorítmica para esconder que por trás da programação realizada encontra-se a mão humana.

### **3. A natureza da atividade econômica e as estratégias de marketing adotadas pelas empresas**

Ao lado da gestão algorítmica, as empresas prestadoras de serviços via plataformas digitais criam um discurso que lhes apresenta perante a sociedade e as instâncias judiciais como empresas de tecnologia intermediária entre o trabalhador e o cliente final. Como consequência desta suposta intermediação, a relação existente entre a empresa e o trabalhador seria de prestação de serviço autônomo. Todavia, diante de um olhar mais atento e sistemático sobre a efetiva dinâmica da empresa, o que se identifica é um sofisma muito bem articulado. Na verdade, as empresas exploram como atividade principal setores econômicos tradicionais como o de entrega e transporte de pessoas.

Aqui, pretende-se indicar algumas das estratégias comerciais utilizadas pelas empresas para se sustentar como intermediária/parceira na relação econômica estabelecida, assim como apontar os aspectos que destituem a verdade de tal premissa e evidenciam seu caráter falacioso. Para tanto, duas dimensões serão observadas: primeiro, os elementos de gestão mais ampliada do negócio que descaracterizam a ideia da intermediação/parceria, colocando-as como empresas líderes da cadeia de produção dos serviços que oferecem; depois, alguns dos argumentos utilizados no âmbito do judiciário que foram aceitos para negar o vínculo no juízo de primeira instância, mas que foram afastados em sede recursal, resultando na declaração da existência de vínculo de emprego na segunda instância.

Acerca dos elementos de gestão mais ampliada do negócio e da caracterização das empresas como líderes da cadeia de produção do serviço que oferecem, parte-se da ideia apresentada por Oliveira, Carelli e Grillo (2020) de que as plataformas representam um processo evolutivo no qual um modelo de negócio voltado a oferecer a infraestrutura para que mercadores realizem negócios é transposta para o mundo virtual. Porém, sustentam os autores, as empresas adquirem a forma de “plataformas centralizadas na forma de mercado que controlam todo o ecossistema” e “explicita um processo de concentração de capital” (2020, p. 2614).

O controle do ecossistema se utiliza da gestão algorítmica tratada no item anterior para captação e processamento de dados que servem de matéria-prima na sociedade informacional. Isso se reverte também no mapeamento das necessidades de mercados locais (demandas de consumidor x oferta de trabalho) e informa as suas políticas comerciais internas, a exemplo das diretrizes de precificação do serviço.

A iFood, em vídeo explicativo dos “termos e condições de uso iFood para entregadores”<sup>1</sup>, apresenta-se como empresa de tecnologia que conecta os clientes aos estabelecimentos e estes aos entregadores. Portanto, atua como elo entre todos os sujeitos envolvidos na relação comercial. Na etapa da relação consumidor e estabelecimento, atua como verdadeira intermediária, prestadora de serviço para o estabelecimento (comerciante ou pessoa física), que diversifica os modos de captação de clientes se utilizando da tecnologia da plataforma digital disponibilizada pela empresa para vender seu produto e entregá-lo em local diferente daquele em que está instalado.

Porém, para que a empresa oferte o serviço de intermediação entre consumidor final e estabelecimento, ela precisa ter em seus quadros a disponibilidade do sujeito trabalhador. Para ela é indiferente se o entregador será

---

1 Cf. “Termos e condições de uso iFood para entregadores”. Disponível em: <https://entregador.ifood.com.br/termos/termosdeuso/>. Acesso em: 14 abr. 2021.

João, Maria ou Pedro, mas é preciso que haja certa massa de força de trabalho disponível, trata-se de um modelo de negócio que melhor funciona sem determinação prévia do horário de trabalho.

Um outro aspecto que contribui para se refutar o argumento da relação de suposta autonomia ou parceria entre a empresa e o trabalhador pode ser identificado nas opções de investimento destas empresas. Ainda no âmbito da iFood, encontra-se a parceria estratégica firmada com a empresa de *bikes* elétricas Tembici, em que se criam os “Planos Pedal, exclusivos para entregadores: alugueis de bike flexíveis e beem (*sic*) mais baratos que em outros lugares”<sup>2</sup>.

No âmbito da Uber, por sua vez, investe-se milhões, ano à ano, para o desenvolvimento do carro autônomo, a fim de causar a ilusão da eliminação do trabalho do motorista e, conseqüentemente, instaurar o medo no trabalhador. Ainda que aqui não se advogue a facticidade da eliminação do motorista, uma vez que o custo de um carro automático é muito maior do que o de manutenção de um trabalhador precário responsável por adquirir os próprios instrumentos de trabalho, trata-se de tornar confesso pela empresa que o trabalhador não é seu parceiro.

As opções de investir em parcerias estratégicas para melhoramento da condição material do serviço prestado ao consumidor final e no desenvolvimento de inteligência artificial como pretensa substitutiva da força de trabalho daquele que executa a prestação de serviços sinalizam que a atividade econômica sobre a qual a empresa reproduz e se apropria de riqueza é aquela destinada à satisfação do cliente, o consumidor final. Isso ainda pode ser identificado nas estratégias de *marketing*, quando se utilizam de linguagem que buscam descaracterizar o vínculo, mas que subliminarmente reforçam os elementos fático-legais da relação de emprego.

A partir de Fernández e Barreiro (2020), identifica-se que o *marketing* das empresas incorpora a desqualificação da regulação e das instituições do trabalho, impregnando as mídias e também as instituições com confusões terminológicas e com a associação do sucesso profissional ao primado neoliberal da flexibilização e da liberdade de escolha. Intenta-se destituir a sociedade do trabalho, substituindo-a pela sociedade do consumo, quando trabalhador e consumidor final são equiparados na condição de “usuários” e “clientes”. De igual forma, o sucesso estaria presente em ser um motorista ou entregador que optou por um estilo de vida que rompe com um modelo do passado e valoriza a liberdade, a flexibilidade e a criatividade. Portanto, os destinatários das mensagens veiculadas não se reduzem à sociedade como um todo e aos

---

2 Postagem da iFood sobre clube de serviços para compra de bikes elétricas. “iFood pedal: entregas de bike elétrica”. Portal do Entregador, iFood. Disponível em: <https://entregador.ifood.com.br/quero-fazer-parte/ifood-pedal/>. Acesso em: 14 abr. 2021.

atores institucionais. Elas se reportam também ao convencimento do trabalhador de que são “empreendedores de si mesmos”<sup>3</sup>.

Nesse processo de adesão à ideia de “libertação do vínculo de emprego”, os trabalhadores abrem mão de direitos trabalhistas e de seguridade social em troca da pecha de ser autônomo. Com isso, ingressam na lógica do mercado autorregulável e sucumbem à dimensão concorrencial com a assumpção do risco da atividade, ao passo em que transferem a riqueza que produzem para a empresa-líder da cadeia; é ela que controla a efetiva distribuição do serviço a ser realizado, conforme seus critérios de organização do trabalho e consoante a massa da força de trabalho disponível. É assim que os elementos fáticos-jurídicos que caracterizam a relação de emprego vão se afigurando como inerentes ao trabalho via plataforma, a despeito de todo o esforço para burlá-los.

Toda a investida das empresas para mascarar o vínculo de emprego são transpostas para o âmbito judicial, quando elas se apresentam como “empresa de tecnologia da informação”. Segundo Oliveira, Carelli e Grillo (2020), as respostas a serem dadas pelo Direito do Trabalho a essa questão podem ser de duas ordens: ou admitir a natureza privada da relação de trabalho, ou admitir a necessidade de regulação do trabalho via plataforma.

O fato é que o processo de apropriação dos tempos de vida do trabalhador e a caracterização de empresas que funcionam *all time*, com um tom de onisciência seja pelo funcionamento 24 horas, 7 dias por semana, seja pelo imperativo que têm sobre o mercado na qualidade de empresas-líderes oligopólicas, ajudam a ressaltar a natureza da relação destas empresas com o trabalhador, a saber de emprego.

#### **4. A utilização da jurimetria para induzir a criação de jurisprudência desfavorável ao reconhecimento de vínculos de emprego**

O conceito de jurimetria foi primeiro apresentado na literatura em 1949, no artigo “Jurimetrics, The Next Step Forward”, de Lee Loevinger (1949). O autor identificou padrões decisórios que, em determinadas circunstâncias e em certos tribunais, revelavam resultados semelhantes, e, por meio da correlação de palavras-chave, concluiu que tais padrões poderiam ser identificados.

A partir das ideias de Loevinger, costuma-se definir a jurimetria como a aplicação de métodos estatísticos ao Direito para “radiografar a realidade do movimento de processos, por meio da coleta, tabulação, apresentação,

3 Nos termos utilizados por Dardot e Laval (2016), trata-se do sujeito forjado no bojo do neoliberalismo, quando se privilegia o individualismo como princípio de socialização e se vulnerabiliza o trabalhador suprimindo-lhe direitos sociais e do trabalho, assim como transferindo-lhe os riscos.

análise, interpretação, representação gráfica e descrição dos dados coletados, facilitando sua compreensão e interpretação” (BARBOSA; MENEZES, 2014).

Hoje, com a aplicação de métodos jurimétricos, pode-se, dentre outras possibilidades, analisar e fiscalizar as decisões judiciais e suscitar casos de corrupção no Judiciário; identificar as dificuldades do bom andamento dos processos e enfrentar a morosidade da Justiça<sup>4</sup>; melhor avaliar, a partir dos cenários jurisprudenciais, a probabilidade de sucesso ao se ingressar com uma ação; construir estratégias processuais com maiores probabilidades de serem bem sucedidas; e, o que é de grande impacto para a sociedade, ajudar na formulação de leis e políticas públicas.

Quanto a esta última vantagem, é certo que as decisões judiciais têm impacto na sociedade. Mas tal impacto não pode ser devidamente aferido a partir de análises pontuais, de casos isolados – o que poderia ocasionar grandes distorções. A partir da organização estatística das decisões judiciais, em que são extraídos os seus elementos qualitativos, e da quantificação dos processos por temas apreciados, é possível compará-los com outros indicadores sociais e mensurar os fatos sociais que deram causa aos conflitos. É possível, inclusive, a partir da comparação de comportamento dos demandantes, identificar por quais razões determinados grupos sociais buscam o socorro da Justiça. A jurimetria, portanto, pode auxiliar tanto na elaboração de leis como na implementação de políticas públicas (PINTO; MENEZES, 2014).

Ensinam Zabala e Silveira (2014, p. 93):

[...] o legislativo regulamenta as mesmas questões socioeconômicas dos demais poderes. Uma aplicação direta é a criação de novas regulamentações relativas aos maiores litigantes do país. O relatório técnico publicado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ, 2011) aponta que bancos, órgãos públicos e empresas de telefonia estão no topo da lista. Assim, priorizar leis mais eficientes à luz da informação disponível pode reduzir drasticamente o tempo de tramitação e custo processual.

Em meio às vantagens e comodidades da jurimetria, questões polêmicas e preocupações são suscitadas. As preocupações mais alardeadas dizem respeito à redução de postos de trabalho dos operadores do Direito, em função de sua suposta substituição por máquinas, e a divulgação de dados ocasionando a

---

4 Para melhor entendimento sobre a importância de algoritmos de busca e classificação, que coletam e organizam informações processuais, vide Magalhães e Vieira (2020). O Supremo Tribunal Federal e a Universidade de Brasília desenvolveram o “Projeto Victor”. Trata-se de software de inteligência artificial que visa agilizar processos na Suprema Corte por meio da conversão de imagens de processos em textos digitais, bem como identificar se há temas de repercussão geral nos processos levadas a sua apreciação. Disponível em: <https://www.nexojournal.com.br/entrevista/2018/10/09/Como-a-intelig%C3%A2ncia-artificial-tem-sido-usada-no-Direito>. Acesso em: 04 abr. 2021.

invasão de privacidade dos litigantes<sup>5</sup>. Questiona-se se a comercialização de dados extraídos por meio da jurimetria é jurídica e eticamente adequada. Para o presente capítulo, interessa tratar dessa última questão, inclusive quando tal comercialização tem servido à manipulação da própria jurisprudência.

Nesse sentido, é comum encontrar, por meio de sites de busca na internet, empresas que oferecem serviços de jurimetria. Garantem estas empresas:

Empresa A: “Captura automática de andamentos nos Tribunais e publicações no D.O. transformados em dados estruturados; transformação de dados em Informação através de um Painel Gráfico (B.I.) que espelha a realidade do seu escritório ou departamento jurídico; resultado da estruturação dos Dados públicos e privados. A seu passado e presente projetados em possibilidades futuras.”<sup>6</sup>

Empresa B: “prever processos procedentes e improcedentes, possibilidade e valor do acordo, prazo do processo, além de identificar os melhores advogados e processos, realizar a propensão ao ajuizamento e dezenas de outras análises avançadas”.<sup>7</sup>

Assim, utilizando-se da jurimetria é possível identificar o posicionamento de cada magistrado a respeito da terceirização, das horas *in itinere*, do teletrabalho, das custas processuais e de tantos outros temas. É possível, portanto, classificar os magistrados conforme a probabilidade das decisões, obtendo-se o perfil de cada julgador e identificando os mais progressistas e os mais conservadores.

É legítimo, evidentemente, que, no intuito de firmar sua tese, autores e réus esforcem-se para colacionar aos autos decisões judiciais que com ela corroborem. Trata-se de recurso que visa convencer o Juízo de que a jurisprudência lhe é favorável. O problema surge quando se torna possível a manipulação da própria jurisprudência, fazendo com que ela possa não mais refletir o entendimento dominante nos diferentes ramos do Judiciário.

Ao se analisar a atuação judicial da Uber, por exemplo, é possível verificar que a empresa vem empregando largamente a jurimetria. Como estratégia

5 Importa ressaltar que pesquisa do Centro de Ensino e Pesquisa em Inovação – CEPI/FGV vai de encontro à tese da redução dos postos de trabalho tal como alardeado. Segundo o estudo, “a redução de postos de trabalho virá acompanhada pela criação de novas funções em organizações jurídicas. Os profissionais que ingressarão na carreira jurídica deverão ter familiaridade com ferramentas tecnológicas. O domínio das tecnologias e dos sistemas utilizados pela organização jurídica à qual pertencem será valorizado, principalmente, se o profissional estiver apto a desenvolvê-los ou auxiliar profissionais de Tecnologia da Informação (TI)” (MAGALHÃES; VIEIRA, 2020, p. 47).

6 [https://forelegal.com.br/?gclid=EAIaIQobChMIInbuGwdzn7wIVXQelCR1o3gkyEAAyASAAEgJo7PD\\_BwE#como-funciona](https://forelegal.com.br/?gclid=EAIaIQobChMIInbuGwdzn7wIVXQelCR1o3gkyEAAyASAAEgJo7PD_BwE#como-funciona)

7 <http://semantix.com.br/semantix-ajus/>. Acesso em: 04 nov. 2019.

de defesa, a empresa propõe acordo judicial quando está diante de um julgador progressista, mais suscetível ao reconhecimento do vínculo de emprego entre o motorista/reclamante e a empresa/reclamada. Do acordo, faz constar a obrigação de pagar – o que abarca diversos créditos trabalhistas – desde que não seja reconhecido o vínculo de emprego.

Desse modo, as decisões favoráveis à empresa formam jurisprudência. E as que possivelmente seriam desfavoráveis são evitadas, pois são substituídas, em alguma fase processual, em qualquer instância, por acordos homologados judicialmente. A partir de então, contribuindo estrategicamente para a criação de uma jurisprudência favorável a sua tese, a empresa, em suas peças defensivas, passa a citar algumas dessas decisões e a apresentar o número de processos em que houve improcedência do pedido de reconhecimento de vínculo de emprego – número este maquiado pela estratégia adotada.

Apesar de induzida pelo método mencionado, a jurisprudência sobre a relação jurídica que une os trabalhadores que laboram via aplicativos de entrega e de transporte e as respectivas empresas é apresentada por matéria jornalística como vitória das empresas. Artigo publicado em 23 de julho de 2020 no *Valor Econômico* trouxe como manchete principal: “Placar na Justiça do Trabalho é favorável às empresas de aplicativo” (OLIVON, 2020). E o subtítulo da manchete destacou: “Entregadores perdem maioria de ações nos TRTs sobre vínculo de emprego”.

Os títulos de manchetes, a exemplo do indicado, dado o caráter direto e peremptório das afirmações, têm o condão de influenciar a formação da opinião de massa e de criar entendimentos rasos, mas determinantes sobre o comportamento da sociedade. Trabalhadores, por exemplo, podem assumir essa notícia como verdade e deixar de demandar suas pretensões diante do provável insucesso de uma ação judicial. Da parte dos magistrados, por sua vez, a mensagem que fica é a de que o Judiciário está consolidando seu entendimento no sentido da inexistência de vínculo de emprego.

Ocorre que os números da matéria falam em 432 ações julgadas, sendo 172 improcedentes; 5 totalmente procedentes; 81 parcialmente procedentes; 97 acordos; e desistência em 40 casos. Importa relevar que quem atua na Justiça do Trabalho sabe que é bem raro que uma ação seja julgada totalmente procedente. O comum, quando a decisão é favorável ao autor, é que a procedência seja parcial. Além disto, sabe-se, como mencionado, que a empresa costuma fazer acordo quando percebe que corre alto risco de ter reconhecido o vínculo de emprego. Assim, o acordo não poderia ser visto como derrota, como destacado na manchete. Então, seriam 5 ações com procedência total, 81 com procedência parcial e 97 com acordos homologados, o que resulta em 183 processos, número maior do que o das improcedências.

Em sede de resultados parciais de pesquisa realizada por Almeida (2021)<sup>8</sup> sobre o judiciário brasileiro, identificam-se 1.103 processos ajuizados contra empresas do setor de transporte de passageiros e de entrega entre os anos de 2017 a 2020 (cerca de metade dos processos que comporão o resultado final). Dentre estes, 498 em face da Uber e 183 em face da iFood. Das ações em face da Uber, quando considerado o andamento processual de primeira instância, 30 reconheceram o vínculo e 238 o negaram, enquanto as demais aguardam julgamento. Das ações em face da iFood, 60 não reconheceram o vínculo e apenas 8 o reconheceram, com as demais ações aguardando julgamento. Dentre as ações dos entregadores em que se reconheceu o vínculo, sete tiveram como primeira reclamada empresa distinta da plataforma, que funcionam como fornecedoras de mão de obra; somente uma ação foi ajuizada diretamente em face da empresa e resultou em acordo judicial.

A estratégia adotada pelas empresas não passou despercebida aos olhos do Ministério Público do Trabalho e de magistrados mais atentos. No processo ROT 0011710-15.2019.5.15.0032, em que é parte a Uber do Brasil Tecnologia Ltda, o *Parquet* apresentou parecer em que argumenta que:

O Posicionamento Jurisprudencial mencionado pela empresa não é fruto do acaso, ou da ausência de compreensão da Justiça do Trabalho sobre a metodologia de trabalho em questão. O número de decisões favoráveis à empresa tende a ser maior do que o número de decisões desfavoráveis, porque ela adota evidente estratégia de “jurimetria”, formalizando acordos judiciais que impedem o revolvimento da matéria pelas instâncias recursais trabalhistas, *obstando a formação de posicionamento jurisprudencial que lhe seja contrário*.

No referido parecer, o MPT apresenta relação de processos com as respectivas decisões com o intuito de provar o alegado. Ainda, alerta para a estratégia adotada pela empresa de fazer constar dos acordos judiciais cláusula injustificada de confidencialidade, a fim de encobrir os créditos trabalhistas quitados. E destaca que a estratégia vem sendo adotada pela empresa em outros países, a exemplo da Austrália, conforme se observa de matéria jornalística<sup>9</sup>.

Na Justiça do Trabalho, por sua vez, algumas decisões de segunda instância rechaçam o uso da jurimetria, tal como realizado, de forma recorrente, pela empresa UBER. No Recurso Ordinário nº 0010258-59.2020.5.03.0002<sup>10</sup>,

8 Trata-se de levantamento obtido na pesquisa do doutorado no âmbito do Programa de Pós-graduação em Desenvolvimento Econômico do Instituto de Economia da Unicamp.

9 <https://www.smh.com.au/politics/federal/staring-down-the-barrel-of-a-landmark-judgment-on-its-workers-status-uber-folds-20201217-p56oij.html>

10 Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010258-59.2020.5.03.0002>. Acesso em: 03 fev. 2021. A decisão é de 14/12/2020.

o TRT-3 recusou-se a formalizar a homologação de acordo por conta da estratégia de jurimetria adotada pela empresa UBER. Diz a decisão:

[...] Pesquisa jurimétrica realizada pelo Parquet, com resultados levantados parcialmente e, por enquanto, por amostragem, no universo de 279 processos em trâmite contra a reclamada, houve oferta de proposta e celebração de acordo exatamente nas turmas em que já houve o reconhecimento de vínculo de emprego entre as partes. Ante o exposto, indefiro o pedido de retirada do processo de pauta e prossigo no julgamento do feito.

A preocupação com o mau emprego da jurimetria vem sobressaindo em outros países. O art. 33, da Lei de Reforma do Judiciário da França (Lei n. 2019/222), por exemplo, dispõe: “os dados de identidade de magistrados e servidores do *Judiciário não podem ser reutilizados com o objetivo ou efeito de avaliar, analisar, comparar ou prever suas práticas profissionais, reais ou supostas*”. Trata-se de preocupação com a manipulação do judiciário que levou à vedação da divulgação de estatísticas sobre decisões judiciais.

Naquele país, os acórdãos dos tribunais judiciais são disponibilizados eletronicamente ao público, mas os nomes e sobrenomes das pessoas singulares mencionadas na decisão, quando são partes ou terceiros, são ocultados. Quanto à proibição de tratamento de dados ligados à identidade dos magistrados, ela é fundamentada no argumento de que a construção de perfis individualizados é contrária ao bom funcionamento da justiça, pois ela contribuiria para pressionar os magistrados e para possibilitar a adoção de estratégias de litigância que levariam à distorção do posicionamento jurisprudencial (ORSINI, 2020, p. 326).

Segundo Adriana Orsini (2020, p. 328):

A chamada financeirização da Justiça, onde o Direito e direitos se tornam fetiches, objeto de influência e mando do poder econômico, se tornando também uma arma de coerção deve ser repudiada, com todas as vênias, por não se tratar de interesse público a que esteja o Poder Judiciário obrigado a seguir.

O tema é palpitante e deve ser objeto de discussão e tratamento normativo no Brasil também.

## 5. Conclusão

Estratégias à rédea solta, empresas prestadoras de serviços via plataforma digital esforçam-se para camuflar a relação de emprego mantida com seus

trabalhadores, despindo-se de sua função social e beneficiando-se da redução de custos decorrente da sonegação trabalhista e fiscal.

Com o intuito de camuflar os vínculos de emprego, o empregador ou seu preposto escondem-se por trás do manto da gestão algorítmica com o intuito de gerar a impressão de que não há ordens sendo emitidas.

Ainda, dentre as estratégias adotadas, sobressalta a sua apresentação como empresas de tecnologia, intermediárias ou parceiras. As falácias desse discurso, no entanto, evidenciam-se quando se tem uma compreensão mais sistêmica da ação das empresas como agente econômico, das conveniências linguísticas das peças publicitárias, da atuação que busca vantagens sempre desproporcionais em relação ao trabalhador.

Por fim, o mau uso da jurimetria visando induzir a formação de jurisprudência desfavorável ao reconhecimento dos vínculos empregatícios é estratégia que precisa ser desmascarada e enfrentada pelos tribunais pátrios.

Como consequência das estratégias mencionadas, o trabalhador alimenta a máquina de enriquecimento das empresas, ao tempo em que sucumbe à precarização da sua condição humana por elas patrocinadas.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, P. F. **Regulação e invisibilidade institucional**: as contradições dos julgamentos sobre o vínculo de emprego do trabalhador via plataforma digital nas ações trabalhistas de 2017 a 2020. Tese em andamento (Doutorado em Desenvolvimento Econômico) – Universidade de Campinas, Campinas, 2021.

BARBOSA, C. M.; MENEZES, D. F. N. Jurimetria como método de investigação da eficiência do Poder Judiciário: análise do caso das empresas telefônicas. *In*: KNOERR, F. G.; NEVES, R. C.; CRUZ, L. P. de F. (orgs.). **Justiça e o paradigma da eficiência na contemporaneidade**. Florianópolis: Funjab, 2014, v. 1, p. 262-280. Disponível para leitura em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=8c71d6367dc1f7a9>

CHERRY, M. Beyond misclassification: the digital transformation of work. **Comparative Labor Law & Policy Journal**, v. 37, n. 3, 2016.

COLCLOUGH, Christina. When algorithms hire and fire. **International Centre for Trade Union Rights**, v. 25, n. 3, 2018.

DARDOT, P.; LAVAL, C. **A nova razão do mundo**. Ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo: Boitempo, 2016.

FOWLER, S. **“What have we done?”**: Silicon Valley engineers fear they’ve created a monster. Vanity Fair, New York, sept. 2018. Disponível em: <https://www.vanityfair.com/news/2018/08/silicon-valley-engineers-fear-they-created-a-monster>.

KALIL, R. B. O poder empregatício no capitalismo de plataforma. *In*: OLIVEIRA, C. D’arc D. (coord e org.). **Revolução 5.0 e novas tecnologias**: homenagem a Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva. São Paulo: Tirant lo Blanch Brasil, 2021 (Coleção Transformações no Mundo do Trabalho, v. 3).

LOEVINGER, L. Jurimetrics: the next step forward. *Minnesota Law Review*, **Journal of the State Bar Association**, Minnesota, v. 33, n. 5, abr. 1949.

MAGALHÃES, D. de C. S.; VIANA, A. L. Direito, tecnologia e disrupção. **Revista CNJ**, Brasília, v. 4, n. 1, p. 37-51, jan./jun. 2020.

MAZZOTTI, M. Algorithmic life. *In*: PRIDMORE-BROWN, M.; CROCKETT, J. (eds.). **The digital revolution**: debating the promises and perils of the Internet, automation, and algorithmic lives in the last years of the Obama Administration. Los Angeles: Los Angeles Review of Books, 2017.

OLIVEIRA, M. C. S.; CARELLI, R. L.; GRILLO, S. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. **Revista Direito e Praxis**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, p. 2609-2634, 2020.

OLIVON, B. Placar na Justiça do Trabalho é favorável às empresas de aplicativo. **Valor Econômico**, 23 jul. 2020. <https://valor.globo.com/legislacao/noticia/2020/07/23/placar-na-justica-do-trabalho-e-favoravel-as-empresas-de-aplicativo.ghtml>

ORSINI, A. G. de S. Jurimetria e predição: notas sobre uso dos algoritmos e o Poder Judiciário. *In*: CARELLI, R. de L.; CAVALCANTI, T. M.; FONSECA, V. P. da (orgs.). **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPTU, 2020, p. 313-332.

PINTO, F. C. de S.; MENEZES, D. F. N. Jurimetria: construindo a teoria. *In*: TEORIAS da decisão e realismo jurídico [Recurso eletrônico on-line]. Organização: CONPEDI; UFPB. João Pessoa, 2014.

PRASSL, J. **Humans as a service**: the promises and perils of work in the gig economy. New York: Oxford University Press, 2018.

ROSENBLAT, A.; STARK, L. Algorithmic labor and information asymmetries: a case study of Uber's Drivers. **International Journal of Communication**, v. 10, 2016.

SCHMIDT, F. **Digital labour markets in the platform economy**: mapping the political challenges of crowd work and gig work. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung (FES), Division for Economic and Social Policy, 2017. Disponível em: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/13164.pdf>.

ZABALA, F. J.; SILVEIRA, F. F. Jurimetria: estatística aplica ao direito. **Revista Direito e Liberdade – RDL**, ESMARN, v. 16, n. 1, p. 73-86, jan./abr. 2014.



# CAPÍTULO 12

## O TRABALHO EM DOMICÍLIO NO BRASIL: legislação, doutrina e decisões judiciais recentes

*Angela Maria Carneiro Araújo  
Thaíssa Tamarindo da Rocha Weishaupt Proni*

---

### 1. Introdução

O local da prestação dos serviços nunca foi determinante para a definição das relações de trabalho, sejam formais ou informais. Desde os primórdios das celebrações de acordos entre empregadores e trabalhadores no trabalho produtivo, a legislação abarcava várias modalidades de trabalho externo, como era o caso dos vendedores viajantes, livreiros “de porta em porta”, vendedoras chamadas “promotoras de cosméticos”<sup>1</sup>, os praticistas, as costureiras etc.<sup>2</sup>.

Atualmente, a legislação trabalhista abarca duas classificações em relação ao trabalho realizado fora das dependências do empregador: uma em relação à modalidade do trabalho e outra quanto à jornada. Em relação à modalidade, a legislação diferencia ao menos duas delas: o trabalho em domicílio tradicional e o teletrabalho. Em relação à classificação quanto à fixação da jornada, a legislação diferencia o regime de três tipos de empregados: a) os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário e seu devido controle; b) os gerentes, diretores ou chefes de departamento (os chamados “cargos de confiança) e c) os empregados em regime de teletrabalho. Em relação a esses 3 tipos de empregados, não se aplica a possibilidade de extensão da jornada em horas extraordinárias.

A espécie de trabalho sob a denominação “trabalho em domicílio” consiste naquela atividade realizada no domicílio do próprio empregado, ou seja, externo à empresa. Assim, a Consolidação das Leis do Trabalho, a CLT, no artigo 83, conceituou-o como sendo aquele “executado na habitação do

---

1 As primeiras vendedoras de cosméticos “porta a porta” no Brasil começaram a atuar no ano de 1958, com a chegada da marca Avon na América Latina (informações no site da Avon Brasil). As mulheres vendedoras eram chamadas de “autônomas” e seu vínculo de emprego jamais foi reconhecido, até os dias atuais.

2 Tanto na modalidade de contrato de trabalho como na modalidade de contrato de “locação de serviços”, denominação para o trabalho autônomo constante do Código Civil Brasileiro de 1916, em vigor até 2002, quando então a expressão “locação de serviços” foi modificada para “prestação de serviços”.

empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunerare”. Por *oficina de família*, deve-se compreender, a princípio, o espaço localizado no domicílio do trabalhador, reservado a prática das atividades produtivas.

Refletindo as mudanças ocorridas na esteira da flexibilização das relações de trabalho, a doutrina jurídica passou a conferir uma acepção mais ampla ao vocábulo “domicílio”, compreendendo-o, genericamente, como o lugar destinado à prestação de serviço ao empregador, desde que desenvolvido sem a fiscalização direta deste e fora de seu estabelecimento. Desta forma, segundo Sérgio Pinto Martins (2008, p. 134) o trabalho em domicílio é aquele que “uma pessoa realiza em troca de remuneração, em seu domicílio ou em outros locais distintos das dependências do empregador com o fim de elaborar um produto ou prestar um serviço, conforme as especificações do empregador, independentemente de quem proporcione os materiais, equipamentos ou outros elementos necessários para esse trabalho”.

Atualmente, o trabalho em domicílio ainda é utilizado na esfera industrial, principalmente nos setores têxtil (indústrias de confecção e vestuário), do couro, do papel, do papelão, dentre outros. Entretanto, nos últimos anos, tem se estendido para os outros setores de serviços, em atividades como a preparação de publicidade, mecanografia, o trabalho em TI (tecnologia da informação tanto em software quanto em hardware) tradução de textos, edição de imagens para internet, dentre muitos outros, na modalidade inicialmente referida como teletrabalho.

Apesar de a forma de trabalho em exame poder ser desempenhada fora da empresa com previsão legal, persistem no mercado de trabalho as relações de informalidade, ou seja, pequenas operações industriais na franja do sistema produtivo sem nenhuma ligação formal com o verdadeiro tomador dos serviços, o que pode ser chamado de terceirização informal ou até quarteirização, no caso do trabalho em domicílio.

No entanto, no Direito do Trabalho, prevalece o princípio da “princípio da primazia da realidade sobre a forma”, sendo assim, havendo a identificação das condições exigidas pela legislação para a configuração do vínculo empregatício, o contrato de trabalho poderá ser reconhecido, após a questão ser judicializada. Os requisitos legalmente previstos (artigos 2º e 3º da CLT) são observados quando o serviço for prestado com pessoalidade, subordinação e habitualidade, de forma onerosa (mediante salário) e sem que o trabalhador assumira os riscos do negócio. Por se revelarem mais atenuados os requisitos da pessoalidade e da subordinação no trabalho realizado em domicílio, é a constatação destes que, geralmente, ganha relevância quando do reconhecimento do vínculo empregatício (por exemplo: as peças de roupas devem

ser cortadas e confeccionadas mediante instruções específicas da empresa tomadora e submetidas a um controle de qualidade).

A doutrina trabalhista tem sido flexível quanto à participação de familiares no cumprimento das tarefas, defendendo que, nestes casos, permanece o vínculo entre o empregado em domicílio e o empregador, desde que a prestação de trabalho não assuma a feição de empreendimento autônomo ou familiar. A principal condição para a descaracterização da relação de emprego pode ser notada quando o empregado passa a contratar (ou intermediar, obtendo lucro) ajudantes, a investir no negócio, adquirindo maquinaria, matéria-prima, utensílios industriais etc. (CASSAR, 2013).

Por sua vez, apesar de o pressuposto da subordinação também ser menos intenso no trabalho em domicílio, necessária se faz a sua verificação, sob pena de descaracterização da relação empregatícia. Tal requisito pode ser aferido através da constatação ou não da existência de comando, controle e supervisão sobre o trabalho desempenhado, mediante, por exemplo, o estabelecimento de cotas de produção pelo empregador. Convém registrar que não se pode confundir juridicamente o empregado em domicílio com o trabalhador autônomo, já que está ausente em relação a este último a necessária relação de subordinação exigida para a configuração do vínculo empregatício. Ademais, enquanto o trabalhador autônomo assume os riscos de sua atividade, trabalhando por conta própria e com autonomia na prestação do serviço, o mesmo não ocorre com o trabalhador em domicílio, subordinado a uma estrutura maior que o alimenta com matéria-prima e outros fatores necessários à produção.

A despeito da diferenciação jurídica das figuras de empregado à distância e trabalhador autônomo, precisamos entender que a dinâmica do capitalismo atual produziu uma intersecção dessas figuras, uma vez que a indústria passou a se utilizar desse tipo de mão de obra barata e precária, sem a devida formalização, muitas vezes sem qualquer contrato ou mediante simulação de contrato de trabalho autônomo. Tal fenômeno já muito abordado por estudos anteriores expõe, por exemplo, a problemática da expansão das oficinas de costura subcontratadas e do trabalho informal que se expandiu durante os anos 90 e acompanhou a recuperação e o desempenho da indústria de confecções ao longo das últimas duas décadas. Segundo aponta *Carlos Freire da Silva* (2008, p. 10), neste período o setor passou por um processo intenso de reestruturação produtiva. As empresas passaram a fabricação de produtos mais variados com séries de menores escalas, diminuíram o tamanho de suas plantas e externalizaram as etapas da produção mais intensivas em mão de obra, como a costura. Buscava-se a adaptação das empresas a estruturas mais flexíveis que acompanhassem as oscilações de tendências de mercado, as pressões da demanda ditadas pela moda e resistisse à força da concorrência externa gerada pela abertura econômica.

Como consequência destas inflexões, cresceu o número de oficinas domiciliares de costura e houve um aumento do peso do trabalho informal feminino, ao mesmo tempo em que diminuíram as vagas de emprego formal nas fábricas desse setor<sup>3</sup>. Deste modo, a produção e a circulação das riquezas geradas na indústria de confecções passou a depender da interação entre empresas com características bem distintas entre si e da interconexão entre mercados formais e informais.

É importante compreender a evolução da legislação trabalhista na diferenciação do trabalho em domicílio e do teletrabalho e analisar algumas decisões judiciais recentes que mostram tendências de entendimento do Poder Judiciário sobre a matéria, principalmente em relação aos excessos de jornada ligados ao chamado *home office* bem como à informalidade estrutural no trabalho em domicílio<sup>4</sup>.

## 2. Evolução legislativa e posicionamento doutrinário

O trabalho à distância na legislação trabalhista é diferenciado por duas modalidades diferentes: o trabalho em domicílio e o teletrabalho. O teletrabalho reflete uma evolução tecnológica capaz de permitir a execução de certos serviços por meio da utilização de computadores, programas de informática, pela internet e pelo telefone.

Portanto, o teletrabalho distingue-se do trabalho em domicílio tradicional não só por implicar, em geral, a realização de tarefas mais complexas do que as manuais, mas também porque abrange setores diversos como: tratamento, transmissão e acumulação de dados, secretariado, consultoria, assistência técnica e auditoria, gestão de recursos, vendas e operações mercantis em geral, desenho, jornalismo, digitação, redação, edição, contabilidade, tradução, além da utilização de novas tecnologias, como informática e telecomunicações afetas ao setor terciário (BARROS, 2010).

Homero Batista Mateus da Silva (2018, p. 50) aponta que, em 2011, houve alteração na redação do art. 6º para fazer expressa referência aos meios

3 SILVA (2008). De acordo com a Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED), na Região Metropolitana de São Paulo, entre 1985 e 2005, a proporção dos empregados com carteira de trabalho na indústria passou de 52,1% para 31,2%, enquanto os empregados com carteira nos serviços aumentaram sua participação de 31,7% para 49,5% no mesmo período. Mesmo entre os ocupados sem carteira e os autônomos verifica-se esta mesma tendência de crescimento do emprego nos serviços em detrimento da indústria. Nesses 20 anos, os empregos sem carteira na indústria caíram de 30,1% para 20,2%, já nos serviços passaram de 40% para 55,2%.

4 É importante destacar que os julgados analisados se referem ao momento anterior à pandemia da covid-19 no Brasil.

“telemáticos e informatizados” (inclusão do parágrafo único)<sup>5</sup>. Esclarece que o propósito desse parágrafo é salientar que, no mundo contemporâneo, o telefone celular e os computadores mais escravizam que libertam, pois as ordens podem ser dadas pessoalmente no ambiente de trabalho ou remotamente, na casa do empregado ou nos espaços públicos, por meio de numerosos mecanismos eletrônicos de transmissão de voz e dados (vide o aplicativo para smartphones WhatsApp).

Neste mesmo sentido, Ricardo Antunes (2018, p. 35) ao desmentir o mito do fim do trabalho humano, denuncia estarmos presenciando o advento e a expansão monumental do novo proletariado da era digital, cujos trabalhos, mais ou menos intermitentes, mais ou menos constantes, ganharam novo impulso com as TICs<sup>6</sup>, que conectam, pelos celulares, as mais distintas modalidades de trabalho.

Embora a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei 13.467/2017) não tenha alterado o tema do trabalho em domicílio, realiza importante atualização em relação ao teletrabalho, pois insere no artigo 62 da CLT o inciso III, que exclui o teletrabalho do capítulo da jornada padrão de trabalho<sup>7</sup>:

“Art. 62. Não são abrangidos pelo regime previsto neste Capítulo:

I – Os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

II – Os gerentes, assim considerados exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

**III – Os empregados em regime de teletrabalho.**

Estamos diante de uma contradição: em primeiro, a CLT afirma que não há distinção entre o trabalho nas dependências do empregador ou no domicílio do empregado (art. 6º da CLT), ao passo que o art. 62, III retira o direito às horas extras pelo simples fato de se atuar em domicílio na modalidade do teletrabalho. A Reforma cria, assim, um terceiro trabalhador excluído do direito às horas extras, intervalo e adicional noturno (ao lado de cargo de

5 Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado à distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

6 Tecnologias de informação e comunicação.

7 Horário padrão na jornada clássica: 8 horas diárias e 44 horas semanais. O excedente deve ser remunerado como horas extras, com adicionais previstos em convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho, nunca abaixo de 25% sobre a hora normal, conforme art. 61 da CLT.

chefias e funções externas incompatíveis com controle de horário): o trabalhador em teletrabalho. Possivelmente, essa incompatibilidade será matéria de questionamento em ações de inconstitucionalidade, pois fere a isonomia entre os trabalhadores internos ou externos à empresa.

Além disso, mais adiante, a mesma reforma insere o Capítulo II-A, disciplinando o teletrabalho em cinco artigos adicionais, artigos 75-A a 75-E<sup>8</sup>, principalmente quanto aos aspectos contratuais: forma do contrato específica para a modalidade e descrição do modo de aquisição dos meios tecnológicos para exercícios da função, além de ficar expressa a responsabilidade do empregador em instruir o empregado quanto à prevenção de acidentes e doenças do trabalho no ambiente domiciliar. Resta saber como será feita a inspeção pela Secretaria do Trabalho, já que o lar é considerado local inviolável, mas, nesta condição contratual, extensão da empresa.

O novo capítulo introduzido pela Reforma tem dois méritos: reconhecer a relação de emprego a priori nesta forma de contratação (afastando a informalidade) e definir a responsabilidade do empregador em zelar pela adequação do ambiente domiciliar a fim de evitar acidentes do trabalho. No entanto, o maior impacto se dá na questão da jornada com a inserção do inciso III no art. 62, já fartamente citado, que exclui o teletrabalhador da possibilidade de recebimento pelas horas extraordinárias.

---

8 CAPÍTULO II-A (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) DO TELETRABALHO

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Com cautela, Maurício Godinho Delgado (2018, p. 135), ao analisar ponto a ponto a Reforma Trabalhista de 2017, contemporiza no sentido de reforçar que a nova regra fixa apenas uma presunção jurídica: a de que, em se tratando de empregado que se encontra em efetivo regime de teletrabalho, não se acha em situação compatível com o controle de horários; por essa razão, ele fica excluído das regras da CLT que regulam jornada de trabalho, horas suplementares e intervalos. Segundo o jurista, trata-se de presunção relativa, podendo sempre ser desconstituída por prova em sentido contrário.

No entanto, devido às dificuldades probatórias e ao risco de se perder o processo trabalhista e ainda ter de arcar com os seus custos, o teletrabalhador já inicia o seu contrato de trabalho um passo atrás em relação aos demais trabalhadores. Porquanto a todos os demais trabalhadores sejam estendidos os direitos inerentes à jornada padrão de 8 horas diárias e 44 horas semanais, esta categoria específica deverá fazer prova de seu direito em face de um dispositivo legal que de antemão o nega. Contraditória essa inovação trazida pela Reforma diante da realidade fática crescente da externalização do trabalho para o espaço da vida privada do trabalhador, por meio dos referidos “meios telemáticos”, tendência acentuada pela pandemia de covid-19, a partir de março de 2020.

### **3. As empresas e a exploração do trabalho à distância: do trabalho em domicílio informal à prática do *home office* nos contratos formais**

Em relação à expansão da produção industrial e de serviços em caráter informal, há que se destacar o papel da terceirização e de sua crescente utilização como meio de barateamento do custo de produção, a exemplo do que ocorre há décadas na indústria da moda (facções domiciliares) no Brasil, por meio da utilização do trabalho em domicílio, que sobreviveu às transformações do capitalismo e perdura até os dias atuais. Além da presença feminina, outra característica é a precariedade, que é ainda maior que a das ocupações informais fora do próprio domicílio. Não há o pagamento de direitos trabalhistas e a sobreposição entre moradia e local de trabalho torna o/a trabalhador/a mais vulnerável a artifícios como o prolongamento da jornada de trabalho e a variação da remuneração de acordo com as oscilações na demanda (AMORIM; ARAÚJO, 2000).

Essas ocupações vão se tornando comuns no bojo das medidas neoliberais iniciadas na década de 1990, quando acompanhou-se, *pari passu*, uma grande mudança da legislação trabalhista, que partiu da proibição total da prática da terceirização para gradualmente permiti-la nas atividades meio com o Enunciado 363 do TST (Tribunal Superior do Trabalho) em 1993 e

atualmente, liberá-la para toda e qualquer atividade, com a aprovação do projeto de lei (PL) 4.302/1998, que deu origem à chamada “nova lei da terceirização”, a Lei 13.429/2017. Viu-se, ainda, como produto dessa expansão desmedida, a crescente precarização dos postos de trabalhos com achatamento do padrão remuneratório.

Assim, a terceirização tornou-se a forma mais evidente de flexibilização da legislação trabalhista, o que aprofundou de maneira inaudita a flexibilização da contratação salarial no Brasil, como aumentou a informalidade, que deve, ainda, continuar aumentando nos próximos anos. A terceirização contribuiu para a persistência da informalidade, pois, buscando-se a redução de custos, fortalece as relações de trabalho mais heterogêneas, incluindo o trabalho por conta própria sem proteção social e a contratação de trabalhadores sem registro como forma de obter competitividade (ALVES, 2017).

Este cenário compõe parte da realidade do trabalho domiciliar no Brasil. Outra parte é composta pelo trabalho em domicílio na modalidade *home office* ou teletrabalho, que costuma ser formal e é concebido como uma benesse para a empresa e para o empregado pela sua flexibilidade. Uma pesquisa de 2014 da consultoria PricewaterhouseCoopers-Brasil (PwC), em parceria com a Fundação Getúlio Vargas (FGV), ouviu 113 empresas, em maioria de grande porte, sobre as novas configurações do trabalho, inclusive sobre o trabalho flexível<sup>9</sup>.

Segundo a pesquisa, na multinacional Unilever, por exemplo, dos cerca de 1.500 funcionários da área administrativa elegíveis para trabalhar remotamente (no total, são 2.300 pessoas), 73% podem trabalhar em casa uma ou duas vezes por semana. No Banco do Brasil, para selecionar os participantes, os gerentes avaliam o desempenho dos candidatos e realizam entrevistas com intuito de identificar o comprometimento e a capacidade de concentração do trabalhador que irá gozar deste “benefício”<sup>10</sup>. Pela exigência apontada, percebe-se que o trabalho em *home office* só se torna possível aos trabalhadores que demonstram uma capacidade de produção mental focada, capaz de, talvez, duplicar o desempenho longe das perturbações do ambiente de trabalho, gerando, assim, maiores lucros ao empregador. Neste sentido, Ricardo Antunes (2018) aponta que o teletrabalho se tornou uma forma mais profunda de exploração, capaz de ocupar cada vez maior tempo da vida privada do trabalhador.

Ainda no âmbito da pesquisa da PwC 69% das empresas brasileiras afirmaram que gostariam de implementar horário flexível e 64% de oferecer o trabalho remoto, mas não o fazem porque temem problemas legais<sup>11</sup>. “As maiores dúvidas giram em torno de como contabilizar horas extras no caso

9 Cf. *O futuro do trabalho: impactos e desafios para as organizações no Brasil*, 2014. Disponível em: <https://www.cohros.com.br/uploads/tinymce/uploads/PDF/FuturoDoTrabalho.pdf>

10 Fonte: <https://exame.abril.com.br/revista-exame/mais-trabalho-de-casa/>

11 *O Futuro do trabalho: impactos e desafios para as organizações no Brasil*, 2014: p. 19-21. <https://www.pwc.com.br/pt/publicacoes/servicos/assets/consultoria-negocios/futuro-trabalho-14e.pdf>

de uso do celular ou do e-mail corporativo”, afirma um dos pesquisadores da PwC<sup>12</sup>. Tal questão passou a ser discutida nas esferas empresariais à época da elaboração da Reforma Trabalhista de 2017, ensejando a já discutida alteração na CLT que impede o teletrabalhador de receber horas extraordinárias.

Deste modo, com a adequação da legislação trabalhista às exigências “de mercado”, as empresas se sentem ainda mais livres em explorar a maior produtividade dos trabalhadores qualificados, sob o pretexto da modernização das relações de trabalho.

#### **4. Decisões recentes do Judiciário Trabalhista**

Diante dos apontamentos realizados, constata-se uma diversidade de situações jurídicas que permeiam as relações de trabalho contemporâneas no âmbito do trabalho em domicílio, sendo duas as maiores questões que chocam com o Direito do Trabalho: a questão da relação de emprego disfarçada dos informais na franja da produção industrial e da configuração da jornada exaustiva dos trabalhadores qualificados, formalizados e sujeitos ao teletrabalho.

Para ilustrar o modo como o Poder Judiciário Trabalhista vem decidindo sobre essas questões, realizamos uma pesquisa com metodologia simplificada, a partir da seleção de 25 processos judiciais, sendo 5 processos de cada uma das cinco regiões escolhidas: TRT 15 (Campinas e interior), TRT 9 (Paraná), TRT 6 (Pernambuco) e TRT 3 (Minas Gerais) e TRT 2 (São Paulo).

A amostra tem como único objetivo ilustrar a argumentação, tendo sido realizada pela metodologia de estudo de caso, com a utilização da técnica de análise documental. Selecionamos aleatoriamente nos sites dos cinco Tribunais Regionais do Trabalho mencionados, 5 ações judiciais utilizando a expressão “trabalho em domicílio” no espaço de busca, realizando ainda um recorte temporal de 2012 a 2019 e no TRT-SP a expressão “teletrabalho”.

Os processos selecionados, em sua totalidade, apresentam o trabalho feminino como preponderante e se referem às indústrias de confecções, artefatos de couro e eletrônicos ou de tecnologia. O pedido mais recorrente foi o do reconhecimento do vínculo empregatício e consequentes verbas rescisórias do contrato de trabalho então reconhecido. Apenas no TRT-6, Pernambuco, as cinco decisões aleatoriamente escolhidas a partir da busca “trabalho em domicílio” expressaram o mesmo resultado: improcedência dos pedidos de reconhecimento de vínculo e consequentes verbas rescisórias pelo(a) trabalhador(a). Na modalidade do trabalho em domicílio, a maior parte das decisões analisadas reconheceu o vínculo de emprego, no mesmo modo de entendimento da decisão abaixo:

**Decisão do TRT-15-Campinas e interior de SP. Autos nº 0001857-54.2013.5.15.0076- Indústria Calçadista Couro de Franca/SP**

“[...] As próprias reclamadas admitem que terceirizavam parte de sua atividade fim de acabamento e fabricação de calçados (fls.51 e 53) [...] havia o contato direto das recorrentes com as costureiras domiciliares, como o caso da reclamante, por intermédio da funcionária, a qual repassava as instruções, modelos e prazos de entrega dos sapatos, inserindo a autora na dinâmica da organização e funcionamento das recorrentes. A conduta das reclamadas de se colocarem na confortável situação de direcionar toda sua produção de costura manual a uma terceira pessoa, que a dissipava a outros trabalhadores, acreditando que, com isso, estariam isentas de toda e qualquer responsabilidade trabalhista, não se sustenta diante de todo arcabouço normativo de proteção à dignidade da pessoa humana, valorização do trabalho humano, cumprimento da função social da propriedade e busca do pleno emprego (arts. 1º, III e IV; 5º, XXIII, e 170, III e VIII, da CF). As empresas têm responsabilidade social e devem respeitar os direitos fundamentais dos trabalhadores ligados ao desenvolvimento de sua atividade, tratá-los de forma digna e não como simples mercadoria, como insumo da produção, como fizeram as rés ao deixar a reclamante à margem de seus direitos fundamentais trabalhistas. Assim, presentes os elementos da relação de emprego, insculpidos no artigo 3º da CLT, conforme demonstrado pelas provas produzidas nos autos, mantenho o vínculo de emprego reconhecido na origem e, por conseguinte, a condenação ao pagamento das verbas resilitórias”.

Apenas na região do TRT-6, todas as ações analisadas foram julgadas improcedentes quanto ao vínculo de emprego, sob a refutação de trabalho autônomo, como na ação abaixo:

**Decisão do TRT-6- Pernambuco. Autos nº 0000495-71.2016.5.06.0008- Indústria Confecções de Recife/SP**

“[...] Em sua contestação, a ré afirmou que a autora foi admitida em 20/08/2002, na função de Auxiliar de Costureira, sendo demitida sem justa causa em 20/12/2002, recebendo todas as suas verbas rescisórias. Assegurou que a reclamante, após este período passou a laborar como costureira em sua residência, possuindo registro de microempreendedora e com cadastro mercantil (CIM) da Prefeitura da Cidade do Recife, sob o N° 353.518-5 de autônoma, registrado pela reclamante desde o ano de 2004. Explica que em 2004 a postulante passou a executar, como costureira autônoma, serviços terceirizados pela reclamada, quando estava com sobrecarga de trabalho no seu Box de costura. Ressalta que tal relação entre Microempreendedoras Costureiras foi oficializado em 27/08/2004,

através de Contrato de Prestação de Serviços sem Vínculo Empregatício, cujo objeto era “Costura de Roupas em Geral”, conforme faz prova o documento contratual colacionado aos autos. Asseverou a inexistência dos requisitos caracterizadores da relação de emprego. [...] Dos documentos e declarações contidos no feito, de pronto, vê-se que a autora prestava serviços à ré de forma eventual e sem subordinação, sendo a existência de continuidade e subordinação elementos essenciais quando se procura distinguir entre situações aproximadas, em que se controverte sobre a existência ou não do contrato de trabalho”.

Verifica-se no caso acima que a condição da formalidade do registro da costureira como Microempreendedora na Prefeitura de Recife foi um dos fatores preponderantes para a afastar o vínculo de emprego, somado à linha tênue que separou a subordinação da execução do trabalho sob as ordens de quem contratou.

Apresentamos os fundamentos de uma decisão do TRT-3, Minas Gerais, que também reconhece o vínculo de emprego à trabalhadora que ingressou com ação.

**Decisão do TRT-3-MG- Autos nº 0000151-84.2012.5.03.0147. Facção/ Confeção. Ementa da decisão (resumo da decisão)**

**TRABALHO EM DOMICÍLIO. RELAÇÃO DE EMPREGO. CONFIGURAÇÃO.** Constatando-se que a trabalhadora por vários anos trabalhava em sua casa sem organizar em torno de si e para si empreendimento econômico, confeccionando produtos para determinada empresa, da qual recebia a matéria-prima para tanto, suprindo-lhe necessidades fundamentais do empreendimento econômico, tem-se por configurado o contrato de trabalho em domicílio.

“[...] Quanto à ausência de meta de produção, ausência de fiscalização direta por parte da ré de estipulação dos horários e dias de trabalho, conforme dito no interrogatório da autora, é evidente que, na modalidade do contrato de **trabalho em domicílio**, tais fatores são absolutamente normais, diferentemente do trabalho desenvolvido no próprio estabelecimento empresarial. [...] Por outro lado, mesmo considerando real o fato do aluguel do equipamento, entendo não ter relevância para a definição da natureza da relação contratual estabelecida entre autora e ré, haja vista o permitir a natureza do contrato de **trabalho em domicílio**. O importante mesmo é a constatação de que a autora não organizou em torno de si e para si um empreendimento econômico em casa, ao contrário, trabalhava para a ré, suprindo-lhe necessidades fundamentais do seu empreendimento econômico”.

Neste julgado em particular, o interessante é notar a relativização que o magistrado realiza para diferenciar o trabalho em domicílio do trabalho realizado nas dependências do empregador, como fatores que não podem determinar, per se, a aferição do vínculo de emprego. É certo que o trabalho realizado em domicílio é diferente daquele realizado na planta produtiva, principalmente sob o aspecto da vigilância constante do empregador sobre os produtos que estão sendo produzidos. Todavia, não se deve esquecer que mesmo na exteriorização das atividades, uma rigorosa tarefa de controle de qualidade é incumbida aos “supervisores” que recolhem as mercadorias das células residenciais, fazendo presente o elemento da “gestão e controle da produção”.

Em relação ao recorte de busca para “teletrabalho”, o pedido mais recorrente foi o de reconhecimento de horas extras e seu devido pagamento.

Portanto, apresentamos, por fim, os fundamentos de uma decisão do TRT-2, São Paulo, que reconhece a jornada extraordinária da teletrabalhadora, a despeito das modificações introduzidas pela Reforma Trabalhista de 2017. Inconformada com a decisão de primeiro grau, a empresa *HP do Brasil Indústria e Comércio de Equipamentos Eletrônicos* recorreu ao Tribunal (TRT-2) para requerer sua reforma.

### **Decisão do TRT-2-SP- Autos nº 1000225-07.2017.5.02.0202. Empresa de Tecnologia**

“Insurge-se a recorrente contra o julgado de origem, que deferiu parcialmente o pedido de horas extraordinárias. Sustenta, em síntese, que a empresa possui sistema de jornada flexível e que a reclamante laborava em *home office*, sem que fosse exercido controle de jornada. Contudo, razão não assiste à ré.

É ônus do empregador o controle de jornada, com esteio no art. 74 da CLT, ainda que por meios alternativos. A política interna da ré, que mitiga as determinações legais quanto ao controle e limite de jornada, só poderia ser convalidada mediante autorização sindical por meio de negociação coletiva. À míngua disso, resta ilícita a flexibilização por força de regulamento interno.

Por outro lado, a alegação de labor fora das dependências do empregador também não socorre a recorrente. Existe a previsão legal de exclusão do regime de horas extras (art. 62 da CLT), desde que o labor seja incompatível com a fixação de horário de trabalho e seu controle. Não é o caso dos autos, visto que o labor em *home office* de empresas de tecnologia (como é o caso da ré) se dá com o uso de recursos telemáticos, os quais possibilitam o controle remoto de jornada. Outrossim, o próprio contrato de trabalho

(fls. 214/215) contém previsão de jornada e compensação. [...] No tocante ao labor em finais de semana, melhor sorte não acode à recorrente, pois ficou demonstrado que havia labor nesses dias. Ainda que o trabalho fosse desenvolvido em *home office*, já que a sede estava fechada, não há diferença com relação aos dias úteis, pelas razões já esposadas linhas acima. Neste diapasão, nego provimento ao apelo”.

A decisão é precisa, pertinente e didática. Quando o Tribunal aponta que “*existe a previsão legal de exclusão do regime de horas extras (art. 62 da CLT), desde que o labor seja incompatível com a fixação de horário de trabalho e seu controle*”, acaba por reduzir o imperativo do art. 62, incisos I e III, porque, ao mesmo tempo em que ataca o argumento aventado de que o trabalho externo não seja compatível com controle de jornada (art.62, I), traz à baila a mesma questão quanto ao teletrabalhador. Tudo isso porque o teletrabalhador, embora externo, tem sua jornada descrita em contrato e com possibilidade de ser controlada via tecnologia, aliás, atividade principal da empresa que recorre dessa decisão.

Por fim, a decisão é paradigmática, ainda, por apontar a extensão do trabalho para os finais de semana, fato que demonstra, mais uma vez, a fragilidade da barreira que separa o trabalho da vida pessoal, afetando o descanso e a sociabilidade da trabalhadora, conforme apontam os recentes estudos sobre a intensificação do trabalho (ANTUNES, 2018):

## 5. Considerações finais

O trabalho em domicílio é uma realidade já há muito conhecida no mercado de trabalho brasileiro. Integra na economia capitalista as formas de exploração do trabalho formal e informal de trabalhadores com baixa e alta qualificação (no caso do teletrabalho). Como evidenciamos, a legislação trabalhista abarca duas classificações em relação ao trabalho realizado fora das dependências do empregador: uma em relação à modalidade, sendo o trabalho em domicílio e o teletrabalho, e outra quanto à jornada.

Ficou evidente que a terceirização impulsionou a informalidade no mercado de trabalho, principalmente em relação à capilarização da produção industrial em células domiciliares, mormente geridas e levadas adiante por mulheres, em sua maioria. São produções por volume e mal remuneradas, cujo pagamento se dá por peças produzidas, com direcionamento específico quanto à execução dos serviços e controle de qualidade, elementos que, em regra, mascaram a relação de emprego.

O Direito do Trabalho, tanto na legislação, quanto na doutrina e nas decisões judiciais, vem lidando com os crescentes problemas que se colocam diante desta nova realidade capitalista contemporânea: a questão do vínculo empregatício e da superexploração do tempo do trabalhador qualificado, por meio do teletrabalho e do home office. Instrumentos que prometiam atenuar o estresse do trabalhador e conceder horas livres para investimento na vida privada, tornaram-se verdadeiros “cavalos de Tróia”.

A despeito da legislação em vigor sobre o tema do trabalho em domicílio e do posicionamento do Judiciário aparentemente esclarecido (ao menos na seleção coletada), é preciso que reconheçamos o retrocesso da mudança trazida pela Reforma Trabalhista de 2017, quando alterou o art. 62 da CLT para incluir o inciso III, que retira o direito ao pleito de horas extras ao teletrabalhador.

É preciso que tenhamos instituições públicas do trabalho fortes – como os sindicatos, a Secretaria do Trabalho, a Justiça do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho – para atuar no campo do combate coletivo a tais avanços deletérios. Ações individuais, como as analisadas, resolvem o problema daquele trabalhador demandante. Mas o problema é crônico e são necessárias ações e decisões coletivas capazes de, ao menos, garantir os direitos básicos dos trabalhadores e das trabalhadoras em domicílio (como reconhecimento de vínculo de emprego e pagamento de direitos decorrentes), bem como limitar a ação da tecnologia a serviço do empregador que avança sobre o espaço da vida privada do teletrabalhador.

## REFERÊNCIAS

ALVES, G. Terceirização: o futuro do trabalho no Brasil. **Revista Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 2, maio/ago. 2017.

ANTUNES, R. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

ARAÚJO, A. M. C. O trabalho flexível e a informalidade reconfigurada. *In*: OLIVEIRA, R. V.; GOMES, D.; TARGINO, I. (orgs.). **Marchas e contra-marchas da informalidade do trabalho**: das origens às novas abordagens. João Pessoa: Editora Universitária, 2011.

ARAÚJO, A. M. C. AMORIM, E. Redes de subcontratação e trabalho a domicílio na indústria de confecção: um estudo na região de Campinas. *In*: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS – **Anais** [...]. ANPOCS, 24. Caxambu: outubro de 2000.

BARROS, A. M. de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2010.

CASSAR, V. B. **Direito do trabalho**. São Paulo: Método, 2013.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2018.

MARTINS, S. P. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2008.

OLIVEIRA, F. de. **A economia brasileira**: crítica à razão dualista. São Paulo: Cebrap, 1972.

PWC. (PricewaterhouseCoopers); FGV (Fundação Getúlio Vargas). **O futuro do trabalho**: impactos e desafios para as organizações no Brasil. São Paulo, 2014.

SILVA, C. F. da. **Trabalho informal e redes de subcontratação**: dinâmicas urbanas da indústria de confecções em São Paulo. Dissertação (Mestrado) FFLCH, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008.

SILVA, H. B. M. da. **CLT comentada**. São Paulo: Thomson Reuters, 2018.

## **Legislação**

BRASIL. Presidência da República. Lei 13.467/2017, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília: Secretaria-Geral; Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm)

PARTE III  
TRABALHO E GÊNERO



## CAPÍTULO 13

# O EMPREGO INFORMAL NA AMÉRICA DO SUL: uma análise com perspectiva de gênero

*Laura Carla Moisés Elicabide  
Suelen Emilia Castiblanco Moreno*

---

### 1. Introdução

A América do Sul apresenta, em termos gerais, estruturas de trabalho heterogêneas, resultantes do desenvolvimento capitalista tardio e inconcluso. Alguns países da região conseguiram avançar na consolidação de estruturas produtivas, mercados de trabalho e regulações trabalhistas que permitiram modernizar suas economias, ainda que com atraso em comparação ao capitalismo avançado. Outros países seguem reproduzindo formas pré-capitalistas combinadas com estruturas relativamente modernas, acarretando sistemas produtivos segmentados, mercados de trabalho heterogêneos e regulações trabalhistas ineficazes na proteção aos trabalhadores.

Estas diferenças de desenvolvimento (dentro da América do Sul) se refletem nas análises de suas estruturas de trabalho e, em particular, quando analisamos as/os trabalhadoras/es em condição de informalidade, seja em seu conjunto, seja com um recorte de gênero. No entanto, as reformas neoliberais implementadas nos países estudados deterioraram de tal forma as estruturas trabalhistas, que o fenômeno da informalidade se tornou um problema crescente para todos os países do subcontinente americano, fenômeno que atinge de forma mais intensa as mulheres, razão principal da análise no presente texto.

Estas reformas neoliberais enviesaram as políticas implementadas para combater a informalidade na região. Ditas políticas basearam seus objetivos em uma visão descontextualizada do fenômeno, fundada na ideia de que existe uma escolha racional dos agentes em suas decisões, fazendo parecer que o trabalho informal é mais vantajoso, porque escapa do pagamento de contribuições e impostos ou travas institucionais. Como resultado, as políticas para combater a informalidade na região têm se concentrado de maneira prioritária nas unidades produtivas e nos setores econômicos, tomando a informalidade como um problema de produtividade que afeta o crescimento econômico

dos países e deteriora a arrecadação de recursos para atender à população mais vulnerável.

Assim, as recomendações de diferentes entidades internacionais, como o Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) e o Banco de Desenvolvimento da América Latina (CAF), se orientam para dois elementos: formalizando as unidades produtivas com esquemas flexíveis de pagamento de impostos e criando incentivos para que os empregados – movidos por uma racionalidade utilitarista – deixem de ser trabalhadores informais para se tornarem formais; ou seja, que tenham a capacidade de contribuir ao sistema de seguridade social (ELORZA, 2016). Além disso, foram adotadas medidas de flexibilização do mercado de trabalho, que incluem o trabalho por horas, a eliminação dos custos de contratação e de demissão, a redução nas contribuições parafiscais por parte dos empregadores e, em geral, a precarização das condições de trabalho (RODRÍGUEZ, 2017).

Este viés de visão frente a um problema tão complexo, somado ao pacote de medidas de flexibilização, vem deteriorando o mercado de trabalho, aumentando a quantidade de trabalhadores e trabalhadoras em condição precária na informalidade.

Nesse quadro, a situação das mulheres merece atenção especial. Devido à sua maior participação no mercado de trabalho na década de noventa, no contexto da expansão do modelo neoliberal, as mulheres se converteram em provedoras de mão de obra não qualificada e barata para companhias multinacionais em busca constante por reduzir seus custos de produção. Além disso, devido aos papéis sociais de gênero que lhes impõem altas cargas de trabalho de cuidado, ameaças à sua integridade física nos deslocamentos e em seus ambientes de trabalho, menores níveis de produtividade que os homens, entre outros, as mulheres também enfrentam fortes restrições para vincular-se a trabalhos de melhor qualidade (e com maior geração de valor adicionado).

Considerando essa situação, no presente texto se analisam as características do trabalho informal com recorte de gênero para os países da América do Sul. Para tanto, apresenta-se uma breve contextualização sobre a economia informal; posteriormente, analisa-se o comportamento do trabalho informal na região; por fim, discutem-se as descobertas considerando as políticas públicas implementadas na região para combater a informalidade.

## **2. A perspectiva de gênero: contribuição no debate sobre a informalidade**

Desde a análise de Lewis (1954) sobre a economia dual e seu iminente processo de convergência em direção a economias mais modernas até hoje, a discussão sobre o conceito de informalidade tornou-se mais complexa. Nos

esforços para compreender a natureza do fenômeno, duas grandes correntes teóricas podem ser identificadas: a abordagem estruturalista e a abordagem institucionalista.

A abordagem estruturalista moderna adota a base analítica de Lewis, mas não sua consequente convergência. Nesse sentido, pressupõe a existência de uma segmentação dos mercados de trabalho devido a características estruturais: por um lado, encontram-se os trabalhos nos setores tradicionais, de baixa produtividade e baixa qualidade; por outro lado, estão os trabalhos em setores modernos, tecnificados e de alta produtividade. Desta forma, a informalidade é resultado do escasso desenvolvimento do setor moderno nas economias e das altas barreiras à mobilidade entre setores (URIBE; ORTIZ, 2006).

A distinção entre setores ocorre dentro dos países e, com frequência crescente, entre eles. Os países em desenvolvimento ou periféricos, caracterizados por setores com baixa produtividade e instituições fracas, geram empregos com a estrutura setorial tradicional; por sua vez, os países desenvolvidos demandam trabalho especializado, de alta produtividade e com melhores condições de trabalho (TOKMAN, 2001). Os estudos que se alinham com esta proposta têm incluído cada vez mais elementos que complicam a análise, tendo em conta as grandes transformações ocorridas no mundo do trabalho, gerando cada vez mais “empregos atípicos” ou, nos termos de De La Garza (2010), “trabalhos não clássicos”.

A abordagem institucionalista observa o fenômeno da informalidade desde uma visão centrada na escolha dos indivíduos, os quais escolheram evadir os encargos fiscais e as normas legais, principalmente, devido à regulação excessiva, à baixa credibilidade do governo e à recusa de controle institucional. Nesta perspectiva, a estrutura econômica dos países não é o elemento principal para explicar a informalidade; pelo contrário, as causas se situam nos agentes e sua escolha racional da informalidade como resposta aos altos custos impostos pelo Estado às empresas e aos trabalhadores (URIBE; ORTIZ, 2006).

Grande parte da literatura desta linha propõe aumentar a liberdade econômica e reduzir as normas e regulamentos que incentivariam a evasão das normas por parte de empresas ou trabalhadores, de acordo com a proposta neoliberal, o livre fluxo das forças do mercado permitiria reduzir os incentivos à evasão das unidades produtivas, da mesma forma diminui o risco moral diante da segurança proporcionada por um contrato estável aos trabalhadores.

Em anos recentes, diferentes autores propuseram a necessidade de uma abordagem mista para uma melhor compreensão do fenômeno da informalidade. Uribe e Ortiz (2006, p. 23) indicam que:

Una articulación adecuada de las teorías, la institucionalista, que hace énfasis en la escogencia de los trabajadores, y la estructuralista, que hace énfasis en las limitaciones de la demanda laboral, puede arrojar una caracterización más afinada de lo que es y significa ser trabajador informal.

Com o objetivo de articular a complexidade do fenômeno, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) passou a utilizar o termo “economia informal” (HUSSMANN, 2004) para abranger o setor informal e o trabalho informal. Desta forma, o setor informal se concentra nas características das unidades de produção, enquanto o trabalho informal se refere às condições dos trabalhadores, tratando, neste sentido, de abranger a totalidade do fenômeno da economia informal com seus diferentes componentes. No Quadro 1 se apresenta de forma sucinta a classificação da OIT dos distintos tipos de trabalho, estabelecendo a diferença entre os trabalhos formais no setor formal, trabalhos informais no setor formal e trabalhos informais no setor informal.

O presente capítulo não pretende aprofundar a discussão sobre o conceito de informalidade. Neste sentido, apesar das falhas nos indicadores usados pelos organismos oficiais, como a OIT, iremos utilizá-los com o objetivo de descrever, a partir de uma perspectiva de gênero, a informalidade em alguns países da América do Sul. Não existe um caso que exemplifica melhor esta necessidade de articulação e de novas fontes de explicação da informalidade que o da participação laboral das mulheres do Sul Global.

**Quadro 1 – Classificação do trabalho entre atividades formais e informais**

Unidade de produção por tipo	Posição na ocupação										
	Trabalhadores por conta própria		Empregadores		Trabalhadores familiares		Empregados		Membros de cooperativas prod.		
	Informal	Formal	Informal	Formal	Informal	Formal	Informal	Formal	Informal	Formal	
Empresas no setor formal						1		2			
Empresas no setor informal	3		4			5		6	7	8	
Lares	9							10			

Nota: As células escuras representam trabalhos que por definição não existem neste tipo de unidade de produção. As células claras se referem a trabalhos formais. Trabalho informal: células 1 a 6 e 8 a 10. Trabalho no setor informal: células 3 a 8. Trabalho informal fora do setor informal: células 1, 2, 9 e 10. Quadro adaptado de Hussmanns (2004, p. 27).

### 3. A informalidade com perspectiva de gênero, características estruturais e novos componentes

As mulheres têm experimentado os efeitos das precárias estruturas econômicas de seus países que geram escassos empregos decentes aos quais dificilmente podem acessar e, ao mesmo tempo, são forçadas a escolher – se tal oximoro é possível – fazer parte da força de trabalho informal por conta das normas sociais de gênero que continuam a identificá-las como mão de obra sobressalente, sobrecarregam-nas com jornadas duplas e triplas.

As condições estruturais da entrada, continuidade e avanço no mercado de trabalho para as mulheres são marcadamente diferentes em comparação aos homens. Este é um fenômeno generalizado, contudo na América do Sul se apresenta combinado às precárias condições estruturais dos mercados de trabalho anteriormente explicadas. Neste sentido, é comum encontrar um número maior de mulheres nos trabalhos dentro da informalidade e, em especial, nos mais precários.

Para a OIT (2018), 51,3% das mulheres ocupadas na América do Sul estão na economia informal em comparação a 50,5% dos homens, em 2016. Igualmente, ocorreu um aumento nas ocupações informais sobre o total de empregos femininos de 47,4% em 1990 a 50,1% em 2003. No mesmo informe, mostra-se que a qualidade do emprego das mulheres dentro da economia informal é inferior ao dos homens no mesmo setor econômico: sua renda é menor, contam com menor cobertura da seguridade social e estão excessivamente concentradas nos segmentos más vulneráveis como os trabalhos familiares não remunerados e o serviço doméstico.

Otobe (2017) expõe que as mulheres nos países em desenvolvimento têm trabalhos caracterizados por uma remuneração mais baixa, uma precariedade maior e condições de trabalho inferiores às masculinas. Do mesmo modo, dentro do emprego informal estão, em maior proporção que os homens, nas ocupações de trabalho familiar não remunerado, trabalho doméstico, trabalho domiciliar e trabalho autônomo.

Além das condições histórico-estruturais e, apesar dos avanços no reconhecimento das brechas de gênero, as políticas neoliberais têm gerado consequências negativas para o mundo do trabalho e, em particular, para as condições das mulheres. Nesse sentido, embora tenha havido um aumento significativo da participação das mulheres na força de trabalho, esse ingresso massivo, enquadrado na ascensão do neoliberalismo, agregou dois elementos às referidas condições, a saber: a movimentação de mão de obra e o processo de *offshoring* (realocação produtiva).

Em primeiro lugar, em referência ao movimento da mão de obra, observou-se que desmantelamento dos sistemas de proteção social em boa parte

dos países do Sul e o agravamento dos conflitos armados fizeram disparar a migração dentro dos limites nacionais – rural/urbana – e transfronteiriça – Sul/Norte – (CHANT; PEDWELL, 2008). Neste contexto se apresentaram duas tendências. Por um lado, mulheres que permaneceram nos lares enquanto seus companheiros e filhas/filhos migraram e cuja fonte de renda principal são as remessas transferidas por seus companheiros ou filhas e filhos migrantes. Embora tenha sido documentado que essa fonte de renda pode reduzir a probabilidade de trabalho infantil e incentivar o investimento em atividades produtivas mais arriscadas com maiores lucros, também se mostrou evidente que este fenômeno, nos estágios iniciais, aumenta a pressão sobre as mulheres para “compensar” a renda perdida, incrementa a carga nas tarefas de cuidado e diminui a participação das mulheres nos mercados de trabalho (DÉMURGER, 2015).

A segunda tendência é das mulheres migrantes, muitas delas com baixos níveis educativos e pouca experiência profissional, somado ao seu status de migrantes – legais e ilegais – e as quais terminam concentradas em atividades informais como o trabalho doméstico, o trabalho sexual, trabalho por empreitada, entre outros, com escassa ou nula proteção social, baixas possibilidades de acesso aos direitos trabalhistas e pouca capacidade de organização com outras trabalhadoras (NIEVES, 2006).

Em segundo lugar, os processos de *realocação produtiva*, derivados da mais recente onda de globalização, impulsionaram, com vias de uma maior competitividade internacional, a ideia de minimização dos custos de produção – entre eles, os trabalhistas. Consequentemente, várias empresas multinacionais começaram a se deslocar para países do sul global em busca de mão de obra barata, onde as mulheres passaram a ser as provedoras desse tipo de trabalho (SALGADO, 2015).

Em síntese, a estrutura trabalhista da região e as medidas tomadas recentemente para acabar com a economia informal agravaram a situação laboral de trabalhadores/as da região e, pelo contrário, aprofundaram a tendência de informalidade das unidades produtivas (FARNÉ, 2020; NEFFA, 2018). Essa precariedade tem sido acompanhada por um aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, que foram vinculadas nos setores e empregos mais vulneráveis, ao que se tornou gradativamente o grupo com maior representatividade no trabalho informal.

Levando em consideração esse panorama de entrada da mulher no mercado de trabalho e as características das ocupações que desempenham, a seção a seguir apresenta uma análise do panorama do trabalho na América do Sul, com ênfase no trabalho informal feminino.

## 4. Um panorama do trabalho informal na América do Sul

Durante a segunda década do século XXI, o crescimento econômico na América Latina foi pouco satisfatório. Embora no início da década a região apresentasse taxas médias de crescimento do PIB próximas a 5,8%, com destaque para Peru, Bolívia e Paraguai, em 2019 a região cresceu a uma modesta taxa de 0,85%. A queda dos preços internacionais das *commodities* no fim de 2015, somado aos anos de crescimento de “má qualidade” durante os quais, na maioria da região, aumentou a desigualdade e a precarização do trabalho e a pobreza não foi reduzida, impactaram negativamente a tendência de crescimento dos países sul-americanos (OLIVA, 2019).

A deterioração da situação econômica da América do Sul depois de 2015 se reflete no comportamento do mercado de trabalho neste período. Para as mulheres, em especial aquelas com mais de 24 anos, registrou-se um aumento médio de 58% em sua participação na força de trabalho. Para os homens, a mudança mais significativa se apresentou no grupo populacional entre 15-24 anos com uma taxa de crescimento médio de 125%. Em síntese, a crise econômica na região incentivou à população com maior representação dentro do grupo de População Economicamente Inativa – mulheres e homens jovens – a vincular-se aos mercados de trabalho, formais e informais.

Na região, a porcentagem média de mulheres “economicamente inativas”<sup>1</sup> na faixa etária entre 15 e 24 anos passou de 42,26% em 2011 a 44,67% em 2015 e depois caiu a 42,20%. Para o grupo de mulheres com 25 anos ou mais as taxas médias foram de 39,63%, 38,68% e 35,70% respectivamente. No caso dos homens, as variações são menos conclusivas, com aumentos médios entre 2015 e 2019 próximos a zero pontos (OIT, 2021).

Apesar do aumento da participação das mulheres na força de trabalho – que se traduziu numa tendência de haver mais mulheres do que homens na faixa etária acima de 24 anos no mercado de trabalho, com exceção do Equador – e de reduções na brecha de “empregabilidade”, as diferenças seguem sendo significativas. Em 2011, em média, apenas 36,1% das mulheres entre 15 e 24 anos estavam ocupadas, em contraste com os 53,75% de homens. No final da década, 33,75% das mulheres e 47,75% dos homens jovens estavam desempregados. Este comportamento se mantém para as mulheres e homens acima de 24 anos com taxas médias de 56,53% e 83,44% ao início da década e de 51,20% e 81,07%, respectivamente, em 2019 (*ibid*).

1 Recentemente, o uso do termo “população fora da força de trabalho” tem se difundido como resposta ao crescente reconhecimento do trabalho de cuidado como uma atividade laboral. Ainda que as autoras considerem que este termo é muito útil para reduzir a invisibilidade do trabalho conduzido, majoritariamente, por mulheres, utiliza-se a denominação tradicional de “população inativa” para maior clareza e possibilidade de comparação.

Os dados acima contêm um elemento que chama a atenção. As brechas de “empregabilidade” entre mulheres e homens são elevadas antes dos 15 anos, diminuem entre os 15 e 24 anos e aumentam novamente a partir dos 25 anos, comportamento que coincide com as diferenças durante a inatividade, mas não durante o desemprego. Em outras palavras, as mulheres maiores de 24 anos têm menores taxas de empregabilidade não porque não sejam contratadas, mas sim porque saem do mercado de trabalho.

Um exemplo pontual desta situação é o caso chileno. A defasagem na taxa de ocupação entre homens e mulheres, em 2019, é de 5,15 pontos percentuais na faixa etária de 15 a 24 anos, mas aumenta para 24,75 p.p. na população com 25 anos ou mais. De modo similar, a diferença na taxa de inatividade é de 9,35 p.p. e 24,33 p.p., respectivamente. Por sua vez, a defasagem na taxa de desemprego é baixa (1,06 p.p. e 1,15 p.p., respectivamente). A situação é interessante, também, porque a maioria das mulheres chilenas têm seu primeiro filho entre os 30 e 34 anos, de acordo com o *World Fertility Data 2019* (UNITED NATIONS, 2019).

Além das diferenças identificadas entre homens e mulheres na participação na força de trabalho, muitas dessas lacunas se replicam dentro da população ocupada. A Tabela 1 permite apreciar dois fenômenos que se interseccionam para dar um melhor panorama da relação entre trabalho informal e gênero na América do Sul: a existência de dois grupos de países em termos da estrutura ocupacional e das diferenças entre homens e mulheres acerca da posição na estrutura ocupacional.

Em consequência disso, é possível distinguir um grupo de países com altas proporções de trabalho formal (empregados e empregadores) – Argentina, Brasil, Chile e Uruguai – próximas aos 75,3%, que adicionalmente, caracterizam-se por maiores porcentagens de trabalho formal para as mulheres (77,2%) do que para os homens (73,9%). Por outro lado, um segundo grupo de países – Bolívia, Colômbia, Equador e Peru – com baixas taxas de formalidade (47,7%) e nos quais as mulheres têm menores participações em trabalhos formais (42%) do que os homens (52%).

Em termos de informalidade, tem especial relevância a análise das outras duas classificações de posição na estrutura ocupacional, a saber: trabalhadores autônomos e trabalhadores familiares sem remuneração. Estas duas classificações são correlatas do trabalho formal, ou seja, os países com menor participação das mulheres têm maior participação no trabalho informal. No entanto, nos países andinos – segundo grupo identificado – as brechas mais profundas entre homens e mulheres se apresentam no grupo de trabalhadores familiares sem remuneração, com as mulheres dobrando (Colômbia) e, em alguns casos, triplicando (Bolívia, Equador e Peru) sua participação frente à dos homens.

**Tabela 1 – Distribuição dos ocupados por posição  
na ocupação. América do Sul, 2019**

<b>País</b>	<b>Empregados</b>	<b>Empregadores</b>	<b>Trabalhadores autônomos</b>	<b>Trabalhadores familiares sem remuneração</b>
<i>Argentina</i>	73,5	3,8	22,2	0,6
Homens	71,2	4,8	23,6	0,4
Mulheres	76,6	2,4	20,2	0,8
<i>Bolívia</i>	31,8	5,0	45,4	17,9
Homens	34,2	6,9	50,2	8,7
Mulheres	28,6	2,6	39,3	29,5
<i>Brasil</i>	66,9	4,8	26,1	2,2
Homens	62,7	5,8	30,1	1,5
Mulheres	72,5	3,4	20,8	3,3
<i>Chile</i>	72,8	4,2	22,0	1,0
Homens	71,7	5,4	22,2	0,7
Mulheres	74,2	2,5	21,8	1,5
<i>Colômbia</i>	50,4	3,7	42,6	3,3
Homens	49,7	4,5	43,9	1,9
Mulheres	51,5	2,4	40,7	5,4
<i>Equador</i>	48,8	2,8	35,3	13,1
Homens	54,9	3,6	34,3	7,3
Mulheres	39,9	1,8	36,9	21,4
<i>Paraguai</i>	57,0	6,0	29,9	7,1
Homens	57,0	7,8	30,5	4,7
Mulheres	57,0	3,3	29,0	10,7
<i>Peru</i>	44,5	3,9	37,5	14,1
Homens	49,5	5,0	38,0	7,6
Mulheres	38,7	2,7	36,8	21,8
<i>Uruguai</i>	71,5	3,8	23,9	0,8
Homens	68,8	4,9	25,7	0,5
Mulheres	74,7	2,5	21,6	1,2

Fonte: ILOSTAT. Elaboração própria.

Em relação à distribuição por posição na ocupação, na Bolívia, Equador, Peru e Paraguai as mulheres se encontram empregadas, majoritariamente, no setor primário associado a agricultura, silvicultura e pesca, como se observa na Tabela 2. Em comparação, nos outros países da região, o principal empregador das mulheres é o setor de serviços e vendas. Estes dois setores concentram, em média, 60% do emprego feminino dos países analisados, seguidos do setor de apoio administrativo – segundo maior empregador no caso da Colômbia. Por outro lado, as ocupações com menor participação feminina são operárias de planta, administradoras, com taxas particularmente baixas em Bolívia, Paraguai e Peru.

**Tabela 2 – Distribuição (%) da ocupação feminina por ramo de atividade.**  
América do Sul, 2019

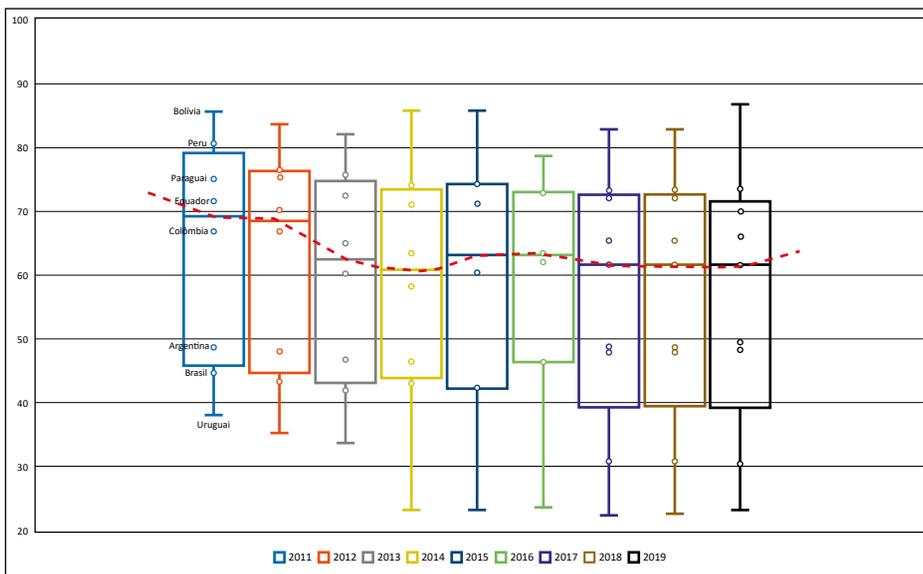
<b>País</b>	<b>Admin.</b>	<b>Prof. nível superior</b>	<b>Prof. nível técnico</b>	<b>Apoio admin.</b>	<b>Serviços e vendas</b>	<b>Trab. artesanais</b>	<b>Operárias de planta e máquinas</b>	<b>Ocup. agrícolas, silvicultura e pesca</b>
Argentina	4,0	15,9	10,0	13,9	29,8	2,3	2,5	21,6
Bolívia	1,4	9,9	4,5	3,5	32,7	9,0	0,4	38,8
Brasil	4,0	15,8	7,8	11,8	30,3	5,3	2,5	22,6
Chile	2,3	16,4	14,5	8,3	27,8	5,0	1,3	24,4
Colômbia	8,1	2,6	14,1	23,5	34,9	8,7	1,1	7,0
Equador	0,9	10,3	4,6	4,3	29,8	5,6	1,1	43,4
Paraguai	4,4	11,0	8,0	6,6	29,0	5,3	0,4	35,3
Peru	0,3	8,3	4,9	6,1	27,2	5,5	0,8	46,9
Uruguai	2,0	16,3	7,2	16,0	31,3	3,7	1,5	22,1

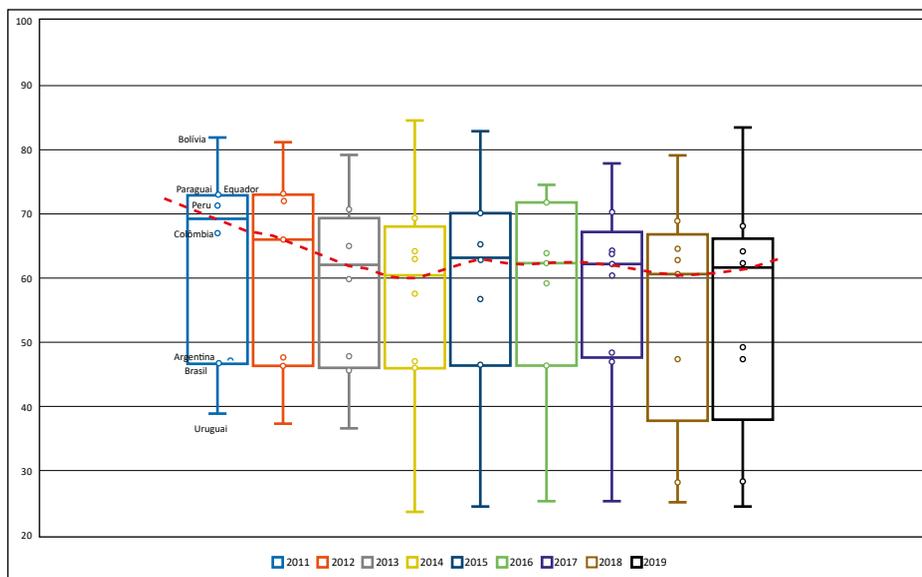
Fonte: ILOSTAT. Elaboração própria.

Para finalizar, a Figura 1 mostra as taxas de trabalho informal feminino e masculino nos países sul-americanos analisados, no período entre 2011 e 2019. Observa-se uma leve tendência decrescente no trabalho informal feminino com uma mediana de 69,3% em 2011 e de 61,6% em 2019 – estes dados foram de 69,2% e 61,5%, respectivamente, para os homens.

Igualmente, as figuras mostram uma pausa temporal depois de 2016 quando as taxas médias de trabalho informal começaram a aumentar no grupo de países com taxas mais altas – Bolívia, Peru e Paraguai – e se mantiveram estáveis nos países com menores taxas de informalidade – Uruguai, Chile, Argentina e Brasil. Conforme mencionado anteriormente, a mudança de tendência em 2015 ocorre ao mesmo tempo em que a mudança na participação das mulheres na força de trabalho e a estagnação e queda do PIB na região. É interessante que, durante a bonança do preço das commodities, a informalidade nos países andinos – com vocação primária de exportação - foi significativamente reduzida, mas essa tendência não se manteve quando as condições dos mercados internacionais mudaram.

**Figura 1 – Taxa média de trabalho informal na América do Sul, 2011-2019 (mulheres na parte de cima e homens na parte de baixo)**





Fonte: ILOSTAT. Elaboração própria.

Como consequência do exposto, outro elemento destacado na Figura 1 diz respeito à variabilidade da informalidade entre os países da região. Após 2016 no caso das mulheres, e após 2017 no caso dos homens, verifica-se um aumento da dispersão entre países com maiores taxas de informalidade em comparação com aqueles com menores taxas. Assim, por exemplo, a distância na informalidade feminina entre a Bolívia e o Uruguai passou de 48 p.p. no início da década, em 2011, para 63,3 p.p. no final, em 2019. Mais uma vez, parece haver um distanciamento entre o conjunto dos países andinos (mais o Paraguai) na parte superior dos dois gráficos e os países do cone sul, na parte inferior, distância que se ampliou ao longo da década.

## 5. Considerações finais

O mundo do trabalho sofreu mudanças substanciais a partir das grandes transformações iniciadas ao final dos anos 1970, que combinou as reformas neoliberais, a transformação tecnológica e o enfraquecimento de organizações dos trabalhadores, resultando em um aumento na precarização das condições trabalhistas em termos globais (KALLEBERG, 2009). Neste panorama, a informalidade é um fenômeno cada vez mais presente, não somente nos países em que sua presença tem sido estrutural, mas também naqueles que tinham melhores estruturas ocupacionais – onde passou a ser um problema de estudo.

Neste sentido, aumentaram as pesquisas sobre a informalidade em geral, e é um ponto na agenda das políticas trabalhistas em todos os países. No entanto, este fenômeno na América do Sul tem sido combatido somente com o viés da perspectiva da escolha racional individual, resultando em um aumento da quantidade de trabalhadores e trabalhadoras em condições de informalidade.

Combinado ao anterior, a crítica às medidas tomadas pela maioria dos governos frente a um problema estrutural é cada vez maior, mas ainda carece de uma observação ao fenômeno a partir de uma perspectiva de gênero. Não somente porque grande parte dos trabalhos realizados pelas mulheres estão “fora” do que é contabilizado pelos indicadores oficiais, mas também porque a situação das mulheres inseridas na economia informal tem características especiais, que as deixam super-representadas nestes tipos de ocupações.

Estas grandes transformações têm permitido às mulheres ter “mais opções” no momento de ingressar no mercado de trabalho, mas sem transformar o papel culturalmente determinado (trabalhos de cuidado) e a desigualdade de tratamento (incluindo a discriminação de gênero e o assédio). Como afirmado anteriormente, somados aos “problemas comuns” que as mulheres enfrentam ao ingressar nos mercados de trabalho periféricos, a globalização, a deslocalização produtiva e a adoção de políticas neoliberais aumentaram a geração de empregos de baixos salários, onde as mulheres, por motivos diversos, são majoritariamente contratadas. Esse fenômeno lembra as primeiras fases do capitalismo industrial, com o ingresso de mulheres em trabalhos em condições análogas à escravidão. Essa “escravidão moderna” que atinge muitos segmentos dos trabalhadores na América do Sul, atinge de forma específica as mulheres. Portanto, exige que tanto o conceito de informalidade quanto as políticas de combate a ela incorporem aquelas diferenças específicas que afetam a maioria das mulheres – somente pelo fato de ser mulher.

Os dados expõem essa realidade: as ocupações comumente femininas estão localizadas nos setores mais precários; dentro da informalidade as mulheres ocupam postos com piores condições e com poucas possibilidades de mobilidade profissional e social. Jornadas de trabalho não remuneradas (que diminuem a possibilidade de obter uma jornada mais extensa de trabalho remunerado) fazem que as mulheres aceitem trabalhos mal pagos. Além disso, a dificuldade de acesso a serviços públicos (creche, posto de saúde) e a necessidade de obter um trabalho na proximidade do lar diminuem o leque de possibilidades, gerando um círculo vicioso que engrossa as filas da informalidade e da precariedade.

## REFERÊNCIAS

CHANT, S.; PEDWELL, C. **Las mujeres, el género y la economía informal: evaluación de los estudios de la OIT y orientaciones sobre el trabajo futuro.** Disponível em: <http://www.pensamientocritico.org/primera-epoca/sylcha1212.pdf>. Acesso em: 23 mar. 2021

DÉMURGER, S. **Migration and families left behind.** IZA World of Labor, n. 144, 2015. doi:10.15185/izawol.144

DE LA GARZA, E. **Hacia un concepto ampliado de trabajo.** Barcelona: Anthropos, 2010.

ELORZA, J. C. **El (gran) problema de la informalidad en Latinoamérica.** Banco de Desarrollo de América Latina (CAF), 14.12.2016. Disponível em: <https://www.caf.com/es/conocimiento/visiones/2016/12/el-gran-problema-de-la-informalidad-en-latinoamerica>. Acesso em: 23 mar. 2021.

FARNÉ, S. ¿Menos impuestos a las empresas, más empleo formal? El caso de Colombia. **Revista Instituto Colombiano de Derecho Tributario**, n. 83, p. 1-23, 2020.

HUSSMANN, R. Measuring the informal economy: from employment in the informal sector to informal employment. **Working Paper** n. 53, International Labour Office, Bureau of Statistics, Geneva, December 2004. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms\\_079142.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_079142.pdf). Acesso em: 24 mar. 2021

KALLEBERG, A. Precarious work, insecure workers: employment relations in transition. **American Sociological Review**, v. 74, n. 1, p. 1-22, 2009.

LEWIS, W. A. Economic development with unlimited supplies of labour. **The Manchester School**, v. 22, n. 2, p. 139–191, 1954.

OLIVA, N. **Latinoamérica: dos décadas de crecimiento económico.** Centro Estratégico Latinoamericano de Geopolítica (CELAG), 27.12.2019. Disponível: <https://www.celag.org/latinoamerica-dos-decadas-de-crecimiento-economico>. Acesso em: 23 mar. 2021, 2019.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). **Mujeres y hombres en la economía informal: un panorama estadístico**. Ginebra, 2018. Disponível: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_635149.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_635149.pdf). Acesso em: 14 mar. 2021

OTOBE, N. Gender dimensions of employment trends and future of work where would women work next? **Employment Working Paper**, n. 222, International Labour Organization, 2017.

NEFFA, J. C. Modos de desarrollo, trabajo y empleo en la Argentina (2002-2017), **Revista de Estado y Políticas Públicas**, n. 9, p. 93-119, oct. 2017/abr. 2018.

NIEVES, M, Las mujeres latinoamericanas en la migración internacional. *In: SEMINARIO INTERNACIONAL “LAS MUJERES TRABAJADORAS INMIGRANTES Y SUS APORTES AL DESARROLLO DEL PAÍS DE ACOGIDA Y DE ORIGEN”*, **Anais** [...]. Madrid, 22 al 24 de junio de 2006. Disponível: <http://www.americlatinagenera.org/newsite/images/NievesRico.pdf>. Acesso em: 24 mar. 2021

RODRÍGUEZ, J. La informalidad laboral colombiana en los últimos años: Análisis y perspectivas de política pública. **Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa, Sevilla**, v. 24, p. 89-128, 2017.

SALGADO, P. Deslocalización de la producción y la fuerza de trabajo: Bolivia-Argentina y las tendencias mundiales en la confección de indumentaria. **Si Somos Americanos**, Santiago, v. 15, n. 1, p. 169-198, 2015.

TOKMAN, V. E. De la informalidad a la modernidad. *In: TOKMAN, V.; DÉLANO, M. (eds.). De la informalidad a la modernidad*. Santiago: OIT, 2001. <https://quepasaenchile.files.wordpress.com/2011/08/de-la-informalidad-a-la.pdf>.

UNITED NATIONS. **Population Division. World Fertility Data 2019**. Disponível em: <https://www.un.org/development/desa/pd/data/world-fertility-data>. Acesso em: 23 mar. 2021.

URIBE, J. I.; ORTIZ, C. H. **Informalidad laboral en Colombia 1988-2000: evolución, teorías y modelos**. Cali: Universidad del Valle, 2006.



# CAPÍTULO 14

## A SEGREGAÇÃO DE GÊNERO NAS OCUPAÇÕES QUE EXIGEM NÍVEL SUPERIOR DE EDUCAÇÃO

*Luciana Portilho  
Eugenia Troncoso Leone*

---

### 1. Introdução

No início do século XXI, o Brasil passou por um período de crescimento econômico com distribuição de renda e melhoras nos indicadores do mercado de trabalho. Neste contexto, o capítulo tem como objetivo avaliar se essas mudanças alteraram significativamente a segregação de gênero no mercado de trabalho brasileiro, notadamente nas ocupações que exigem educação de nível superior<sup>1</sup>. Partindo dos microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD-IBGE) referentes aos anos de 2004 e 2013, são analisadas as diferenças por sexo de participação e nível de renda no grupo de profissionais das ciências e das artes (PCA). Isto porque é justamente nesse grupo que se encontra uma presença majoritariamente feminina e uma das maiores desigualdades de rendimento em favor dos homens. De acordo com a PNAD, o agrupamento ocupacional de profissionais das ciências e das artes compreende as ocupações cujas atividades principais requerem conhecimentos profissionais de alto nível e experiência em áreas de ciências físicas, biológicas, sociais e humanas.

Entre os anos 2004 e 2013, a economia brasileira apresentou bom desempenho com crescimento expressivo do Produto Interno Bruto (PIB), baixa inflação, melhora nas contas públicas e no balanço de pagamentos, o que impactou positivamente o mercado de trabalho, levando à redução da taxa de desemprego, aumento da proporção de empregos formais, elevação do poder de compra das rendas do trabalho e redução nas diferenças de renda entre os trabalhadores. A conjuntura externa favorável foi um fator impulsionador, visto que a dinâmica da economia internacional passava por um momento de expansão do comércio de *commodities*, crescimento da produção manufatureira na Ásia e ampliação do consumo de bens e serviços nos Estados Unidos.

---

1 Este capítulo está baseado em alguns resultados da tese de doutorado de Portilho (2020).

Destacou-se também, neste período, uma gradativa retomada do protagonismo estatal e maior empenho público em direção ao desenvolvimento social. Apesar de boa parte da política macroeconômica vigente desde 1999 ter sido mantida, verificou-se alguns ajustes na atuação do Estado, como a política de reforço na valorização do salário mínimo e na transferência de renda e de expansão do crédito, assim como reforço na área de formalização da atividade econômica e dos contratos de trabalho. A elevação da renda das famílias, principalmente as beneficiadas pela política de aumento do salário mínimo e pelos benefícios da seguridade social, resultou em uma diminuição da desigualdade de renda familiar. Por conta dessas melhorias, esse período ficou conhecido como “crescimento com distribuição de renda”.

Outro importante fenômeno que ocorreu entre estes anos foi o avanço da escolarização, com diminuição do percentual de pessoas com menos de 8 anos de estudo e um aumento do percentual da população com 11 anos e mais de estudos. Verificou-se também um importante aumento da proporção de mulheres nas ocupações que exigem elevado nível de escolaridade como é o caso das profissões das ciências e das artes. No entanto, apesar dessas ocupações proporcionarem melhores condições de emprego e renda ainda permanecem significativas as desigualdades por sexo.

A compreensão sobre as desigualdades de gênero no mercado de trabalho se vale de diversos conceitos que substanciam grande parte dos estudos que abordam o gênero como variável de análise, entre eles a divisão sexual do trabalho<sup>2</sup>, discriminação<sup>3</sup> e segregação no mercado de trabalho, sendo este último o principal conceito que fundamenta as análises deste capítulo. Entendendo as características estruturais desse grupo profissional, é possível compreender com mais precisão o contexto específico em que se opera a segregação e seus potenciais efeitos sobre as práticas profissionais e valores sociais.

Este capítulo está dividido em quatro seções. Após esta Introdução, na primeira seção é apresentado sucintamente o debate teórico sobre o conceito de segregação de gênero no mercado de trabalho que será utilizado na análise dos dados. Na segunda seção são apresentados os dados sobre a segregação de gênero nas ocupações que exigem formação em nível superior. Uma subseção analisa os dados gerais dos profissionais das ciências e das artes buscando contextualizá-lo no conjunto dos grupos ocupacionais. Em seguida, são apresentados os dados de segregação dos PCA por setores de atividade e de segregação ocupacional conforme seus subgrupos. Por fim, na seção final serão apresentadas as principais conclusões do estudo.

2 Ver HIRATA; KERGOAT, 2007; HIRATA, 2002.

3 Ver BRUSCHINI, 2007; LEONE E BALTAR, 2006; CARDOSO, 1980; BARROS, 2010.

## 2. A segregação como conceito de análise das diferenças de gênero no mercado de trabalho

A segregação de gênero no mercado de trabalho pode ser encontrada em seus diversos aspectos como ocupacional, por setor de atividade – focos da análise nesse estudo – e também em relação ao local de trabalho e formas de contrato de trabalho. O seu grau varia de acordo com a situação, podendo ser preponderante por um dos sexos, ou quando um dos sexos é sub-representado em relação à sua participação no total do emprego.

Alguns estudos apontam que a segregação pode estar associada de maneira positiva às maiores taxas de emprego feminino (MANDEL; SEMY-ONOV, 2006; MANDEL; SHALEV, 2009), apesar de apontarem uma tendência de que, com o maior ingresso de mulheres, essa segregação diminua no longo prazo. Outros autores defendem que a segregação pode, em um primeiro momento, aumentar caso as novas oportunidades de emprego estejam concentradas em ocupações que já tenham certa tendência de preponderância feminina, como nas áreas da educação e saúde (BETTIO; VERASH-CHAGINA, 2009), ou que, dependendo do setor em que são criados os novos empregos, como no setor público, por exemplo, a segregação pode ser um instrumento de proteção do emprego feminino (BETTIO, 1988; MILKMAN, 1976; RUBERY, 1988).

Segundo Burchell *et al.* (2014), a segregação pode gerar desigualdades em quatro principais aspectos: 1) ao restringir as opções de emprego das mulheres, reforçando estereótipos de gênero, mesmo quando elas ingressam em novas áreas; 2) limitar empregos de nível superior, tanto na dimensão hierárquica, ou seja, segregação vertical, com os homens ocupando cargos seniores ou de direção, quanto na dimensão horizontal, com mulheres e homens ocupando tipos diferentes, mas equivalentes, de ocupações; 3) como resultado de uma escassez de empregos que possibilitem combinar trabalho e cuidados da família ou facilitar o retorno de quem esteve afastado por um tempo do mercado de trabalho; 4) facilitar a subvalorização do trabalho das mulheres por ser, de certa maneira, aceitável variações nos salários em ocupações diferentes, e não na mesma.

A teoria do capital humano argumenta que a segregação e desigualdade de rendimento por gênero ocorre por conta de decisões racionais das mulheres em não investir tanto em capital humano quanto os homens ou de preferirem ocupações que permitam períodos de interrupção da carreira ou que ofereçam maiores possibilidades de conciliação entre trabalho e família (BECKER, 1964 *apud* BURCHELL *et al.*, 2014). No entanto, esses argumentos são refutáveis, para o caso brasileiro, visto que as mulheres reverteram o hiato educacional de gênero e, há alguns anos, possuem maior escolaridade em relação aos homens.

Além disso, para o caso das ocupações que exigem formação em nível superior, o argumento de conciliação entre trabalho e família não parece ser efetivo, visto que a jornada de trabalho feminina se aproxima cada vez mais da masculina, sem, no entanto, ter um reflexo direto na diminuição da segregação e desigualdade de rendimento. Este argumento, inclusive, reforça ainda mais a divisão sexual do trabalho ao colocar apenas sobre a mulher a responsabilidade de conciliação entre trabalho e família e eximindo dos homens que trabalham a responsabilidade pelos trabalhos de cuidado da família.

Outro debate que se põe a respeito das escolhas das mulheres se dá com alguns estudiosos afirmando que as escolhas das carreiras são moldadas pelas preferências à maternidade e papéis domésticos das mulheres formados desde o início da adolescência, antes mesmo da entrada no mercado de trabalho. Para outros, as escolhas das mulheres são condicionadas às limitações no mercado de trabalho, falta de assistência ao cuidado de crianças e discriminação contra mães (HAKIM, 1991; RUBERY; FAGAN, 1995).

Cabe pontuar que existem diferenças entre os impactos das segregações em ocupações que exigem maior nível educacional e que são mais bem remuneradas em relação à segregação em ocupações com baixa remuneração. O impacto sobre as mulheres de baixa renda da falta de apoio de políticas públicas que garantam o cuidado de crianças, idosos e/ou pessoas com deficiência é muito maior do que sobre as mulheres com maiores remunerações. No entanto, mesmo as mulheres que já superaram as barreiras impostas e conseguiram se inserir no mercado de trabalho, muitas vezes acabam realizando trabalhos precários ou com menores salários. Segundo Connoly e Gregory (2008 *apud* BURCHELL *et al.*, 2014), mesmo que isso não tenha um grande impacto na diminuição da segregação, essas políticas podem evitar uma desclassificação ocupacional nos empregos preponderantemente femininos.

Nesse sentido, a segregação pode ser mais intensa em ocupações que exigem certa formação e qualificação, principalmente em empregos masculinos e que exigem educação de nível superior, se intensificando no caso de mulheres que são mães. Isto porque os empregadores prefeririam investir em treinamento e capacitação para trabalhadores que eles acreditem que possam se dedicar mais às carreiras de forma contínua e em tempo integral, discriminando mulheres mães que, supostamente, poderiam desistir de suas carreiras mais facilmente (BURCHELL *et al.*, 2014).

Assim, a segregação pode ser considerada um dos fatores que explicam as desigualdades de gênero no mercado de trabalho devido a seus impactos sobre as oportunidades de trabalho e rendimentos recebidos pelas mulheres. Tendo em consideração que nas sociedades contemporâneas, a ocupação do indivíduo determina sua renda e, conseqüentemente, seu *status* social (HERMETO, 1998), a segregação por sexo no mercado de trabalho contribui para

a manutenção das desigualdades entre homens e mulheres não só no mercado de trabalho, mas também na sociedade, visto que atribui às mulheres menor poder social.

Segundo Burchell *et al.* (2014), as medições de segregação variam porque os padrões podem ser considerados em termos absolutos, ou seja, a preponderância real de um sexo em uma ocupação, ou em termos relativos, ou seja, o percentual de um sexo em relação ao percentual esperado, isto porque as mulheres tendem a estar sub-representadas no mercado de trabalho quando analisados os dados agregados.

As autoras advertem que essa última medição pode ser questionada, visto que a menor participação das mulheres no mercado de trabalho é consequência da divisão sexual do trabalho, que incumbe à mulher o trabalho de reprodução social, ficando muitas delas destinadas aos trabalhos domésticos e de cuidado que não são remunerados dentro da família. Nesse sentido, uma expectativa razoável da participação das mulheres no mercado de trabalho seria de 50% em todos os empregos, ou seja, uma divisão próxima à da divisão da população em idade ativa entre os sexos e que, nesse caso, seria, na prática, a medida em termos absolutos já apontada.

### **3. Segregação nas ocupações que exigem formação em nível superior**

As conquistas femininas no campo educacional não têm sido acompanhadas por conquistas de dimensão equivalente no mercado de trabalho nas ocupações que exigem nível superior de educação. A maior proporção de mulheres do que de homens nessas ocupações não lhes tem garantido o acesso a níveis de rendimento semelhantes aos dos homens. Assim, as diferenças de rendimento entre sexos embora ocorra em todos os níveis de escolaridade, são maiores exatamente entre pessoas com educação de nível superior, onde as mulheres constituem mais da metade dos ocupados com essa escolaridade.

A Tabela 1 apresenta a distribuição dos ocupados conforme os grupos ocupacionais. Estes grupos refletem uma combinação de considerações sobre funções exercidas, nível educacional exigido, atribuições e grau de complexidade do trabalho.

Em relação ao total do mercado de trabalho, o grupo ocupacional Profissionais das ciências e das artes e o de Trabalhadores dos serviços administrativos foram os que tiveram maior expansão no número de ocupados, enquanto o grupo Trabalhadores dos serviços teve uma diminuição mais acentuada, no período considerado. Em 2004, o grupo PCA era composto por cerca 5,1 milhões de trabalhadores passando para 8,8 milhões, em 2013, um aumento de 72,8%, o maior entre os grupos ocupacionais da PNAD.

A maior representatividade dos PCA, em comparação aos demais grupos, refletiu uma melhora no mercado de trabalho brasileiro com ampliação das ocupações mais qualificadas.

Em relação à presença feminina, em 2013, os três grupos que mais absorveram força de trabalho feminina foram os trabalhadores dos serviços (33,7%), seguido por trabalhadores dos serviços administrativos (16,7%) e profissionais das ciências e das artes (15%). Nos PCA, a presença feminina passou de 3 milhões para 5,5 milhões, um aumento de 82,2% no período, significativamente maior que a dos homens (59%), o que refletiu também no aumento da proporção de mulheres dentro do grupo.

**Tabela 1 – Distribuição dos ocupados e proporção de mulheres nos grupos ocupacionais. Brasil - 2004 e 2013 (%)\***

Grupos ocupacionais	Homem		Mulher		% Mulher	
	2004	2013	2004	2013	2004	2013
Dirigentes em geral	7,3	6,8	4,7	5,0	33,9	37,5
Profissionais das ciências e das artes	5,6	7,3	10,3	15,0	59,3	62,6
Técnicos de nível médio	8,7	8,0	9,4	8,0	46,4	44,7
Trabalhadores de serviços administrativos	7,6	7,8	13,7	16,7	58,9	63,3
Trabalhadores dos serviços	15,2	13,9	37,1	33,7	66,2	66,1
Vendedores e prestadores de serviço do comércio	10,8	9,5	13,7	12,8	50,4	52,1
Trabalhadores da produção de bens e serviços e de reparação e manutenção	43,0	44,9	10,9	8,5	16,8	13,3
Membros das forças armadas e auxiliares	1,7	1,8	0,1	0,2	4,9	7,5
Ocupações mal definidas ou não declaradas	0,1	0,0	0,1	0,0	43,4	41,7
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>44,4</b>	<b>44,7</b>

\*Nesta análise foram considerados os grupos ocupacionais não agrícolas.

Fonte: PNAD-IBGE. Elaboração própria.

Esses resultados evidenciam uma distribuição das mulheres entre os grupos ocupacionais distinta à dos homens, já sinalizando um nível de segregação ocupacional no conjunto do mercado de trabalho brasileiro.

### 3.1 A segregação setorial de gênero nos Profissionais das Ciências e das Artes<sup>4</sup>

A segregação de gênero no mercado de trabalho pode ser verificada por diversos aspectos, conforme pontuado anteriormente. Analisando os profissionais das ciências e das artes sob o aspecto setorial, observa-se uma considerável distinção nas distribuições de mulheres e homens dos PCA entre os setores de atividades.

As mulheres estavam, majoritariamente, no setor Educação, saúde e serviços sociais (70,5%, em 2013), sendo este um setor de atividade com preponderância feminina, visto que as mulheres representavam mais de três quartos (76,2%) do total de ocupados em 2013 (Tabela 2). Este setor foi o grande responsável pela preponderância feminina no grupo PCA, sendo que 60,4% dessas mulheres trabalhavam como professoras do ensino básico até o ensino médio.

Já Outras atividades, segundo setor com maior concentração de ocupados dos PCA, respondeu por uma parcela menor da ocupação feminina em relação à masculina (40,2% em 2013). O terceiro setor em importância para a ocupação dos PCA, a Administração pública, contava com parcelas semelhantes de homens e mulheres (59% e 62,8% em 2013, respectivamente). Destaca-se que a participação feminina aumentou na maioria dos setores, principalmente no setor da Indústria de transformação, que apresentou a maior elevação do percentual de mulheres (9 p.p.) no período.

**Tabela 2 – Profissionais das ciências e das artes por setor de atividade e sexo. Brasil - 2004 e 2013**

Setores de atividade	Homem		Mulher		Total		% Mulher	
	2004	2013	2004	2013	2004	2013	2004	2013
Agrícola	0,3	0,6	0,0	0,0	0,1	0,2	9,8	3,5
Outras atividades industriais	1,7	1,7	0,5	0,4	0,9	0,9	29,6	27,5
Indústria de transformação	9,4	7,1	3,4	3,6	5,8	4,9	35,5	46,4
Construção	2,9	4,7	0,6	0,7	1,5	2,2	23,0	20,8
Comércio e reparação	2,1	2,2	1,4	1,6	1,7	1,8	50,7	55,1
Alojamento e alimentação	0,1	0,1	0,4	0,3	0,3	0,2	87,8	88,6

continua...

4 Os dados apresentados referem-se exclusivamente às pessoas ocupadas com 21 anos ou mais, com mais de 15 anos de estudos e com remuneração do trabalho pertencentes ao grupo Profissionais das Ciências e das Artes.

continuação

Setores de atividade	Homem		Mulher		Total		% Mulher	
	2004	2013	2004	2013	2004	2013	2004	2013
Transporte, armazenagem e comunicação	2,3	1,8	0,9	0,7	1,5	1,1	37,1	38,9
Administração pública	9,9	8,4	9,1	7,2	9,4	7,7	58,4	59,0
Educação, saúde e serviços sociais	37,4	37,2	69,2	70,5	56,6	58,1	73,8	76,2
Outros serviços coletivos, sociais e pessoais	5,8	4,7	2,9	2,4	4,0	3,2	42,8	45,9
Outras atividades	28,0	31,6	11,6	12,7	18,1	19,7	38,7	40,2
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>60,4</b>	<b>62,8</b>

Fonte: PNAD-IBGE. Elaboração própria.

Quanto aos dados de rendimento, verifica-se uma grande variação entre os setores. O rendimento médio dos PCA situados em Outras atividades industriais foi 3 vezes maior do que o rendimento médio do setor de Alojamento e alimentação. Mesmo comparando os dois setores principais na ocupação dos PCA, o rendimento médio de Outras atividades foi 66% maior do que o de Educação, saúde, serviço social. Ressalta-se que os PCA de Educação, saúde e serviço social eram predominantemente mulheres e os de Outras atividades eram predominantemente homens.

Comparando o rendimento médio por hora trabalhada de homens e mulheres por setor de atividade, em 2013, as mulheres de Educação, saúde e serviço social receberam 59,7% da remuneração dos homens e em Outras atividades elas receberam 71,4% (Tabela 3). Verificou-se um avanço na remuneração das mulheres em relação aos homens no setor de Educação, saúde, serviço social, mas que não foi suficiente para que este setor deixasse de estar entre os que apresentaram as maiores diferenças de remuneração por sexo, refletindo assim a baixa valorização de um setor com ampla predominância de mulheres para o caso dos profissionais das ciências e das artes.

**Tabela 3 – Razão entre os rendimentos médios dos setores, rendimentos nominais e rendimento médio hora dos profissionais das ciências e das artes, por sexo. Brasil - 2004 e 2013**

Setores de atividades	Rend. total setor / Rend. médio total		Rend. mulher / Rend. homem		Rend. médio hora mulher / Rend. médio hora homem	
	2004	2013	2004	2013	2004	2013
Agrícola	1,04	0,80	113,0	95,2	100,3	88,6
Outras atividades industriais	1,76	1,82	51,0	96,6	59,4	95,0
Indústria de transformação	1,31	1,11	61,9	61,7	65,8	66,3
Construção	1,50	1,57	72,5	69,2	78,8	76,5
Comércio e reparação	0,88	0,79	90,0	72,8	86,6	80,2
Alojamento e alimentação	0,83	0,60	25,2	39,0	24,9	45,4
Transporte, armazenagem e comunicação	1,42	1,11	65,9	52,2	68,6	53,6
Administração pública	1,53	1,57	63,6	62,7	68,5	66,0
Educação, saúde e serviços sociais	0,81	0,80	48,8	55,8	53,8	59,7
Outros serviços coletivos, sociais e pessoais	0,75	0,70	79,2	88,6	99,9	96,9
Outras atividades	1,20	1,33	66,0	68,2	71,6	71,4
<b>Total</b>	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>	<b>53,0</b>	<b>55,5</b>	<b>61,2</b>	<b>61,8</b>

Fonte: PNAD-IBGE. Elaboração própria.

Em outros setores em que a presença feminina foi predominante entre os PCA, como em Alojamento e alimentação, a remuneração média das mulheres foi ainda menor comparativamente à dos homens (45,4%), mesmo que tenha apresentado uma diminuição dessa diferença entre os anos 2004 e 2013. Em Comércio e reparação, cujo setor apresentou um aumento da proporção de mulheres, a remuneração média feminina foi de 80,2% em relação a dos homens em 2013. Ressalta-se que essa diferença aumentou com a ampliação da presença feminina no período examinado.

Esses resultados demonstram que, além das diferenças de rendimento entre homens e mulheres dentro de cada setor de atividade, os setores com maior presença feminina são também os que apresentam remunerações mais baixa. Evidencia-se, assim, os reflexos da segregação setorial por meio da relação entre a predominância feminina nos setores de atividade e a magnitude da diferença de remuneração entre homens e mulheres nos profissionais das ciências e das artes.

### 3.2 A segregação ocupacional de gênero por subgrupos dos Profissionais das Ciências e das Artes

Para uma melhor compreensão das diferenças de participação e de renda entre mulheres e homens por áreas específicas no grupo ocupacional profissionais das ciências e das artes, optou-se por apresentar os dados desagregados por subgrupos.

Um primeiro aspecto é a presença de grandes diferenças de renda média entre os subgrupos, não havendo modificações em seu ordenamento, muito menos nas relações de renda média de cada subgrupo em relação à média do total do grupo PCA (Tabela 4). Nesse sentido, observa-se que a renda média dos profissionais das ciências jurídicas e das ciências exatas, físicas e da engenharia foram semelhantes entre si e muito maiores do que a renda média dos profissionais do ensino (2,5 vezes maior).

As distribuições de homens e mulheres por subgrupos foram muito distintas entre si. Apesar dos PCA ter maior presença de mulheres, quando analisada a distribuição feminina entre os subgrupos, verifica-se que mais da metade eram profissionais do ensino, sendo este grupo o com menor renda média. Em 2013, o contingente de mulheres nesse subgrupo era de cerca de 2,4 milhões, representando 53,4% do total das mulheres nos PCA. O segundo subgrupo com maior alocação de mulheres foi o de profissionais das ciências biológicas, da saúde e afins, com 17,5%, seguido por profissionais das ciências sociais e humanas (14,8%). Esses três subgrupos responderam por 85,7% da ocupação de mulheres do grupo PCA, em 2013.

A distribuição masculina se deu de maneira mais uniforme e menos concentrada em subgrupos específicos. Essas distintas formas de distribuição dos ocupados conforme o sexo reforçam o argumento da existência de segregação ocupacional com a maior presença das mulheres em nichos ocupacionais tradicionalmente femininos e grande dificuldade para a inserção de mulheres nos subgrupos tradicionalmente masculinos.

**Tabela 4 – Distribuição de homens e mulheres por subgrupos dos Profissionais das ciências e das artes ordenados pelo rendimento médio. Brasil – 2004 e 2013**

Subgrupos	Renda média		Homem		Mulher	
	2004	2013	2004	2013	2004	2013
Profissionais policentíficos	1,46	1,70	0,2	0,2	0,0	0,1
Profissionais das ciências jurídicas	1,50	1,58	15,2	13,7	7,9	6,5
Profissionais das ciências exatas, físicas e da engenharia	1,48	1,57	21,6	24,9	4,7	4,6

continua...

continuação

Subgrupos	Renda média		Homem		Mulher	
	2004	2013	2004	2013	2004	2013
Profissionais das ciências biológicas, da saúde e afins	1,34	1,27	18,3	15,8	16,9	17,5
Profissionais das ciências sociais e humanas	1,10	1,11	15,5	16,5	13,5	14,8
Comunicadores, artistas e religiosos	0,74	0,72	6,5	4,8	4,2	3,2
Profissionais do ensino	0,60	0,61	22,7	24,2	52,7	53,4
<b>Total</b>	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: PNAD-IBGE. Elaboração própria.

Os subgrupos que apresentaram os maiores aumentos de pessoas ocupadas foram: profissionais das ciências exatas, físicas e da engenharia; profissionais das ciências sociais e humanas; e profissionais do ensino, cujas respectivas participações no total dos PCA se ampliaram entre os anos 2004 e 2013. Quanto aos três subgrupos, as mulheres mantiveram sua preponderância nos profissionais do ensino (78,8%, em 2013) e consolidaram sua preponderância entre os profissionais das ciências sociais e humanas (60,2%, em 2013). Já nos profissionais das ciências exatas, físicas e da engenharia se manteve a preponderância masculina (76,3%, em 2013). O subgrupo dos profissionais das ciências biológicas, da saúde e afins foi onde se verificou o maior aumento da proporção de mulheres, passando de 58,6% para 65,2% (Tabela 5).

O intenso crescimento da ocupação de homens e de mulheres em profissões de ensino, entre os anos 2004 e 2013, foi acompanhado de aumento da renda média por hora trabalhada das mulheres em relação à dos homens, apesar da diferença ainda ter continuado muito significativa em 2013. Já o intenso aumento da ocupação de mulheres nas profissões das ciências biológicas, da saúde e afins, sem proporcional aumento da ocupação de homens nessas mesmas profissões, acarretou uma pequena modificação da enorme diferença de renda entre homens e mulheres. Entre comunicadores, artistas e religiosos, onde praticamente não havia diferença de remuneração horária entre homens e mulheres, em 2004, a maior expansão da ocupação feminina em relação à masculina provocou uma diferença de renda a favor dos homens. Nos outros subgrupos, a diferença não se modificou, sendo tanto maior quanto maior a proporção de mulheres nas ocupações dos subgrupos.

**Tabela 5 – Distribuição das pessoas ocupadas, proporção de mulheres e diferenças de renda média horária entre homens e mulheres por subgrupos dos profissionais das ciências e das artes ordenados pelo rendimento médio.****Brasil – 2004 e 2013**

Subgrupos	Pessoas Ocupadas		% Mulheres		Renda média mulher/ renda média do homem	
	2004	2013	2004	2013	2004	2013
Profissionais policientíficos	0,0	0,1	16,5	46,6	73,8	47,0
Profissionais das ciências jurídicas	10,8	9,2	44,0	44,4	76,5	77,0
Profissionais das ciências exatas, físicas e da engenharia	11,4	12,2	25,0	23,7	81,4	80,2
Profissionais das ciências biológicas, da saúde e afins	17,4	16,9	58,6	65,2	60,0	63,1
Profissionais das ciências sociais e humanas	14,3	15,4	57,0	60,2	71,7	71,4
Comunicadores, artistas e religiosos	5,1	3,8	50,0	52,3	99,8	85,8
Profissionais do ensino	40,9	42,6	77,9	78,8	63,1	72,2
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>60,4</b>	<b>62,8</b>	<b>61,2</b>	<b>61,8</b>

Fonte: PNAD-IBGE. Elaboração própria.

Em síntese, ao nível de desagregação de subgrupo não houve uma modificação substancial no quadro de segregação das mulheres profissionais das ciências e das artes, que continuaram em maior concentração no subgrupo dos profissionais do ensino. Além disso, a aproximação das rendas médias horária de homens e mulheres nas profissões de ensino e a menor diferença de renda média das ciências jurídicas não impediram que permanecesse praticamente constante a diferença de renda a favor dos homens no conjunto dos profissionais das ciências e das artes.

#### 4. Considerações finais

Este estudo demonstrou que os resultados positivos no mercado de trabalho durante os anos 2004 e 2013 não tiveram impactos significativos sobre a redução das desigualdades de gênero no mercado de trabalho, principalmente no que concerne às ocupações que exigem educação de nível superior, em que não se verificou alterações substanciais na segregação ocupacional

e muito menos nas desigualdades de rendimento entre homens e mulheres. As mulheres continuaram concentradas em ocupações com preponderância feminina. Assim, apesar das mulheres estarem mais inseridas nas ocupações que exigem nível superior, os estereótipos de gênero ainda mantiveram o nível de segregação elevado no mercado de trabalho brasileiro.

Para os profissionais das ciências e das artes, a intensa expansão no período de crescimento com distribuição de renda ampliou ainda mais a predominância feminina nessas ocupações, não resultando, porém, em uma modificação da expressiva diferença de rendimento médio entre homens e mulheres nesse tipo de ocupação. Foi identificado, nesse grupo, um menor ritmo de aumento do rendimento médio em comparação aos outros grupos que exigem menor nível educacional e proporcionam rendimentos inferiores. Essa diferença de ritmo de elevação de renda foi um dos fatores que contribuíram para a diminuição da desigualdade da renda do trabalho, observada no período, ao ter reduzido a vantagem de rendimento das ocupações que exigem educação superior, muito expressiva no Brasil, e que contribuiu para a compreensão da enorme desigualdade de renda do trabalho existente no país.

Ao nível de desagregação de subgrupo não houve uma modificação substancial no quadro de segregação das mulheres, que continuaram em maior concentração no subgrupo dos profissionais do ensino. Verifica-se que, apesar das diferenças salariais internas a cada subgrupo, verificou-se também diferenças significativas entre os subgrupos, mais especificamente, onde há preponderância feminina, a remuneração média do trabalho é menor. Esses dados evidenciam a segregação das mulheres em ocupações menos valorizadas monetariamente.

Estes fatores evidenciam a especificidade desse grupo ocupacional, em que determinantes pré-mercado de trabalho, como a escolha da profissão e as construções sociais dos gêneros, e determinantes intrínsecos do mercado de trabalho como baixa valorização das ocupações tidas como femininas, exercem grande influência na manutenção das desigualdades entre mulheres e homens.

Diante disso, conclui-se que o hiato salarial por gênero ocorre de maneira acentuada entre as áreas de atuação, ou seja, a desvalorização de ocupações preponderantemente femininas pode ser considerado o fator com maior influência das diferenças de rendimento em favor dos homens nas ocupações que exigem maior qualificação. Estes resultados vão de encontro com as correntes teóricas de estudos de gênero no mercado de trabalho que consideram a complexidade do ambiente cultural e social sobre a interiorização das normativas de gênero. Ao dar valores sociais e monetários distintos para as ocupações que exigem nível de formação e qualificação tão próximos, esse processo atinge não apenas as mulheres, mas também os homens em suas escolhas profissionais.

## REFERÊNCIAS

BARROS, A. M. Discriminação no emprego por motivo de sexo. *In*: RENAULT, L. O. L.; VIANA, M. T.; CANTELLI, P. O. (coords.). **Discriminação**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010.

BETTIO, F. **The sexual division of labour**. Oxford: Clarendon Press, 1988.

BETTIO, F.; VERASHCHAGINA, A. **Gender segregation in the labour market**. Root causes, implications, and policy responses in the EU. Report by the European Commission's Expert Group on Gender and Employment Issues. European Communities, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2009.

BRUSCHINI, C. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 537-572, 2007.

BURCHELL, B.; HARDY, V. B.; RUBERY, J.; SMITH, M. **A new method to understand occupational gender segregation in European labour markets**. European Commission. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014.

CARDOSO, I. **Mulher e trabalho: discriminações e barreiras no mercado de trabalho**. São Paulo: Cortez Editora, 1980.

HAKIM, C. Grateful slaves and self-made women: fact and fantasy in women's work orientations. **European Sociological Review**, v. 7, p. 101-121, set. 1991.

HERMETO, A. M. **Segregação ocupacional por sexo no Brasil**. Rio de Janeiro: Ipea, jun. 1998 (Série Seminários, 13).

HIRATA, H. **Nova divisão sexual do trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade**. São Paulo: Boitempo, 2002.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, set./dez. 2007.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. Rio de Janeiro: IBGE, 2004.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. Rio de Janeiro: IBGE, 2013.

LEONE, E; BALTAR, P. Diferenças de rendimento do trabalho de homens e mulheres com educação superior nas metrópoles. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 23, n. 2, jul./dez. 2006.

MANDEL H.; SEMYONOV, S. A welfare state paradox: State interventions and women's employment opportunities in 22 countries. **American Journal of Sociology**, v. 111, n. 6, 2006.

MANDEL, H.; SHALEV, M. Gender, class and varieties of capitalism. **Social Politics**, v. 16, n. 2, p. 161-181, 2009.

MILKMAN, R. Women's work and economic crisis: some lessons of the Great Depression. **Review of Radical Political Economics**, v. 8, n. 1, p. 73-97, abr. 1976.

PORTILHO, L. **Mercado de trabalho e as diferenças de gênero: o caso das ocupações de nível superior no Brasil (2004-2013)**. Tese (Doutorado em Desenvolvimento Econômico) – Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2020.

RUBERY, J. (Ed). **Women and recession**. London: Routledge, 1988.

RUBERY, J.; FAGAN, C. Gender segregation in societal context. **Work, Employment and Society**, v. 9, n. 2, p. 217-240, jun. 1995.



# CAPÍTULO 15

## PERSPECTIVAS FEMINISTAS SOBRE A REFORMA TRABALHISTA DE 2017 NO BRASIL E OS DOCENTES DA EDUCAÇÃO SUPERIOR

*Ana Luíza Matos de Oliveira*  
*Lygia Sabbag Fares*

---

### **1. Introdução**

Desde 2015, o Brasil segue o arcabouço da austeridade (BLYTH, 2017), que contribuiu para que o Brasil entrasse em uma forte crise econômica em 2015/2016 (GUERRA *et al.*, 2017; DWECK; ROSSI; OLIVEIRA, 2020) e apresentasse um crescimento pífio de 2017 em diante. Em 2016, Dilma Rousseff, a primeira mulher presidente do Brasil, sofreu um impeachment e Michel Temer, seu vice-presidente, implementou mais medidas de austeridade, como uma reforma trabalhista por meio da Lei 13.467/2017 e a Emenda Constitucional 95/2016. Os defensores desta reforma afirmavam que uma contração fiscal teria um efeito expansionista sobre a atividade econômica e que a regulamentação trabalhista excessiva impedia a criação de empregos.

Este capítulo discute como a reforma trabalhista de 2017 no Brasil afeta as mulheres, especialmente as docentes da educação superior (FARES; OLIVEIRA, 2020). A análise de como a categoria dos professores universitários foi afetada pela reforma trabalhista é interessante devido à variedade de arranjos de trabalho no Brasil. As condições de trabalho dependem do tipo de instituição (pública ou privada), do porte (universidade ou faculdade), da proporção docente / alunos, da qualificação acadêmica, do regime de trabalho (horista, tempo parcial, período integral), da existência ou não de plano de carreira (as instituições de pequeno porte costumam não ter), das múltiplas e, às vezes, contraditórias demandas de atividades de diversas naturezas (ensino de graduação, pós-graduação ou a distância, gestão), entre outros aspectos.

A primeira parte deste capítulo discute as desigualdades de gênero no mercado de trabalho brasileiro sob uma perspectiva histórica. A segunda parte enfoca os motivos e objetivos da reforma trabalhista de 2017 e sua estrutura.

Finalmente, a terceira parte oferece uma análise de gênero dos resultados iniciais da reforma (dois anos após sua implementação) em relação aos professores da educação superior e explora os possíveis impactos da reforma em relação ao trabalho produtivo e reprodutivo. A fim de compreender e exemplificar como a reforma trabalhista de 2017 impactou os professores em geral e as professoras em especial, uma pesquisa online foi conduzida.

## **2. Uma perspectiva feminista sobre o mercado de trabalho brasileiro**

Os desafios enfrentados pelas mulheres variam enormemente em relação à raça, status social e região do país. Hoje, enquanto uma pequena proporção de mulheres obtém sucesso no trabalho remunerado, a grande maioria permanece em empregos mal remunerados relacionados à economia de serviços e reprodução social, envolvem-se em atividades menos valorizadas socialmente e tem renda mais baixa do que os homens (ARTES; RICOLDI, 2016). Esta é uma realidade mesmo que as mulheres tenham níveis de escolaridade superiores aos dos homens. Além disso, quanto mais elevados são os níveis de escolaridade, maior é a diferença salarial entre homens e mulheres (OLIVEIRA, 2019).

Isso nos leva a outra característica importante em relação às desigualdades de gênero e à segregação do mercado de trabalho: o trabalho reprodutivo não remunerado. No Brasil, como na maioria dos países, o trabalho reprodutivo não remunerado é realizado principalmente por mulheres, o que tem inúmeras implicações, como aumentar as chances de ficar na pobreza, diminuir a independência econômica e menos disponibilidade para realizar trabalhos remunerados. A particularidade do Brasil nesse sentido é que os serviços sociais públicos estão menos disponíveis do que no norte global. No entanto, muitas mulheres combinam trabalho remunerado com trabalho não remunerado, tendo uma jornada dupla (GIBB; OLIVEIRA, 2015). Os ramos femininos típicos (ensino, saúde e serviços administrativos) têm historicamente uma jornada de trabalho mais curta para permitir conciliar o trabalho produtivo com o reprodutivo, porém as pressionados por salários baixos e flexibilização da jornada o tempo de trabalho nesses ramos tem aumentado, enquanto por outro lado, as horas gastas no trabalho reprodutivo não remunerado têm reduzido muito vagarosamente (GIBB, 2017).

## **3. Discurso e escopo da reforma trabalhista de 2017**

A partir de 2015, houve uma pressão crescente de vários setores econômicos para reformar as leis trabalhistas no Brasil. Esse contexto culminou

no Projeto de Lei 6.787/2016 apresentado pelo então presidente Temer à Câmara dos Deputados em 23 de dezembro de 2016. O projeto foi chamado de “nova Consolidação das Leis do Trabalho” devido ao número expressivo de regulamentação trabalhista mudanças apresentadas pela reforma.

A principal justificativa para a reforma foi o diagnóstico de que a causa da elevada taxa de desemprego no Brasil a partir de 2015 foi o chamado “alto nível de proteção social” no país (MARTINS-FILHO, 2017). Essa explicação desconsidera que, durante o início do século XXI, o Brasil aumentou o nível de empregos formais com a mesma regulamentação trabalhista. Outra justificativa importante para a reforma foi a suposta necessidade de permitir que trabalhadores e empregadores negociassem as condições de trabalho “livremente”, com a “prevalência do negociado sobre o legislado”.

Greves gerais contra a reforma foram organizadas em todo o país. Porém, em 11 de julho de 2017, a reforma foi aprovada. Dois dias depois, foi promulgada como Lei 13.467/2017 e passou a ser aplicada em 11 de novembro de 2017. As principais alterações trazidas pela reforma estão sintetizadas no Quadro 1.

**Quadro 1 – Mudanças selecionadas realizadas pela reforma trabalhista (Lei 13.467/2017)**

	<b>Antes da reforma</b>	<b>Depois da reforma</b>
Jornada	Até 8 horas por dia, 44 horas por semana, 220 horas por mês, até 2 horas extras por dia; definida como o tempo em que o funcionário está disponível, seja trabalhando ou esperando instruções. As mulheres tinham direito a um intervalo de 15 minutos antes de iniciar a prorrogação da jornada.	Até 12 horas diárias com 36 horas de descanso, respeitando o limite de 44 horas semanais (ou 48 horas, contando as horas extras) e 220 horas mensais; define que descansar, estudar, comer, interagir com os colegas, higiene pessoal e mudança de uniforme não é horário de trabalho. O intervalo de 15 minutos antes da prorrogação para as mulheres não é obrigatório.
Remuneração	O pagamento diário não pode ser inferior à diária do salário-mínimo ou ao salário definido pela categoria profissional. Gratificações e gorjetas devem ser adicionadas aos salários.	O pagamento diário pode ser inferior à diária do salário-mínimo ou ao salário definido pela categoria profissional. O modo como as gratificações e gorjetas são pagas está sujeito a negociação entre empregador e empregado.

continua...

continuação

	<b>Antes da reforma</b>	<b>Depois da reforma</b>
Plano de cargos e salários	Plano de carreira e salários devem ser aprovados pelo Ministério do Trabalho e constar no contrato.	Plano de carreira e salários podem ser negociados livremente entre empregados e empregadores e não precisam estar no contrato. Podem ser alterados durante o contrato.
Trabalho intermitente	Não permitido	Permitido. O trabalhador deve ser remunerado por tempo trabalhado (horas ou dias), com direitos e benefícios proporcionais (férias, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, previdência social e 13º salário); o contrato deve estabelecer a remuneração por hora, que não pode ser inferior ao salário mínimo por hora ou aos demais empregados da mesma função; o empregado deve ser convocado pelo menos 3 dias antes do trabalho e pode trabalhar para mais de um empregador.
Tempo parcial	Máximo de 25h semanais, proibidas horas extras. O trabalhador tem direito a férias remuneradas proporcionais de no máximo 18 dias e não pode vender o tempo de férias ao empregador.	Máximo de 30h semanais, proibidas horas extras; ou no máximo 26h semanais, até 6h horas extras, pagas com acréscimo de 50%. Um terço do tempo de férias pode ser vendido.
Negociação	Convenções e acordos coletivos podem estabelecer condições de trabalho diferentes das regulamentadas por lei apenas se promoverem padrões superiores.	Convenções e acordos coletivos podem rebaixar as condições de trabalho regulamentadas por lei. Os acordos individuais prevalecem sobre os coletivos caso o trabalhador possua curso superior e tenha remuneração mensal acima de R\$ 11.062,62.
Acordo coletivo	A convenção coletiva regula os contratos individuais de trabalho e só pode ser modificada por meio de nova negociação coletiva. Um acordo coletivo expirado permanece válido até que um novo seja realizado.	O que é negociado no acordo coletivo pode não ser incorporado ao contrato individual.

continua...

continuação	<b>Antes da reforma</b>	<b>Depois da reforma</b>
Representação sindical	Em empresas com mais de 200 funcionários, um representante, necessariamente sindicalizado, deve ser eleito.	Em empresas com mais de 200 funcionários, três representantes são eleitos, sindicalizados ou não.
Demissão	Quando o trabalhador se demite ou é despedido por justa causa, tem direito à multa de 40% sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.	Se empregador e empregado concordarem, o contrato pode ser extinto, e o trabalhador tem direito à multa de 20% sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
Assédio moral e danos morais	A indenização é decidida pela Justiça do Trabalho, caso a caso.	As infrações graves podem atingir no máximo 50 vezes o último salário do trabalhador em questão.
Contribuição sindical	Obrigatório; pagamento feito uma vez por ano, equivalente a um dia de trabalho.	Opcional
Gravidez e Lactancia	Mulheres grávidas e lactantes são proibidas de trabalhar em condições insalubres. Pausas para amamentar garantidas duas vezes ao dia.	Mulheres grávidas e lactantes podem trabalhar em condições insalubres desde que com autorização médica. Os intervalos para amamentação devem ser acordados diretamente com o empregador por meio de contrato individual.
Rescisão contratual	Sua homologação precisa ocorrer no sindicato.	Pode ocorrer na própria empresa, com assistência jurídica para ambas as partes; a assistência sindical não é obrigatória.
Justiça trabalhista	As taxas relativas a ações judiciais iniciadas por funcionários são pagas pelo Estado.	Regulamentações para ações legais são mais rígidas. Caso o trabalhador perca a ação judicial, deve pagar as respectivas taxas.

Fonte: Adaptado de Varella (2017) e Brasil (2017).

O Quadro 1 mostra como a reforma reduz os direitos trabalhistas. Do ponto de vista de gênero, reduzir os padrões de trabalho em um país onde as mulheres, especialmente as negras, têm uma inserção mais vulnerável, é colocá-las em mais risco. E como a negociação direta com o empregador passa a ser preferencial, as mulheres podem ficar ainda mais vulneráveis devido a relações de poder desiguais entre os gêneros e a socialização de mulheres que

por exemplo as ensina desde muito cedo que seu trabalho tem menos valor, e a não se arriscar e não confrontar. As mulheres também estão mais expostas ao assédio (RODRIGUES, 2019), e, como a reforma vinculou a indenização ao salário (quanto maior o salário, maior a indenização), seu dano é avaliado como menos importante.

Outra mudança foi a supressão do direito das mulheres a um intervalo de 15 minutos antes de iniciar a prorrogação da jornada. Por último, outra modificação que pesa mais que as mulheres é a transferência das obrigações de limpeza do uniforme para a trabalhadora, visto que aumenta o tempo de trabalho reprodutivo que é majoritariamente realizado por mulheres (GIBB; OLIVEIRA, 2015). Em geral, as especificidades das mulheres no mercado de trabalho foram desconsideradas pela reforma e, como resultado, as desigualdades de gênero podem aumentar.

A permissão para mulheres grávidas e lactantes trabalharem em condições insalubres com atestado médico, reduz o nível de civilidade e de bem-estar previamente conquistados sociedade brasileira. Esta medida, com impactos óbvios para mulheres e fetos, foi derrubada pelo Supremo Tribunal Federal em abril de 2019 enquanto analisava a Ação Direta de Inconstitucionalidade 5938. Pelos motivos previamente expostos, negociações diretas entre empregadas e empregadores são mais difíceis para mulheres, associado a isso a um preconceito em relação a maternidade, assim, ter que discutir as pausas para amamentar individualmente também pode expor mulheres a mais penalidades no trabalho e expor a saúde de lactantes e seus bebês, caso a mulher abdique da tentativa de negociação por medo de retaliação ou o empregador não aceite o pedido.

Vale ressaltar também que a terceirização, que não era permitida nas atividades-fim, passou a ser permitida em qualquer tipo de atividade, nos termos da lei 13.429 / 2017, também aprovada durante o governo Temer, além da reforma em análise. Historicamente, os trabalhos de terceirização são ligados ao setor de serviços que tem um contingente feminino bastante expressivo, prejudicando ainda mais as trabalhadoras, com a mudança da lei é possível que haja uma redução da desigualdade de gênero, porém trazendo os homens para um patamar de direitos inferior.

A reforma não gerou os prometidos 6 milhões de empregos, nem aumentou a formalização. Na realidade, o desemprego diminuiu em 2017 e 2018 devido ao aumento da informalidade e do desalento. Com empresas por aplicativos se tornando as maiores “empregadoras” do Brasil (PUTTI, 2019), as promessas de aumento da formalidade com a redução dos direitos continuam apenas teoria.

#### 4. Reforma trabalhista e os impactos para as docentes

Docentes enfrentam demandas crescentes por produtividade acadêmica, que contrastam com o aumento do desemprego, aposentadoria precária e baixos salários (MANCEBO *et al.* 2020). Nesse cenário, há uma naturalização da sobrecarga de trabalho, interpolação do trabalho e da vida privada, enfraquecimento das relações de trabalho devido à concorrência e, muitas vezes, à pressão. Nesse ambiente, docentes cada vez mais relatam doenças, relacionadas ao não reconhecimento do / no trabalho e às pressões gerenciais. Mesmo estando exaustos e doentes, os trabalhadores mantêm um discurso de identidade com a sua atividade que facilita e justifica o sofrimento (ELIAS; NAVARRO, 2019).

É importante destacar o tipo de contrato como fator de instabilidade e insegurança pelo medo de demissão ou redução da jornada de trabalho a cada semestre (GIBB, 2017). Os contratos precários são mais frequentes no setor privado, mas também estão presentes no setor público.

No setor público, o corpo docente enfrenta os efeitos dos cortes nos investimentos com educação (OLIVEIRA, 2019). Além disso, o trabalho é intensificado devido à não substituição de docentes aposentados, as bolsas e remunerações extras estão sendo cortadas e o assédio moral perpetrado pelo governo desvalida e desvaloriza ainda mais est trabalho perante a sociedade (OLIVEIRA, 2019). Nas instituições públicas, existe uma forte contenção salarial, devido ao aumento da mercantilização da educação via aumento da concentração no setor. Os grandes grupos educacionais baseados sua estratégia de redução de custos para atender aos interesses dos investidores reduzem salários e precarizam as condições de trabalho (MANCEBO *et al.*, 2020).

Segundo o Instituto Nacional de Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), em 2018, 3,4 milhões de alunos iniciaram a graduação sendo 83,1% deles em instituições privadas. Em 2017, eram 380.673 cargos docentes (um professor pode ser contabilizado em mais de uma instituição). No ensino superior a maioria dos docentes eram homens (54,2%) (BRASIL, 2018).

Em 2018, no setor público, 86,3% do corpo docente possuía contrato em tempo integral, 10,8% em tempo parcial e 2,6% possuíam contrato por hora, enquanto no setor privado, 27,5% dos docentes tinham contrato em tempo integral, 42,4% tempo parcial e 30,1% possuíam contrato por hora (BRASIL, 2019).

Apesar de ser um setor mais masculino, desde 1996 a participação das mulheres no setor cresceu 5 pontos percentuais acima do índice masculino a cada ano. Isso coincide com o aumento da precarização do trabalho docente, ou seja: menos empregos em tempo integral, mais contratos por hora, menores níveis salariais, novas formas de flexibilidade como ensino a distância, entre

outros, principalmente em instituições privadas, como consequência da reestruturação do setor com a entrada de grandes grupos privados (GIBB, 2017).

Antes mesmo da reforma, o contrato como horista era relatado como o principal elemento de flexibilização e extensão da jornada de trabalho, uma vez que um número considerável de horas é utilizado para preparar aulas e corrigir exames e essas horas não são remuneradas neste tipo de contrato, o salário atividade que corresponde a 5% do valor da hora aula não supre esse tempo de trabalho que segundo as entrevistas conduzidas por Gibb (2017) variou entre 50% e 75% do tempo gasto em sala de aula. Além disso, o baixo valor da hora-aula e a incerteza quanto ao horário de trabalho (e remuneração) de um semestre para outro foram apontados como motivo para buscar diversos empregos como estratégia para garantir horas de trabalho suficientes (GIBB, 2017).

Para as mulheres, a falta de incentivos do empregador, da família e da sociedade, o preconceito na seleção de candidatos a cursos de pós-graduação, perspectivas negativas no mercado de trabalho, o teto de vidro, a preferência por homens ou mulheres sem filhos para determinados empregos, o assédio moral e sexual e a falta de mulheres como modelo atuam como obstáculos neste setor. Além disso, muitas precisam cuidar de crianças pequenas e pais doentes enquanto fazem sua formação acadêmica. Em suma, é um longo caminho até se tornar professor, o que pode explicar por que as mulheres são maioria na base da pirâmide na academia, mas sua presença afunila para o topo (GIBB, 2017).

A reforma de 2017 adiciona ainda mais complexidade a este contexto para as docentes. Com o objetivo de apreender os impactos da reforma para além das estatísticas oficiais, as autoras montaram um questionário on-line com 35 questões - múltipla escolha, caixa de seleção (permite seleção múltipla ou nenhuma seleção) e questões abertas - no *Google Forms* e, após testes, o questionário foi disponibilizado para respostas de 28 de fevereiro até 2 de março de 2020. Por meio de uma técnica de bola de neve, as pesquisadoras usaram sua rede pessoal para distribuir o link e pediram aos participantes que o compartilhassem com colegas docentes de ambos os sexos.

As questões abrangiam informações gerais como sexo, tempo de carreira, natureza da instituição (pública ou privada), regime de horário de trabalho, tipo de contrato, remuneração, implementação da reforma trabalhista e sindicato. Também foi perguntado sobre o trabalho reprodutivo não remunerado.

Dos 194 respondentes, 81 eram homens e 113 mulheres. 154 começaram a lecionar antes da reforma trabalhista e 32 depois. Sessenta e nove declararam trabalhar em universidades públicas e 125 em instituições privadas; em relação ao gênero, nas instituições privadas as respondentes eram 60% e 55% nas públicas. Em relação ao tempo de trabalho, 103 pessoas declararam ter

contrato de trabalho horista ou tempo parcial e 91 eram professores em tempo integral (essa divisão é bem melhor que a média do setor, conforme mencionado na primeira parte). Desse universo, 62% das mulheres trabalhavam como horistas ou em regime de tempo parcial, enquanto 53,85% trabalhavam em período integral. Além disso, 45 respondentes afirmaram que sua jornada de trabalho foi reduzida após a reforma trabalhista e 73,33% desses eram mulheres. O corpo docente feminino relatou redução das aulas de 4 para 3 horas (e remuneração) em 67,31% dos casos contra 32,69% dos homens.

Sobre o controle do aumento ou redução da jornada de trabalho e da remuneração, 72 trabalhadores de instituições privadas declararam não ter controle e 48 ter controle parcial. As mulheres relataram ter menos controle do que os homens, em média 60% delas relataram ter controle parcial ou nenhum controle. Tanto homens quanto mulheres (36) relataram ter notado discriminação de gênero, raça e religião e a maioria relatou ter se sentido discriminado ou assediado por causa de sua ideologia. Trinta trabalhadores foram demitidos e 10 entraram com ação judicial após a reforma. Apenas 84 ainda contribuem para o sindicato depois que se tornou opcional e 60 acham que o desempenho dos sindicatos piorou após a reforma.

Os respondentes também foram incentivados a oferecer testemunhos. Foi possível observar uma clara distinção entre os respondentes do setor público e privado. Um docente do setor privado afirma: “Tenho a instabilidade de um autônomo com risco de demissão a cada semestre”. Outro professor afirma que “Tudo pode dar certo, mas você também pode acabar dirigindo um uber...”. Alguns depoimentos de professoras estão no Quadro 2.

**Quadro 2 – Respostas selecionadas de professoras - “Como a redução / aumento do tempo de trabalho entre um semestre e o outro afeta suas finanças e organização pessoal / familiar?”**

Tipo de Instituição	Como a redução / aumento do tempo de trabalho entre um semestre e outro afeta suas finanças e organização pessoal / familiar?
Instituição privada	Impacta no meu apoio financeiro aos meus filhos.
	Completamente. Só posso fazer planos para 4 meses.
	Impacta muito, agora eu quero trabalhar menos para terminar meu doutorado, mas a instituição implicitamente me ameaça de demissão.
	Instabilidade, aflição, angústia, incerteza
Instituição pública	Não influencia em nada, porque meu salário é fixo, independente da carga horária.
	Não há alteração da remuneração, sou concursada.

Fonte: Questionário realizado pelas autoras.

Em resposta à questão sobre quem é responsável pelo trabalho reprodutivo em sua família, dos 11 respondentes que afirmam que o parceiro realiza o cuidado reprodutivo sozinho 81,8% deles eram homens, ou seja, as 9 parceiras realizam o trabalho sozinhas. Por outro lado, 64% das mulheres e 36% dos homens declararam fazer o cuidado reprodutivo sozinho. Ainda, “Ajudo minha companheira nos cuidados reprodutivos, mas ela faz mais” foi a resposta de 62,5% dos homens e apenas 37,5% das mulheres.

A última pergunta permitiu que os respondentes se expressassem livremente e acrescentassem novas informações. Enquanto uma minoria descreveu a satisfação com as condições e carga de trabalho, muitos descreveram uma atmosfera de coerção, pressão e incerteza (Quadro 3).

**Quadro 3 – Pesquisa com professores universitários: “Há algo que você gostaria de acrescentar sobre suas condições e regulamentos de trabalho?”**

Tipo de instituição do emprego	Sexo	Há algo que você gostaria de acrescentar em relação às suas condições e regulamentos de trabalho?
Instituição Privada	F	A reforma legitimou processos de contratação precários que estavam em andamento.
	M	Sinto que o futuro é sombrio para as universidades privadas. Redução da jornada de trabalho, avanço da educação a distância, flexibilização de contratos, entre outros. O trabalho é exaustivo, mal remunerado e não dá chance, por exemplo, de os professores complementarem seus salários com outras atividades (horários organizados de forma que os professores não possam ter dois empregos)
	F	A remuneração é muito baixa em comparação com a demanda de trabalho. Hoje trabalhamos mais para ganhar o mesmo valor de antes da reforma devido à redução da jornada de trabalho.
	M	As condições de trabalho na Faculdade [nome suprimido] são péssimas. O professor não tem autonomia quanto aos conteúdos ministrados em sala de aula (os planos de aula são feitos coletivamente com a supervisão do coordenador do curso). Os alunos que não se adaptam ao seu método de ensino vão diretamente ao diretor da instituição, criando um ambiente ruim no ambiente de trabalho. Vários professores foram demitidos sem oportunidade de explicar sua posição em relação às reclamações dos alunos sobre notas, conteúdos e métodos de ensino.
	F	Eu trabalho por mais horas do que consta em minha jornada.
	F	A instituição onde trabalho, no início do ano letivo, informou que ocorreria uma redução das aulas de 4 para 3 horas diárias e coagiu muitos professores a “solicitarem” esta redução, quando de fato ela foi imposta.

continua...

continuação

Tipo de instituição do emprego	Sexo	Há algo que você gostaria de acrescentar em relação às suas condições e regulamentos de trabalho?
	M	Sempre existe o risco de demissão a cada semestre dependendo do seu desempenho e da avaliação do aluno-cliente.
	M	O processo é de uberização. Embora ainda não tenha sofrido diretamente, acho que logo serei atingido. Todos nós seremos.
	F	Há pressão constante para que eu reduza minha jornada.
	M	Até agora, não tive problemas com a instituição em termos de trabalho. Às vezes acho que eles me pressionam para trabalhar mais e isso acaba tornando minha pesquisa pior - e pior paga. Mas sempre trabalho dentro do estipulado na jornada.
	M	Os principais problemas que enfrento estão relacionados ao tamanho excessivo de algumas turmas, a desorganização do frade curricular e a falta de autonomia pedagógica.
	F	Meu diploma de mestrado não foi incorporado para a remuneração adicional.
Instituição pública	M	Nós das Universidades Públicas trabalhamos muito mais do que 40 horas porque muitas das nossas atividades não são remuneradas (extensão, gestão e pesquisa). Ao contrário do setor privado (onde trabalhei 10 anos) o ensino não é o nosso trabalho mais intenso. Sinto que o nosso trabalho está cada vez mais pesado, com sistemas de gestão operacional de horas, gestão de ações pedagógicas etc., além de supervisões de graduação e pós-graduação.
	F	Sou trabalhador temporário de uma universidade federal. Percebi um aumento dessa forma de contratação devido aos cortes nos gastos com educação, desde a lei do teto de gastos (Emenda Constitucional 95/2016).
	F	As condições de trabalho são boas.
	F	Acho que estamos assustados com a perseguição sofrida pelos professores de esquerda. Pensamos mais sobre o que vamos falar e ficamos intimidados se os alunos querem filmar ou gravar aulas.
	F	A demanda por aumento da produtividade acadêmica.
	F	A área acadêmica está sendo sucateada a cada dia. O respeito pela nossa classe está ruindo. O psicológico está sendo prejudicado. Muitas doenças causadas por estresse na comunidade acadêmica.
	M	De forma geral, piorou visivelmente.

continua...

continuação

Tipo de instituição do emprego	Sexo	Há algo que você gostaria de acrescentar em relação às suas condições e regulamentos de trabalho?
	M	Desde 2016, após o Golpe, mas principalmente a partir de 2019, com o atual governo, os professores vêm sofrendo assédio moral, diante das constantes ameaças às universidades, salários, cortes orçamentários, pós-graduação, regime de tempo integral, enfim, um conjunto de agressões que evidentemente causaram o adoecimento de professores vinculados à universidade pública brasileira.
	F	Contrato de professores substitutos 20 h com carga horária em sala de aula às vezes é maior do que as 40 h efetivas em tempo integral.
	F	Precariedade. Ameaças constantes na sala de aula.
	F	Houve um aumento significativo na contratação de professores temporários, o que sobrecarrega a carga administrativa dos professores permanentes. Desde 2016 não temos reposição salarial. Mais recentemente, o governo aumentou a alíquota de contribuição previdenciária em 3% devido à reforma da previdência.

Fonte: Questionário realizado pelas autoras.

É possível notar que a atmosfera de incerteza, perseguição e pressão nos anos recentes descrita pela literatura é aparente pelas respostas dos docentes. Chamam a atenção os relatos de insegurança no que tange as horas e remuneração e pressão por intensificação e extensão da jornada.

## 5. Conclusão

A reforma trabalhista de 2017 foi aprovada com pouco diálogo com a sociedade brasileira. Ela amplia as desigualdades já existentes, rebaixando os direitos sociais e desrespeitando as normas internacionais do trabalho (SILVA, 2018). Todos os trabalhadores são impactados (homens e mulheres; negros e brancos). Porém, como as mulheres têm uma inserção mais vulnerável no mercado de trabalho, foram mais negativamente impactadas, dentre elas, as trabalhadoras negras são as mais atingidas.

Apesar de serem parte de uma categoria com alta escolaridade, professores também foram altamente impactados pela reforma, especialmente as mulheres. Os impactos da reforma até agora são mais visíveis para o corpo docente que trabalha no setor privado.

Os docentes do ensino superior enfrentam demandas constantes de aumento da produtividade acadêmica, naturalização da sobrecarga de trabalho,

com avaliações recorrentes e internalização de pressões, interpolação do trabalho e da vida privada, enfraquecimento das relações de trabalho devido à concorrência etc. Especificidade do Brasil, especialmente no último anos, é a mistura dessa atmosfera de alta pressão com desemprego, financeirização do setor, cortes nos gastos do governo com ensino superior e pesquisa, bem como ataques à liberdade acadêmica (OLIVEIRA, 2019). Este ambiente foi resumido por uma das professoras respondentes: “Precariedade. Ameaças constantes na sala de aula.” A percepção dos trabalhadores é de que as instituições vão usar a permissão dada pela reforma ainda mais no futuro próximo para mercantilizar ainda mais a profissão.

Entre nossos respondentes, foi mais frequente que mulheres tivessem seu tempo de trabalho reduzido após a reforma trabalhista. As mulheres também declararam ter menos controle que os homens em relação às mudanças no horário de trabalho, o que gera “instabilidade, aflição, angústia, incerteza”, como acrescentou uma docente. Suas respostas também deixaram claro que o trabalho reprodutivo era de responsabilidade das mulheres (tanto professoras quanto companheiras de professores), mostrando que, mesmo entre trabalhadores com alto nível de escolaridade, a desigualdade na divisão sexual do trabalho reprodutivo persiste. Isso também explica por que mais mulheres apontaram as dificuldades de conciliar trabalho produtivo e reprodutivo antes da reforma e ainda mais depois dela.

Assim, a reforma trabalhista de 2017 é compreendida como uma estratégia do capital para a reestruturação produtiva, atacando as organizações da classe trabalhadora, em especial os sindicatos e reordenando o Estado para reduzir direitos e ampliar o uso discricionário do trabalho. Dada a divisão sexual do trabalho e a desigualdade na divisão do trabalho reprodutivo, a reforma impacta mais negativamente e sobrecarrega ainda mais as mulheres.

## REFERÊNCIAS

ARTES, A.; RICOLDI, A. M. Mulheres e as carreiras de prestígio no ensino superior brasileiro: o não lugar feminino. *In*: ITABORAÍ, N. R.; RICOLDI, A. M. (orgs.). **Até onde caminhou a revolução de gênero no Brasil?:** implicações demográficas e questões sociais. ABEP, 2016. p. 81-94.

BLYTH, M. **Austeridade:** a história de uma ideia perigosa. São Paulo: Autonomia Literária, 2017.

BRASIL. **Censo da educação superior 2017:** Notas estatísticas. INEP, Brasília, 2018.

BRASIL. **Censo da educação superior 2018:** Notas estatísticas. INEP, Brasília, 2019.

DWECK, E.; ROSSI, P.; OLIVEIRA, A. L. M. de. **Economia pós-pandemia:** desmontando os mitos da austeridade fiscal e construindo um novo paradigma econômico. São Paulo: Autonomia Literária, 2020.

ELIAS, Marisa Aparecida; NAVARRO, Vera Lucia. Profissão docente no ensino superior privado: o difícil equilíbrio de quem vive na corda bamba. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 22, n. 1, p. 49-63, jun. 2019.

FARES, L. S.; OLIVEIRA, A. L. M. de. A feminist perspective on the 2017 labor reform in Brazil: impacts on higher education faculty. *In*: WALKER, M. (org.). *Female voices from the worksite: the impact of hidden bias against working women across the globe*. Lanham: Lexington Books, v. 1, p. 129-145, 2020.

GIBB, L. S. F. **A tendência de despadrãoização da jornada de trabalho:** configuração no Brasil e impacto nas mulheres. 2017. Tese (Doutorado em Desenvolvimento Econômico), UNICAMP, Campinas, 2017.

GIBB, L. S. F.; OLIVEIRA, A. L. M. de. A desigualdade na distribuição do trabalho total no Brasil: a quem favorece? **Pesquisa & Debate**. São Paulo, v. 26, n. 2(48), p. 87-104, 2015.

GUERRA, A. *et al.* **2016:** Recessão e golpe. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2017.

IPEA. **Retrato das desigualdades de gênero e raça – 1995 a 2015**. Brasília: IPEA, 2015.

MANCEBO, D. *et al.* O trabalho na educação superior. **Education Policy Analysis Archives**, v. 28, p. 6, 2020.

MARTINS-FILHO, I. G. É preciso flexibilizar direitos sociais para haver emprego, diz chefe do TST. **Folha de São Paulo**, 6 jun. 2017.

MELLO, G.; WELLE, A.; OLIVEIRA, A. L. M. de. Baixo crescimento e alta desigualdade: a letargia brasileira pós-recessão. **Nota do CECON**. Campinas, n. 3, maio 2018. Disponível em: <https://goo.gl/qTJpWq>

OLIVEIRA, A. L. M. de. **Educação superior brasileira no início do século XXI: inclusão interrompida?** 2019. Tese (Doutorado em Desenvolvimento Econômico) Unicamp, Campinas, 2019.

PUTTI, A. Apps são os maiores empregadores, mas precarização dá o tom nos trabalhos. **Carta Capital**, 7 maio 2019.

RODRIGUES, T. S. **A precarização do trabalho feminino reforçada pela reforma trabalhista**: uma análise sobre as alterações trazidas pela lei n 13.467 sob o ponto de vista do direito da mulher no trabalho. Monografia (Direito), UniEvangélica, Anápolis, 2019.

SILVA, P. L. **O feminismo popular na resistência pelo direito à igualdade de gênero e ao trabalho decente**: um olhar das Amélias sobre a lei 13.467/2017. Monografia (Direito), UFRN, Natal, 2018.

VARELLA, I. G. **Os 22 pontos da reforma trabalhista**. JusBrasil, 2017. Disponível em: <https://ianvarella.jusbrasil.com.br/noticias/477447889/os-22-pon-tos-da-reforma-trabalhista>. Acesso em: 16 mar. 2021.



# CAPÍTULO 16

## A PODEROSA MÃO INVISÍVEL DOS CUIDADOS: produção e reprodução em tempos de crise

*Marilane Oliveira Teixeira*  
*Tháís Alegri*

---

### 1. Introdução

A forma como as mulheres integram-se na atividade econômica é uma complexa combinação entre as oportunidades oferecidas pelo próprio mercado de trabalho, as condições de realização das tarefas no âmbito da reprodução social e as condições socioeconômicas das mulheres. Quanto menor o acesso às políticas públicas e maior o nível de pobreza das famílias, maiores são os obstáculos para as mulheres se inserirem na atividade econômica remunerada. No Brasil, país de características históricas e estruturais marcadas pela pobreza, profunda desigualdade social, precária estruturação do mercado de trabalho e alta concentração de renda, as múltiplas dimensões dessa gritante desigualdade se expressam de forma diferenciada dependendo do gênero e da cor ou raça.

Essa assimetria entre os sexos se expressa em todas as esferas da vida, e leva a um questionamento sobre os limites conceituais inerentes à definição de trabalho e da própria participação da força de trabalho feminina e os seus condicionamentos, marcados por práticas sociais discriminatórias que desfavorecem a integração das mulheres na estrutura produtiva, ao mesmo tempo em que reforçam o seu papel reprodutivo, fortalecendo a divisão sexual do trabalho que se apresenta nos mais distintos âmbitos da vida e, no mercado de trabalho, na desproporcional repartição entre os gêneros no espaço produtivo e reprodutivo.

A relação entre produção e reprodução passou por diversas alterações estruturais ao longo do capitalismo. A atual fase marcada pela financeirização e pelo neoliberalismo é ainda mais complexa produzindo novos fenômenos e acentuando ainda mais a dependência do capital frente ao sistema de reprodução social. Para Fraser, o neoliberalismo, além de estar reprivatizando aspectos da reprodução social, transforma e gera novas demandas (FRASER, 2020,

p. 51). Esse processo ocorre por meio do controle sobre os gastos públicos simultaneamente ao estreitamento das oportunidades oferecidas pelo mercado de trabalho às mulheres, em empregos precários e de baixos salários. A reprodução social é vista como uma contradição estrutural do próprio sistema, pois ao mesmo tempo em que o capital depende do sistema de reprodução ele desorganiza as suas bases de sustentação.

Parte-se da hipótese de que ao longo das últimas décadas ocorreu pouca mudança na forma como se distribui o trabalho produtivo e reprodutivo ampliando a sobrecarga sobre às mulheres que precisam conciliar a dupla presença. Quando se analisa a realidade brasileira as medidas de austeridade fiscal implementadas a partir de 2017 geraram dois efeitos: sobre a oferta de políticas públicas reduzindo as oportunidades das mulheres de ingressarem em postos de trabalho mais protegidos, somadas a lenta recuperação econômica e a qualidade dos empregos gerados e a sobrecarga que recai sobre as mulheres ao transferir para a esfera privada a responsabilidade pela provisão das famílias.

O capítulo está estruturado em três momentos, além desta introdução e das considerações finais. A primeira parte analisará a articulação entre produção e reprodução: o trabalho reprodutivo é indispensável para a reprodução e cuidados das pessoas e para a própria produção econômica e suas especificidades na era neoliberal. A segunda parte tratará os efeitos de tornar invisível o trabalho doméstico e de transferir para as mulheres os custos de reprodução vistos pela forma como as mulheres se inserem no mundo produtivo e a necessidade de desenvolver estratégias que permitem sobreviver nestas duas esferas. A terceira parte destacará, neste contexto de sobrecarga de trabalho e de diminuição de oferta de empregos, os impactos da COVID-19 sobre as mulheres.

## **2. A necessária articulação entre produção e reprodução**

Quando se analisa a condição das mulheres, algumas características se mantêm ao longo do tempo como o grande número de mulheres que não tem trabalho remunerado, o grande volume de trabalho doméstico realizado pelas mulheres ocupadas ou não, a concentração de mulheres em determinadas ocupações e em setores mais pobres da população trabalhadora.

As análises de tradição neoclássica sobre o mercado de trabalho partem das condições de assalariamento e omitem o processo de reprodução do trabalho que se dá no âmbito da esfera familiar. Para a economia hegemônica qualquer outra atividade realizada fora da esfera mercantil não é considerada como “econômica”, esses enfoques estimulam a invisibilidade social e das próprias pessoas – basicamente mulheres – que o realizam (BARKER, 1999).

As repercussões do trabalho doméstico sobre o trabalho assalariado resultam mais evidentes quando se analisa a ocupação feminina, como os horários de trabalho. O trabalho em tempo parcial é um fenômeno principalmente feminino, bem como a disponibilidade para trabalho em turnos, trabalho noturno, horários flexíveis, são utilizados de distintas maneiras por mulheres e homens.

Já as abordagens alternativas (CARRASCO; BORDERIAS, 1994) partem da premissa de que qualquer reconceitualização de atividade econômica deve incluir todos os processos de produção de bens e serviços orientados para a subsistência e reprodução das pessoas; que ambas as esferas – produção e reprodução – se articulam entre si como parte de um único sistema econômico e que devem ser compreendidas dentro de contextos históricos específicos e de que a reprodução social<sup>1</sup> compreende a reprodução biológica e da força de trabalho, a reprodução de bens de consumo e de produção e a reprodução das relações de produção. Dessa forma, o conceito de reprodução se define como um processo dinâmico, integrado ao sistema socioeconômico e em contínua transformação.

Fraser amplia o conceito para além de trabalho reprodutivo realizado no ambiente doméstico e propõe uma visão mais abrangente. Abarcando a criação, a socialização e a subjetivação de seres humanos em todos seus aspectos e dimensões. A comunidade, sociedade civil, organizações não governamentais e espaços do próprio mercado (FRASER, 2020, p. 48).

Dessa forma, em qualquer configuração histórica em que se analisam as relações econômicas e sociais, essas somente se efetivaram por meio da articulação destas duas dimensões: a produção econômica e a reprodução social. A produção econômica entendida como a esfera do mercado, de produção de bens e serviços com valor monetário, e a reprodução social, como sendo o espaço em que se realiza todo o trabalho de reprodução da vida humana. É na função específica do trabalho reprodutivo, visto como principal atribuição das mulheres, que encontramos a origem da divisão sexual do trabalho presente em todas as sociedades<sup>2</sup> (TEIXEIRA, 2017).

Os efeitos de tornar invisível o trabalho doméstico e de transferir para as mulheres os custos de reprodução são vistos pela forma como as mulheres se inserem no mundo produtivo e a necessidade de desenvolver estratégias que permitem sobreviver nestas duas esferas. As mulheres são forçadas a

---

1 As primeiras discussões nos anos de 1960 abarcavam o trabalho doméstico não remunerado, a sua evolução nas décadas seguintes para trabalho reprodutivo e reprodução social permitiu torná-lo mais potente com a inclusão da reprodução biológica, reprodução da força de trabalho, práticas sociais e trabalho de cuidados, socialização e satisfação das necessidades humanas, processo de relações sociais, manutenção das comunidades, saúde, educação.

2 Para uma melhor compreensão sobre o conceito de divisão sexual do trabalho, consultar Kergoat e Hirata (2008).

ingressar no mercado de trabalho em piores condições e aceitar ocupações que pagam menos, a exemplo do trabalho em tempo parcial, conta própria, autônomas, trabalho à domicílio, entre outras modalidades de contratação. As tentativas de naturalizar essas relações aparecem nos paradigmas neoclássicos e uma contraposição a estas abordagens ganham visibilidade entre as autoras feministas e economistas feministas (NELSON, 1996; PUJOL, 1992; FERBER, 1993; CARRASCO, 2006).

Nas sociedades pré-industriais as mulheres desempenhavam um papel importante no processo de reprodução e como tal foram o principal alvo de controle<sup>3</sup> e, assim, os aspectos biológicos da reprodução humana foram usados para esconder os aspectos históricos e sociais da divisão sexual do trabalho. Nas análises do funcionamento do capitalismo, o Estado tem um papel preponderante: o Estado regula o funcionamento do mercado de trabalho e desenvolve programas de proteção social para suprir as necessidades não cobertas pelo mercado. Deste modo, participa diretamente na determinação da situação social que ocupam as pessoas e na estruturação das desigualdades sociais incluídas as de sexo (CARRASCO, 2001, p. 8).

Com o processo de globalização, liberalização da economia mundial e desmonte do Estado se reconfigura o papel da reprodução na sociedade capitalista. As mulheres passam a ser utilizadas para compensar a deterioração das condições econômicas, por meio dos cortes orçamentários, assumindo a provisão das famílias; o processo de mudanças no mercado de trabalho com as novas formas de trabalho informal, do trabalho à domicílio, estratégia amplamente utilizada pelos setores empresariais busca fixar às mulheres ao trabalho doméstico sob a ilusão de reconciliar a obtenção de uma renda com o cuidado de sua família, sem questionar as hierarquias de gênero e as relações patriarcais (FEDERICI, 2019).

A experiência brasileira mostra que a ampliação das mulheres no mercado de trabalho se deu por meio da conciliação; a ausência de compartilhamento na distribuição das responsabilidades familiares e as deficiências em termos de políticas públicas são constatadas pelo elevado número de horas que as mulheres dedicam aos afazeres domésticos e de cuidados e a sua desigual distribuição, bem como a sua forma de inserção no espaço produtivo, marcado por intermitências, desemprego e informalidade.

Na próxima seção examinaremos como evoluiu a presença das mulheres no mercado de trabalho em contexto de crise e medidas de austeridade fiscal analisando os indicadores sobre o uso do tempo disponíveis para o Brasil.

3 Uma quantidade incrível de violência foi utilizada contra as mulheres quando eram queimadas após julgamentos religiosos. Para conhecer melhor esse período consultar *Caliban y la bruja*, de Silvia Federici, publicado no Brasil em 2017.

### 3. As medidas que tornam visíveis o trabalho doméstico e de cuidados

Essa seção examinará a forma como as mulheres se inserem no espaço produtivo e como se distribuem as responsabilidades domiciliares, a partir do perfil dos domicílios e das famílias monoparentais, das condições de pobreza, do elevado desemprego e do grande número de mulheres em situação de vulnerabilidade e fora da força de trabalho.

De acordo com a OIT (2018), a taxa de participação das mulheres no mundo era de 48,5%, ou seja, 26,5 p.p. abaixo da taxa dos homens. No 1º trimestre de 2020, de acordo com os dados do IBGE<sup>4</sup>, a taxa entre as mulheres brasileiras era de 52,0%, enquanto entre os homens, 71,0%, ou seja, diferença de 19,0 pontos percentuais.

Para nossas análises é essencial compreender as razões para um número expressivo de mulheres se encontrarem fora da força de trabalho, elas são identificadas nas estatísticas como inativas. As pesquisas sobre mercado de trabalho raramente fazem referência a essa condição e tampouco questionam o número elevado de mulheres em condição de inatividade. No 1º trimestre de 2020 havia 43,408 milhões de mulheres fora da força de trabalho, na crise atual esse número saltou para 50,466 milhões, dados do 4º trimestre de 2020<sup>5</sup>.

No Brasil são recentes os procedimentos metodológicos para medir a contribuição das mulheres em todas as suas esferas de trabalho na economia. Foi somente nas últimas décadas que as pesquisas passaram a incorporar o gênero como variável importante para a análise do mercado de trabalho, e isso devido à pressão de feministas, pesquisadoras e acadêmicas defensoras das questões de gênero em suas análises.

Por mais que, desde a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD de 1982, houvesse a preocupação com o tempo gasto pelo brasileiro em outras atividades fora do mercado de trabalho, somente em 2001 o campo “realização de trabalho doméstico não remunerado” ganhou importância nos formulários do IBGE, por meio de duas questões: se a pessoa realizava

---

4 A PNAD Contínua realizada pelo IBGE, visa acompanhar as flutuações trimestrais e a evolução, no curto, médio e longo prazos, da força de trabalho, e outras informações necessárias para o estudo do desenvolvimento socioeconômico do País. A pesquisa produz indicadores trimestrais sobre a força de trabalho e indicadores anuais sobre temas suplementares permanentes (como trabalho e outras formas de trabalho, cuidados de pessoas e afazeres domésticos, tecnologia da informação e da comunicação etc.). Tem como unidade de investigação o domicílio. Para mais informações acessar a página do IBGE com explicação detalhada: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html?=&t=o-que-e>

5 A coleta de dados da PNAD passou a ser realizada pelo telefone a partir do 2º trimestre de 2020 em decorrência da COVID19 e as medidas de isolamento social, desta forma, os dados devem ser analisados com cautela em decorrência da mudança metodológica.

afazeres domésticos e qual o número de horas dedicadas para esses afazeres (SOARES; SABOIA, 2007, p. 8-9).

Essa mudança na classificação dos dados foi decisiva para dar visibilidade ao trabalho doméstico e de cuidados, deixando para trás a tese da inatividade. Essa conquista permitiu problematizar outros elementos como o trabalho no campo para o autoconsumo, as mulheres que moravam no campo e plantavam frutas e verduras ou criavam pequenos animais no quintal de suas casas. O IBGE ainda via essas atividades como uma extensão do trabalho doméstico. Essa falha estatística, somada à percepção de que o papel da mulher era de cuidar da casa e dos filhos, resultou no não reconhecimento das mulheres rurais como produtoras. Dessa forma, elas permaneceram excluídas de direitos fundamentais, como a aposentadoria, até a Constituição de 1988.

Demorou para as pesquisas oficiais do Brasil entenderem o quanto era importante apurar dados sobre o tempo dedicado às atividades domésticas ou quem as fazia em casa. Embora já fossem levantados há muito tempo em outros países, esses dados não eram coletados no Brasil porque, de acordo com Bruschini (2006), havia um certo ceticismo em relação à sua utilidade, o que justificava a dificuldade metodológica de apurar essas informações.

A visão restrita dos pesquisadores começou a mudar na mesma proporção em que crescia no Brasil o debate sobre divisão sexual do trabalho e a compreensão de que as ocupações remuneradas e as não-remuneradas estavam relacionadas entre si. Isso mostrou a necessidade de se buscar novos dados por meio de processos estatísticos mais modernos, capazes de alcançar a complexidade da posição das mulheres no mercado de trabalho. Também ficou evidente a importância de se abordar nesses estudos as dimensões de classe, raça e gênero que, associadas a outros indicadores sociais, mostravam a profunda desigualdade existente no Brasil.

Medir o tempo do trabalho remunerado e não remunerado é o primeiro passo para o reconhecimento da mulher como personagem fundamental para a sustentação da economia. Só a partir desse prisma, o debate sobre a necessidade do compartilhamento das tarefas de cuidado ganhará força na sociedade.

A distribuição das atividades domésticas entre mulheres e homens apresentou pouca alteração nas primeiras duas décadas do século 21. Os homens continuam gastando em torno de 10 horas por semana para os afazeres domésticos, enquanto as mulheres gastam uma média de 22 horas. A ausência de uma cultura de compartilhamento associada aos benefícios que o trabalho reprodutivo proporciona para o capital permanecem como um dos grandes desafios das sociedades atuais para superar a divisão sexual de trabalho. Na soma das horas trabalhadas em atividades remuneradas e não remuneradas, o tempo de ocupação das mulheres excede ao dos homens em aproximadamente

seis horas semanais. E, dependendo do setor em que ela atua, essa diferença pode se acentuar ainda mais.

A partir de 2016 as questões relacionadas aos tempos e conteúdos do trabalho de cuidados e dos afazeres domésticos passaram a integrar o módulo “outras formas de trabalho” divulgados anualmente pela PNAD Contínua, a partir de uma lista de atividades<sup>6</sup> as pessoas respondem se as realizaram, por pelo menos, uma hora na semana de referência. A sua aplicação tem possibilitado nos aproximar dos conteúdos de afazeres domésticos e de cuidados que se realiza de forma não remunerada, ampliando as nossas análises para além do número de horas dedicadas aos afazeres domésticos.

A análise sobre a distribuição do tempo, além de trazer para a sociedade o reconhecimento desse trabalho, contribui para a formulação de políticas públicas e a importância econômica das tarefas domésticas. As autoras (MELO; CONSIDERA; SABBATO, 2007) fizeram a primeira estimativa do valor do trabalho doméstico e de cuidados não remunerado para os anos de 2001-2005, e concluíram que este trabalho equivalia em média a 11,4% do PIB brasileiro.

#### 4. Os impactos da crise da COVID-19 sobre as mulheres

Em 20 março de 2020 a Organização Mundial da Saúde – OMS declarou pandemia mundial da Covid-19<sup>7</sup>, doença causada pela nova variante do coronavírus (Sars-Cov-2), que apresenta níveis altos de disseminação. Dessa forma muitos países adotaram medidas de distanciamento e isolamento social, as quais interferiram de forma direta na vida das pessoas, principalmente daquelas que atuam em atividades que não podem ser realizadas dentro de casa (*homeoffice*).

No Brasil, a crise sanitária, econômica e social instalada em 2020 intensificou as desigualdades estabelecidas e acelerou processos de mudanças (KREIN; TEIXEIRA; MANZANO, 2020), agindo de forma distinta sobre

6 Conforme notas metodológicas, a captação das informações sobre os cuidados de pessoas é feita com base em seis conjuntos de atividades que as entrevistadas respondem se realizam ou não, dos quais destacamos: (a) Auxílios nos cuidados pessoais (alimentar, vestir, pentear, dar remédio, dar banho, colocar para dormir); (b) Auxílios nas atividades educacionais: ler, jogar ou brincar; monitorar ou fazer companhia dentro do domicílio; transportar ou acompanhar para escola, médico, exames, parque, praça, atividades sociais, culturais, esportivas ou religiosas; e outras tarefas de cuidados de moradores. Já as atividades consideradas como afazeres domésticos, por sua vez, têm por base oito conjuntos assim identificados: (i) Preparar ou servir alimentos; (ii) Arrumar a mesa ou lavar louça; (iii) Cuidar da limpeza ou manutenção de roupas e sapatos; (iv) Fazer pequenos reparos ou manutenção do domicílio, do automóvel, de eletrodomésticos ou outros equipamentos; (v) Limpar ou arrumar o domicílio, a garagem, o quintal ou o jardim; (vi) Cuidar da organização do domicílio (pagar contas, contratar serviços, orientar empregados etc.); (vii) Fazer compras ou pesquisar preços de bens para o domicílio; (viii) Cuidar dos animais domésticos; outras tarefas domésticas.

7 Disponível em: <https://www.unasus.gov.br/noticia/organizacao-mundial-de-saude-declara-pandemia-de-coronavirus>

mulheres e homens no mercado de trabalho e no trabalho de cuidados. Esse contexto de crise expõe o domínio masculino e revela as normas que regem e constituem as relações sociais entre os sexos e os impactos entre classes, raças/etnias, grupos ocupacionais.

As mulheres pertencentes a segmentos sociais mais vulneráveis, a grupos raciais marginalizados e que ocupam posições precárias no mercado de trabalho, enfrentam consequências mais acentuadas das medidas de isolamento social e confinamento. Embora o isolamento social seja uma das medidas mais eficazes de prevenção ao vírus, a cada novo dia de pandemia escancara-se como o trabalho remoto é possibilidade para apenas um grupo pequeno de pessoas, que podem continuar exercendo suas atividades de casa (JESUS; MYRRHA, 2020), realidade inversa daquelas que exercem trabalho diretamente na residência de outras pessoas, ou em serviços essenciais, como da área da saúde, em supermercados, etc.

Dados da PNAD Contínua (1º trimestre de 2020) revelam que das mulheres ocupadas, aproximadamente 13,6% estavam em empregos domésticos, sendo que delas 65,3% são pretas e pardas, demonstrando não só a forte herança das discriminações raciais fruto de anos de escravidão, mas também a enorme vulnerabilidade desse conjunto de mulheres expostas às desigualdades de classe, raça e gênero intensificadas na pandemia.

Como consequência desta vulnerabilidade, dados do IBGE mostram que o trabalho doméstico remunerado está entre as ocupações mais atingidas pela pandemia, marcado por altos níveis de informalidade, baixos salários e desproteção social e sindical, mais de 1,07 milhão de mulheres perderam seus postos de trabalho durante o ano de 2020.

Ademais, a nova realidade de distanciamento social levou a uma maior circulação de pessoas dentro dos lares, caracterizando um aumento da demanda de afazeres domésticos, uma vez que muitas atividades de manutenção da vida diária e de cuidados foram deslocadas do mercado (ou do espaço público) para o ambiente doméstico (JESUS; MYRRHA, 2020).

Além dos afazeres domésticos e/ou cuidados visíveis, há também os invisíveis, como o trabalho mental de organização dos domicílios, bem como a assistência à distância de outros membros da família, seja porque adoeceram, ou estão em risco e demandam supervisão quanto aos cuidados necessários por conta da pandemia (JESUS; MYRRHA, 2020). Ambas as cargas, visíveis ou invisíveis, acabam recaindo sobre as mulheres.

Muito embora existam indicativos de intensificação do trabalho não remunerado neste período, é importante observar antes da pandemia já existiam desigualdades latentes na forma como as famílias dividiam as demandas de trabalho doméstico e/ou de cuidados. Segundo dados da PNAD Contínua

de 2019<sup>8</sup>, mulheres realizavam mais horas de afazeres domésticos e/ou cuidados que homens em todas as faixas de renda domiciliar e em raça/cor; homens realizam em média 11 horas por semana, enquanto para mulheres a quantidade de horas varia de acordo com a faixa de renda domiciliar. Quando olhamos os dados em relação à escolaridade, encontramos a mesma média para homens, 11 horas; enquanto mulheres tem valores distintos para cada nível de escolaridade.

A partir dos dados da PNAD Contínua 2019, observa-se que as mulheres tanto nas faixas mais baixas de renda domiciliar quanto nos níveis de escolaridade mais baixos despendem mais horas de afazeres e/ou cuidados em relação às mulheres com maior escolaridade ou nas faixas de renda mais altas. A diferença entre mulheres de faixa de renda domiciliar de até meio salário mínimo para mais de cinco salário mínimo chega em até 8 horas semanais, independente da raça/cor; e, entre os níveis de escolaridade, mulheres sem instrução/fundamental incompleto realizam em média 23 horas semanais, já as mulheres com superior completo, realizam em média 18 horas.

Essa distribuição distinta entre níveis de escolaridade e faixas de renda domiciliar em 2019 podem ser observadas, pois tais condições aumentam a possibilidade de adquirir serviços que substituem ou amenizam tempo dedicado ao trabalho doméstico não remunerado, como refeições prontas, contratação de serviços, diaristas, empregadas domésticas e serviços de cuidados (como babás, berçários e creches de qualidade diferenciada em relação aos serviços públicos, ainda escassos) (JESUS; MYRRHA, 2020).

Com o objetivo de conhecer as dimensões do trabalho e da vida das mulheres durante a pandemia, a Gênero e Número (GN) e a Sempre Viva Organização Feminista (SOF) realizaram a pesquisa “Sem parar: o trabalho e vida das mulheres na pandemia” (GN; SOF, 2020), contemplando o trabalho doméstico e de cuidado realizado de forma não remunerada no interior dos domicílios.

O impacto que essas atividades não remuneradas têm na rotina das mulheres teve destaque na pesquisa “Sem Parar”, realizada em abril/maio de 2020, ao mostrar que metade das mulheres brasileiras passou a cuidar de alguém. No caso das mulheres rurais esse percentual alcança 62,0% das entrevistadas. Essas mulheres são 23,0% na pesquisa, e afirmam que “a situação de trabalho se mantém porque já trabalhavam de casa ou eram donas de casa”.

O estudo também revelou que, para 61% das entrevistadas, a responsabilidade com o trabalho doméstico e de cuidado dificultou a realização do trabalho

---

8 Dados de elaboração própria a partir dos microdados da 5ª visita do ano de 2019, divulgação anual da PNAD Contínua/IBGE.  
Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html?=&t=microdados>

remunerado durante o primeiro período de isolamento social. Segundo dados da PNAD Contínua, em 2019, 28,2% das mulheres ocupadas realizavam seu trabalho no domicílio de residência, ou seja, essas mulheres já tinham uma rotina de conciliação do trabalho remunerado e não remunerado dentro de seus domicílios, com a pandemia e o aumento considerável de demanda de afazeres domésticos e de cuidados, sua carga de trabalho se ampliou.

Dado que se mostra relevante quando associado ao resultado observado na pesquisa “Sem Parar”, em que 40% das mulheres afirmaram que a pandemia e a situação de isolamento social colocaram a sustentação da casa em risco, apresentando como principal dificuldade o pagamento de contas básicas ou aluguel. A maior parte das entrevistadas que têm essa percepção são mulheres negras (55%).

Para além disso, as mulheres que seguiram trabalhando em home office com manutenção dos salários, tiveram um aumento da carga de trabalho observado a partir da pesquisa, e 41,0% das mulheres nessa situação afirmaram trabalhar mais durante a quarentena. A alta demanda de trabalho doméstico e cuidados acaba dificultando a realização do trabalho remunerado para 65,4% das que responderam afirmativamente ao aumento da carga de trabalho, essa realidade faz parte do cotidiano das mulheres e a pandemia apenas a evidenciou.

A partir dos dados da PNADC 2019, ao identificarmos o motivo de não terem tomado providência para conseguir trabalho no período de referência, 25,6% das mulheres e 2,8% dos homens alegaram responsabilidade com o cuidado e afazeres domésticos. O segundo motivo apontado com maior frequência é a ausência de trabalho na localidade, para 26,7% das mulheres e 34,0% dos homens.

As mulheres são mais propensas, segundo Teixeira (2017, p.147), a aceitar trabalhos remunerados com jornadas reduzidas em relação aos homens, uma vez que condicionam sua entrada ao mercado de trabalho, às atividades domésticas e de cuidados, e isto pode ser confirmado pela comparação da participação dos sexos nas faixas de trabalho em regime parcial.

Os dados para o 1º trimestre de 2020 indicam que 29,1% dos homens e 44,5% das mulheres ocupadas trabalhavam até 39 horas semanais, o fato das mulheres estarem presente em jornadas mais reduzidas tem a ver com a sua presença em setores econômicos com jornadas diferenciadas e pelas responsabilidades que as atribuições junto a família impõem às mulheres. Muitas delas se direcionam a trabalhos que oferecem jornadas reduzidas para compatibilizar com as responsabilidades no âmbito das famílias.

A pesquisa Sem Parar identificou que a percepção das mulheres é de que o trabalho doméstico e de cuidado se intensificou de forma geral durante a pandemia e número significativo das mulheres entrevistadas (35,7%) são

as únicas responsáveis pelo trabalho doméstico e de cuidado em suas casas. Para enfrentar a intensificação da sobrecarga com o trabalho doméstico e de cuidado, demonstrada pela pesquisa, mostram-se necessárias, não somente negociações dentro de cada domicílio para melhor redistribuição entre os moradores, mas também, transformações estruturais na dinâmica de organização social do cuidado entre os agentes: Estado, mercado, famílias e comunidade (BATTHYANY, 2015).

## 5. Considerações finais

Medir o tempo do trabalho remunerado e não remunerado é o primeiro passo para o reconhecimento do trabalho realizado no âmbito doméstico como essencial para a reprodução da vida humana e para a própria sustentação das atividades de mercado e, com isso ampliar, o debate na sociedade sobre a necessidade do compartilhamento das tarefas de cuidado. Um dos grandes obstáculos enfrentado pelas mulheres para se inserir e permanecer no mercado de trabalho diz respeito à forma como se processa a divisão sexual do trabalho no âmbito da esfera da reprodução.

Desta forma, explicita-se a conveniência para o capital, do trabalho não remunerado realizado pelas mulheres no espaço dos domicílios. Ao assumir integralmente a responsabilidade pela reprodução social as mulheres são compelidas a se inserir nas ocupações tradicionais e com elevado grau de segregação por sexo que, por sua vez, está associado à criação e perpetuação de desigualdades dentro e fora do mercado de trabalho. Além disso, é utilizado para justificar a baixa taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho.

Os momentos de crise acentuam esses diferenciais de forma desfavorável às mulheres, tinha-se uma expectativa no início da crise sanitária de que a visibilidade conferida a enorme carga de trabalho realizada pelas mulheres promoveria uma mudança cultural, contudo, passados mais de um ano e a visibilidade não se transformou em reconhecimento social, nem tampouco suscitou mudanças na formulação de políticas públicas, e isso porque uma parcela expressiva da sociedade continua se beneficiando da mão invisível dos cuidados.

## REFERÊNCIAS

BARKER, D. Neoclassical economics. *In*: PETERSON, J.; LEWIS, M. (eds.). **The Elgar companion to Feminist Economics**. Cheltenham, UK; Northampton, MA: Edward Elgar Publishing, 1999. p. 570-576.

BATTHYANY, K. Las políticas y el cuidado en América Latina: una mirada a las experiencias regionales. **Série Assuntos de Gênero**, n. 124, Santiago de Chile, CEPAL, 2015.

BORDERIAS, C.; CARRASCO, C.; ALEMANY, C. **Las mujeres y el trabajo**. Madrid: Fuhén-Icaria, 1994.

BRUSCHINI, C. Trabalho doméstico: inatividade econômica ou trabalho não-remunerado? **Revista Brasileira de Estudos de População**, Belo Horizonte, v 23, n. 2, 2006. <https://doi.org/10.1590/S0102-30982006000200009>.

CARRASCO, C. La economía feminista: una apuesta por otra economía. *In*: VARA, M. J. (coord.). **Estudios sobre género y economía**. Madrid: Ed. Akal, 2006.

CARRASCO, C. La sostenibilidad de la vida humana: ¿un asunto de mujeres? **Revista Mientras Tanto**, Barcelona, Icaria Editorial, n. 82, 2001.

FRASER, N.; JAEGGI, R. **Capitalismo em debate**: uma conversa na teoria crítica. São Paulo: Boitempo, 2020.

FEDERICI, S. **Calibã e a bruxa**: mulheres, corpo e acumulação primitiva. São Paulo: Elefante, 2017.

FEDERICI, S. **O ponto zero da revolução**: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista. Tradução de Coletivo Sycorax. São Paulo: Elefante, 2019.

FERBER, M.; NELSON, J. **Beyond economic man**: a feminist theory and Economics. Chicago: University of Chicago Press, 1993.

GN. Gênero e Número; SOF (Sempreviva Organização Feminista). **Sem parar**: o trabalho e a vida das mulheres na pandemia. 2020. Disponível em: <http://mulheresnapandemia.sof.org.br/>

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Outras formas de trabalho:** 2019. PNAD Contínua. Rio de Janeiro: IBGE, 2020. Disponível: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/bibliotecacatalogo?view=detalhes&id=2101722>.

JESUS, J. C. de; MYRRHA, L. J. D. **Os afazeres domésticos antes e depois da pandemia:** desigualdades sociais e de gênero. 2020. Observatório do Nordeste para Análise Sociodemográfica da Covid-19. ONAS-Covid19, UFRN. Disponível em: <https://demografiufrn.net/2020/07/16/afazeres-domesticos-antes-e-depois>.

KERGOAT, D.; HIRATA, H. Divisão sexual do trabalho profissional e doméstico: Brasil, França e Japão. *In*: COSTA, A. O. *et al.* (orgs.). **Mercado de trabalho e gênero:** comparações internacionais. Rio de Janeiro: Ed. FGV, 2008.

KREIN, J. D.; TEIXEIRA, M. O.; MANZANO, M. **Utopias do trabalho:** desafios e perspectivas para o pós pandemia. Friedrich-Ebert-Stiftunges (FES), dez. 2020. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/remir/images/2021/17078.pdf>

MELO, H.; CONSIDERA, C.M.; DiSABBATTO, A. Os afazeres contam. **Economia e Sociedade**, v. 16, n. 3, p. 435-454, dez. 2007.

NELSON, J. A. **Feminism, objectivity and economics.** London and New York: Routledge, 1996.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Perspectivas sociales e del empleo en el mundo:** avance global sobre las tendencias del empleo femenino 2018. Ginebra: OIT, 2018. Disponível em: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_619550?lang=es](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_619550?lang=es).

PUJOL, M. A. **Feminism and anti-feminism in early economic thought.** USA: Edward Elgar Publishing Limited, 1998.

TEIXEIRA, M. **Um olhar da economia feminista para as mulheres:** os avanços e as permanências das mulheres no mundo do trabalho entre 2004 e 2013. Tese (Doutorado em Desenvolvimento Econômico), UNICAMP, Campinas, SP: 2017. [http://repositorio.unicamp.br/jspui/bitstream/REPOSIP/330990/1/Teixeira\\_MarilaneOliveira\\_D.pdf](http://repositorio.unicamp.br/jspui/bitstream/REPOSIP/330990/1/Teixeira_MarilaneOliveira_D.pdf)



# CAPÍTULO 17

## MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO NO CONTEXTO DA CRISE ECONÔMICO-SANITÁRIA DE 2020: saída da força de trabalho e indisponibilidade

*Daniela S. Gorayeb  
Adriana Nunes Ferreira  
Camila Veneo C. Fonseca  
Juliana de P. Filleti  
Juliana P. M. Cajueiro*

---

### 1. Introdução

A crise econômico-sanitária de 2020 no Brasil resultou da necessidade de implementação de medidas de distanciamento social, que implicaram a paralisação parcial, temporária ou mesmo o fechamento de atividades consideradas não essenciais. Com isso, vagas formais e informais foram eliminadas, agravando as condições presentes em um mercado de trabalho já desestruturado e deteriorado pelo baixo crescimento e pelas reformas recentes na legislação trabalhista (KREIN; BORSARI, 2020; BIAVASCHI; VAZQUEZ, 2020).

Em períodos de crise econômica, tais como a que o Brasil atravessa desde 2015, é esperado um aumento da força de trabalho (FT), nas categorias da desocupação, subocupação ou ocupação informal, e da força de trabalho potencial (FTP)<sup>1</sup>, em particular do desalento. Contudo, 2020 não foi um ano de recessão comum. As medidas sanitárias implicaram a eliminação de vagas formais, sobretudo as com vínculos precários, a redução da jornada de trabalho, a suspensão temporária de contratos, além da extinção de postos de trabalho informais. Pela primeira vez na série histórica da PNAD Contínua, o montante de pessoas em idade ativa não ocupadas superou o de ocupadas – de modo que a taxa de desocupação só não foi maior porque houve redução da força de trabalho (PRATES; BARBOSA, 2020a, 2020b; BARBOSA; COSTA; HECKSHER, 2020; CARVALHO; NOGUEIRA, 2020).

---

1 Para visualização da composição e definição de cada uma das categorias da PIA, ver IBGE (2017) e Figura 1.

Nesse contexto, as mulheres, que já enfrentavam grande vulnerabilidade na sua inserção no mercado de trabalho (NPEGen, 2020a), foram duplamente afetadas. Em primeiro lugar, pelo fechamento de postos de trabalho formais e pelo novo fenômeno de eliminação dos “espaços de trabalho alternativos”, principalmente nas atividades de serviços não essenciais – não só as mais afetadas na pandemia (CORSEUIL *et al.*, 2021), mas também nas quais as mulheres têm grande participação (PRATES; BARBOSA, 2020a; COTRIM, TEIXEIRA; PRONI, 2020). Em segundo, pela redução das redes de apoio às mulheres (fechamento de escolas, creches e dispensa de empregadas domésticas), determinante para o forte aumento da sua carga horária despendida com o trabalho doméstico não-remunerado (os cuidados com a casa e com os filhos ou outro parente)<sup>2</sup> e, desse modo, para a redução da carga horária de trabalho remunerado ou até para a sua saída da força de trabalho.

O objetivo deste texto é apresentar os movimentos ocorridos no mercado de trabalho em 2020, ressaltando as suas especificidades com relação ao período de crise anterior (2015 a 2019) e os seus efeitos sobre as mulheres. Os movimentos observados no mercado de trabalho em 2020, na sua maior parte, refletem os efeitos de um contexto particular de crise econômico-sanitária que recaíram sobre as mulheres, seja por conta das atividades produtivas mais afetadas, seja pelos papéis estruturalmente assumidos por elas na divisão sexual do trabalho<sup>3</sup>.

Diante disso, a crise econômico-sanitária teve entre os seus principais efeitos o aumento da precarização do trabalho das mulheres, visível a partir dos indicadores tradicionais (subocupação e desocupação), mas também pelos movimentos observados fora da força de trabalho, destacando-se dois deles: (i) a saída das mulheres da força de trabalho e sua entrada na força de trabalho potencial, associada ao aumento do grupo indisponível; (ii) a saída da força de trabalho e sua inclusão na população que está fora da força de trabalho ampliada em função, em grande parte, da renda emergencial.

As próximas seções apresentam a análise dos movimentos no mercado de trabalho durante o período de crise econômica de 2015 até 2019, em contraposição a 2020. Analisa-se a evolução dos indicadores de mercado de trabalho,

2 Estudos evidenciaram que o aumento do trabalho doméstico e dos cuidados com os filhos durante a pandemia impactou mais fortemente as mulheres em comparação aos homens – com redução da jornada de trabalho remunerada e aumento da indisponibilidade (LEÃO *et al.*, 2020; PINHEIRO; TOKARSKI; VASCONCELOS, 2020; NPEGen, 2020b).

3 Parte-se aqui da seguinte definição de divisão sexual do trabalho: “A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão social decorrente das relações sociais de sexo; essa forma é historicamente adaptada a cada sociedade. Tem por característica a destinação prioritária dos homens à esfera produtiva e a das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a ocupação pelos homens das funções de forte valor social agregado (políticas, religiosas, militares etc.)” (KERGOAT, 2009, p. 67).

tanto no aspecto mais geral (seção 1), quanto para o caso das mulheres, com foco na categoria de indisponíveis (seção 2). Na sequência, o artigo se encerra com as considerações finais.

## **2. A crise de 2020 e seus efeitos atípicos sobre o mercado de trabalho**

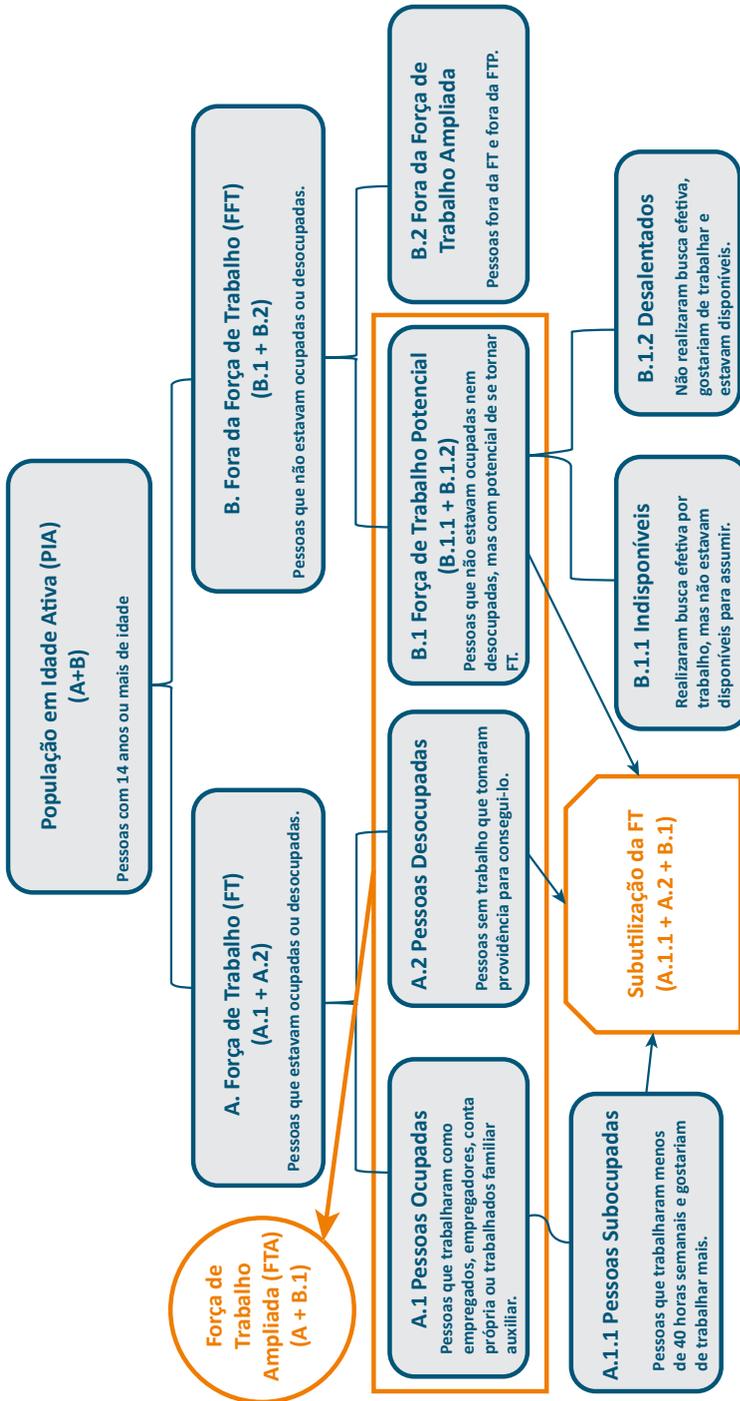
O objetivo desta seção é apresentar os efeitos da crise econômico-sanitária de 2020 sobre o mercado de trabalho no Brasil, tendo em vista destacar alguns dos movimentos extraordinários ocorridos nesse ano. A análise tem como base as taxas de crescimento médio trimestral<sup>4</sup>, e os dados utilizados são da PNAD Contínua do IBGE. As categorias analisadas compõem as subdivisões da População em Idade Ativa (PIA), conforme metodologia apresentada na Figura 1.

A questão contrastante de 2020 com relação à crise anterior foi a redução dramática da força de trabalho (FT) brasileira e o consequente aumento da população “fora da força de trabalho” (FFT). Esse contraste e seus desdobramentos para as outras categorias da PIA podem ser visualizados no Gráfico 1.

---

4 A partir daqui, se não destacado algo em contrário, as taxas apresentadas nas próximas seções serão as de crescimento trimestral médio. O cálculo da taxa média geométrica trimestral de um período foi realizado a partir da comparação entre o último trimestre do período e o último trimestre do ano anterior ao início do período. As taxas trimestrais se referem à comparação de um trimestre com o trimestre imediatamente anterior.

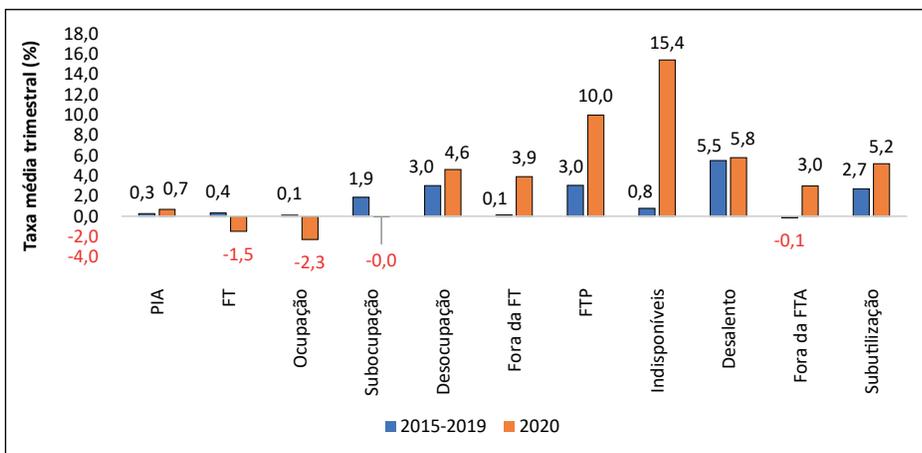
Figura 1 – Categorias da População em Idade Ativa (PIA)



Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNAD Contínua trimestral – IBGE.

Durante o período de crise econômica prolongada (2015-2019), a população na FT brasileira apresentou um crescimento maior do que a PIA (+0,4% contra +0,3% por trimestre, em média), elevando a taxa de participação (FT/PIA) da população no mercado de trabalho (60,9% no fim de 2014 para 61,9% no fim de 2019<sup>5</sup>). Em uma depressão econômica, a redução ou do número de pessoas ocupadas na família ou dos rendimentos obtidos por ocupação obriga as mães de crianças pequenas a buscarem fontes de rendimento alternativas, os mais jovens a anteciparem sua entrada no mercado de trabalho e as pessoas mais idosas a postergarem sua aposentadoria. Em contraste, no ano de 2020, a FT brasileira não só não cresceu a um ritmo superior ao da PIA, como apresentou uma redução substancial (-1,5%), tendo implicado uma queda significativa da taxa de participação (55,3% no 2º trimestre de 2020).

**Gráfico 1 – Brasil: População em Idade Ativa e suas categorias, em taxas médias trimestrais (%) – 2015-2019 versus 2020**



Fonte: IBGE. PNAD Contínua trimestral – elaboração própria a partir dos microdados.

Além da inversão do movimento na FT, outros deslocamentos foram distintos em 2020 em relação ao período de crise anterior. Entre 2015 e 2019, a elevação da FT se deveu sobretudo a um forte aumento do número de pessoas desocupadas. Enquanto o número de ocupações apresentou um pequeno incremento (+0,1%), a desocupação aumentou 3,0%. Em 2020, no entanto, se por um lado houve uma redução intensa no número de pessoas ocupadas (-2,3%), por outro, a elevação da desocupação (+4,6%) foi apenas um pouco maior do que a observada no período anterior.

5 Dados disponíveis em <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/6461#resultado>.

As subocupações, que apresentaram elevação no período de crise prolongada (+1,9%), compensando a queda geral do nível de ocupações naquele período, também se comportaram de forma diferenciada em 2020. Não apenas deixaram de compensar a queda geral da ocupação, como, na verdade, apresentaram crescimento nulo. O que de fato ocorreu em 2020 foi um aumento expressivo do número de pessoas que deixaram de procurar trabalho ou de ter condições de assumir a vaga caso a encontrassem.

O aumento de pessoas que não trabalharam e não buscaram trabalho foi um movimento bastante distintivo da crise de 2020, tendo havido um incremento substancial de pessoas fora da força de trabalho ampliada (FTA) (+3,0%). Note-se que, na crise anterior, o número de pessoas fora da FTA se reduziu (-0,1%), evidenciando que as mães, os jovens e os idosos aumentaram os esforços na busca por uma atividade remunerada. O aumento da população fora da FTA em 2020 pode ser explicado tanto pela insegurança quanto à contaminação pelo vírus da COVID-19, quanto, e principalmente, pelos efeitos do auxílio emergencial na vida de muitas famílias de baixa renda – especialmente até o 3º trimestre. Com efeito, no 4º trimestre, quando as parcelas do auxílio tiveram seu valor reduzido, o número de pessoas nessa categoria diminuiu (-1,1%).

**Tabela 1 – Brasil: População em Idade Ativa e suas categorias, em taxas médias trimestrais (%) – 2020 e 4 trimestres de 2020**

	PIA	FT	Ocupação	Subocupação	Desocupação	Fora da FT	FTP	Indisponíveis	Desalento	Fora da FTA	Subutilização
2020	1,0	-2,0	-2,3	0,0	4,6	3,9	10,0	15,4	5,8	3,0	5,2
2020 T1	0,0	-1,0	-2,5	-4,8	10,5	2,8	7,3	13,4	3,3	2,2	5,6
2020 T2	1,0	-9,0	-9,6	-13,2	-0,5	16,0	63,1	122,4	19,1	8,9	15,7
2020 T3	1,0	0,4	-1,1	10,6	10,2	1,0	-4,9	-10,8	3,2	2,3	3,9
2020 T4	1,0	3,7	4,5	9,3	-1,2	-2,9	-12	-21,2	-1,3	-1,1	-3,5

Fonte: IBGE. PNAD Contínua trimestral – elaboração própria a partir dos microdados.

No entanto, o movimento mais explicativo da saída das pessoas da FT em 2020 foi a elevação da força de trabalho potencial (FTP). Além do crescimento dessa categoria ter sido muito maior nesse ano (+10,0% contra +3,0% no período de crise prolongada), os motivos também diferiram dos da crise anterior. Entre 2015 e 2019, o aumento do desalento foi a principal causa (+5,5% de desalento *versus* +0,8% de indisponíveis), ao passo que, em 2020, a categoria que respondeu pela maior parte do aumento na FTP foi a de pessoas indisponíveis (+15,4% *versus* +5,8% de desalento). O grande incremento de pessoas nessa categoria ocorreu entre o primeiro e o segundo trimestre de 2020 (+122,4%), quando se deu a eclosão da pandemia e o fechamento das redes de apoio familiar.

Assume-se aqui que o expressivo aumento da indisponibilidade possa ser atribuído à insuficiência do AE para uma parte da população brasileira. A cobertura e efetividade plena de uma política de garantia de renda, visando assegurar o distanciamento social, deveria levar a uma queda expressiva do número de pessoas indisponíveis no Brasil. Na realidade, deveria reduzir não só o número de pessoas indisponíveis, mas também a população em desalento, subocupada e desocupada, consideradas como o conjunto das categorias que retratam a subutilização da força de trabalho.

No 3º trimestre de 2020, como pode ser observado na Tabela 1, diante do afrouxamento das regras de isolamento social, a indisponibilidade caiu (-10,8%), enquanto a subocupação aumentou (+10,6%). No último trimestre, quando a esse afrouxamento se somou a queda do valor do AE e a perspectiva de sua suspensão, tal movimento se intensificou (queda de 21,2% da indisponibilidade; aumento de 9,3% da subocupação e de 4,5% da ocupação). A saída da indisponibilidade, no entanto, não se deveu à saída da FTA – ou seja, à interrupção da procura por postos de trabalho – mas ao fato de ter se agudizado a necessidade de buscar alguma fonte de rendimento familiar. Mesmo com a queda verificada nos dois últimos trimestres de 2020, a categoria de indisponíveis, dentre todas as da PIA, foi a que apresentou a maior taxa de crescimento no ano.

Em suma, entre 2015 e 2019, a situação de desemprego, evidenciada pelo número de pessoas desocupadas, só não foi mais dramática porque, de alguma forma, foi ocultada pelo aumento das subocupações ou do desalento. No ano de 2020, o cenário foi outro: os fenômenos responsáveis para que as estatísticas de desemprego não tenham aumentado tanto foram a enorme saída da FTA e o aumento expressivo da indisponibilidade.

Na próxima seção, observam-se esses movimentos a partir das categorias que revelam as particularidades da crise econômico-sanitária para o mercado

de trabalho das mulheres, com destaque para as “indisponíveis”. Ver-se-á que, na pandemia, o papel das mulheres na divisão sexual do trabalho apareceu claramente traduzido no incremento do contingente de mulheres nesta categoria – definida na última revisão metodológica da PNAD-IBGE, e ainda mal compreendida e não suficientemente analisada.

### **3. Mercado de trabalho e a vulnerabilidade das mulheres em 2020: um olhar sobre a indisponibilidade**

A análise da vulnerabilidade das mulheres no mercado de trabalho em 2020 será apresentada em duas partes. Na primeira, será realizada uma análise com relação aos diferentes efeitos da crise de 2020 sobre as mulheres no mercado de trabalho, em comparação aos efeitos da crise que se observou entre 2015 e 2019. Na segunda, serão realçadas as características encontradas nas mulheres indisponíveis no 2º trimestre de 2020, período em que houve maior saída delas da FT.

#### **3.1 Efeitos sobre as mulheres no mercado de trabalho em 2020**

Como se pode observar pelos dados apresentados na Tabela 2, durante os anos de crise prolongada (2015-2019), a FT das mulheres cresceu mais do que a PIA feminina (+0,5% contra +0,3%), gerando um impacto positivo sobre a sua taxa de participação no mercado de trabalho. Isso significa que as mulheres que não estavam na FT antes da crise se viram impelidas a buscar trabalho, situação ilustrada pela redução das mulheres fora da FTA (-0,2%).

De fato, nesses cinco anos, o número total de mulheres ocupadas aumentou 0,2%, com destaque para as subocupadas (+2,4%), mas o incremento do número de mulheres desocupadas foi ainda maior (+3,2%) – gerando forte elevação da taxa de desocupação no período. Mesmo com o incremento da FT, parte importante das mulheres passou a figurar na categoria da FTP (+2,8%), mormente na condição de desalentadas (+5,2%) do que na de indisponíveis (+0,9%). Com isso, o acréscimo de mulheres subutilizadas no período foi de 2,9% (Tabela 2), sem grandes disparidades nas categorias que compõem esse grupo.

**Tabela 2 – Brasil: Mulheres em idade ativa, segundo as categorias da PIA, em taxas médias trimestrais (%) – 2015-2019, 2020 e 4 trimestres de 2020**

	PIA	FT	Ocupação	Subocupação	Desocupa- ção	Fora da FT	FTP	Indisponi- veis	Desalento	Fora da FTA	Subutilização
2015-19	0,3	0,5	0,2	2,4	3,2	0,0	2,8	0,9	5,2	-0,2	2,9
2020	1,0	-1,6	-2,6	0,2	4,2	3,7	10,2	14,9	6,0	2,8	5,3
2020 T1	0,4	-1,4	-3,1	-5,3	9,7	2,6	6,0	11,2	1,7	2,1	4,7
2020 T2	1,7	-9,7	-10,1	-13,4	-7,3	14,1	59,0	105,3	17,7	8,4	12,7
2020 T3	1,0	0,1	-2,1	10,0	12,8	1,9	-2,6	-7,0	4,3	2,7	5,3
2020 T4	0,7	5,1	5,6	11,8	2,7	-3,0	-10,0	-18,1	1,2	-1,8	-1,0

Fonte: IBGE. PNAD Contínua trimestral – elaboração própria a partir dos microdados.

Em 2020, como observado na seção 1, o movimento na FT foi radicalmente diferente daquele verificado no período de crise anterior. Um olhar para o mercado de trabalho feminino reforça essa especificidade. Com efeito, mesmo com o acréscimo de 1,0%, na PIA feminina, a redução na FT foi de 1,6%, com forte queda nos dois primeiros trimestres, não compensada pelo aumento ocorrido no 3º e, sobretudo, no 4º trimestre. Com isso, todo o ganho na taxa de participação das mulheres observado entre 2015 e 2019, mesmo que às custas das subocupações e do desemprego, foi eliminado em apenas um ano.

No ano de 2020, a ocupação das mulheres também foi severamente impactada (-2,6%); nesse caso, com resultados negativos nos três primeiros trimestres muito superiores ao resultado positivo do quarto trimestre. Concomitante à redução do total de mulheres ocupadas, ocorreu um crescimento do número de mulheres subocupadas (+0,2%), especialmente no 3º (+10,0%) e 4º (+11,8%) trimestres. Conforme NPEGen (2021), esse acréscimo das ocupações precárias entre o 3º e o 4º trimestre se concentrou no trabalho doméstico sem carteira (+10,9%), no trabalho no setor privado sem carteira (+18,5%) e em ocupações por conta própria (+9,6%), revelando o esforço das mulheres para obter um rendimento num cenário de redução do valor do auxílio emergencial e de relaxamento das restrições sanitárias.

A outra face desse esforço está no crescimento do número de mulheres desocupadas (+4,2%) ao longo do ano de 2020. Esse aumento pode ser evidenciado em todos os trimestres, com exceção do segundo, quando elas precisaram, com mais ênfase, parar de buscar trabalho, ao mesmo tempo em que parte delas pôde se abster desta busca graças ao AE.

Muitas vezes negligenciada nas análises do mercado de trabalho, a categoria da FTP é muito reveladora da realidade das mulheres. Na pandemia, houve elevação dramática de mulheres nessa condição (+10,2%), composta por mulheres desalentadas (+6,0%) e indisponíveis (+14,9%). Esse fenômeno pode ser, em grande parte, explicado pela insuficiência da cobertura, do valor e do tempo de extensão do AE. Afinal, estão nessas condições as mulheres que estão fora da FT, não porque o desejam, mas, por não terem disponibilidade para assumir um trabalho.

Historicamente, essa categoria é caracterizada pela predominância das mulheres (em torno de 66% do total), tendo um caráter estável ao longo dos anos, inclusive nos períodos de crise. Com efeito, essa categoria expressa uma condição estrutural das mulheres no mercado de trabalho: a de querer e ter necessidade de trabalhar para obter um rendimento, mas de não ter a disponibilidade para assumir a vaga, caso a consiga.

A indisponibilidade das mulheres é tão maior quanto mais insuficientes forem os serviços públicos voltados ao auxílio com os cuidados e com

a formação educacional das crianças, como são as escolas e as creches, e quanto menor for o compartilhamento dos afazeres domésticos com outra pessoa adulta (cônjuge, parente ou uma empregada doméstica contratada). A indisponibilidade, portanto, está fundamentalmente atrelada ao seu papel na divisão sexual do trabalho, marcado pela sobrecarga no trabalho doméstico.

Em 2020, as instituições de ensino e cuidados públicas foram fechadas para o serviço presencial, as empregadas domésticas e cuidadoras/babás tiveram que ser afastadas ou dispensadas, os homens não assumiram a divisão de tarefas domésticas<sup>6</sup> (NPEGen, 2021) e as possibilidades de trabalho externo se deterioraram, seja pela queda dos rendimentos, seja pelas barreiras sanitárias, implicando a maior indisponibilidade das mulheres.

O AE foi fundamental para uma parte das mulheres, que pôde sair da FTA, especialmente no 2º trimestre, movimento visualizado pelo aumento pronunciado de mulheres nesta categoria (FFTA) nesse período (+8,4%). No entanto, ele se mostrou insuficiente ou inacessível para uma outra parte, que seguiu precisando buscar trabalho ou desejando trabalhar. É possível verificar essa insuficiência pois, no 2º trimestre, período de maior isolamento social e quando o auxílio estava com o valor integral, o número de mulheres na categoria de indisponíveis mais do que dobrou (+105,3%).

As mulheres indisponíveis compõem a FTP que, por sua vez, integra a categoria da subutilização da FT. Como pode ser observado na Tabela 3, a participação da FTP na subutilização aumentou de 32,2% no 1º trimestre de 2020 para 38,2% no último, apresentando um pico no 2º trimestre (+45,4%). Esse aumento, em grande parte, deve ser atribuído à elevação do contingente de mulheres indisponíveis, cuja participação passou de 15,2% para 20,2%, com um pico de 27,6% no 2º trimestre – a participação das desalentadas permaneceu praticamente constante.

---

6 As mulheres empregadas domésticas foram duramente afetadas pelas medidas de distanciamento social. Além de assumirem o cuidado com os filhos, foram afastadas de seus postos de trabalho, em muitos casos sem vínculo empregatício formal. De acordo com Sarris *et al.* (2020), a categoria de trabalhador doméstico é composta por 92% de mulheres, sendo 74% delas sem vínculo empregatício e 65,3% são pretas ou pardas (PNADC, 1º trimestre de 2020).

**Tabela 3 – Brasil: Mulheres, segundo as categorias da subutilização da força de trabalho, em participação (%) – 1º trimestre de 2020 – 4º trimestre de 2020**

<b>Categorias</b>	<b>1ºtrim. 2020</b>	<b>2º trim. 2020</b>	<b>3ºtrim. 2020</b>	<b>4º trim. 2020</b>
Desocupação	45,0	37,1	39,7	41,2
Subocupação	22,8	17,5	18,3	20,6
Força de Trabalho Potencial	32,2	45,4	42,0	38,2
Indisponíveis	15,2	27,6	24,4	20,2
Desalentadas	17,0	17,8	17,6	18,0
Subutilização da FT	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IBGE. PNAD Contínua trimestral – elaboração própria a partir dos microdados.

Assim, ocorreu, ao longo do ano de 2020, uma inversão entre as categorias da FTP e da FT. No 1º trimestre, a desocupação apresentou a maior participação (período ainda de prolongamento da crise anterior); já no 2º e no 3º trimestre, a FTP aumentou sua participação (período auge da pandemia – com maior controle do distanciamento social, redução do nível de atividades e presença do AE no valor mais elevado); no 4º trimestre, no entanto, a desocupação voltou a representar a maior participação (período de crise econômica e sanitária, mas com maior flexibilização das regras de distanciamento e com redução do valor do AE).

Na próxima seção, em função do grande destaque da categoria “indisponíveis” no ano da pandemia, apresenta-se um olhar mais detalhado acerca das mulheres nesta condição no Brasil.

### **3.2 As mulheres indisponíveis: perfil e os motivos da exclusão da força de trabalho**

Considerando o referido aumento do número de mulheres indisponíveis durante o 2º trimestre de 2020, nesta subseção é apresentado o perfil dessas mulheres em comparação ao conjunto de mulheres na PIA e às que se encontram ocupadas, evidenciando as importantes diferenças qualitativas, a partir dos dados da PNAD Contínua.

Em primeiro lugar, como pode ser observado na Tabela 4, no tocante à faixa etária, 60,8% das mulheres indisponíveis possuíam menos de 38 anos, enquanto a mesma faixa para as mulheres ocupadas e na PIA correspondia, respectivamente, a 46,4% e 42,9%. O fato de as mulheres indisponíveis serem relativamente mais novas do que as ocupadas evidencia uma possível dificuldade de encontrar emprego devido à presença de filhos com idade reduzida.

Em segundo lugar, quando considerado o papel da mulher no domicílio, 37,0% das indisponíveis se declararam responsáveis pelo domicílio, valor próximo ao observado entre as mulheres que compõem a PIA (39,0%), mas menor do que o observado entre as ocupadas (41,2%). Esse dado evidencia que mais de um terço das mulheres indisponíveis, cujo montante aumentou consideravelmente ao longo de 2020, é responsável pela condição de vida das pessoas do domicílio e não pôde trabalhar nesse período.

**Tabela 4 – Brasil: Mulheres indisponíveis, ocupadas e em idade ativa, segundo faixas selecionadas de idade, situação no domicílio e instrução, em participação (%) – 2º trimestre de 2020**

	Indisponíveis	Ocupadas	PIA
<b>Idade</b>			
Até 38 anos	60,8	46,4	42,9
<b>Situação no domicílio</b>			
Responsáveis pelo domicílio	37,0	41,2	39,0
<b>Instrução</b>			
Sem instrução ou até fundamental completo	31,0	22,2	39,8
Ensino médio completo	37,0	34,3	29,4
Ensino superior	12,6	31,3	18,1
<b>Cor ou raça</b>			
Branças e amarelas	35,9	49,5	45,8
Pretas e pardas	63,7	50,1	53,9

Fonte: IBGE. PNAD Contínua trimestral – elaboração própria a partir dos microdados.

Em terceiro lugar, é possível perceber que o maior percentual das mulheres possuía ensino médio completo, ou equivalente, nas três situações; mesmo que com representatividades diferentes (37,0% das indisponíveis, 29,4% da PIA e 34,3% das ocupadas). Entretanto, a diferença entre essas categorias era evidente com relação ao percentual de mulheres com ensino superior, mais elevado e mais representativo na categoria de ocupadas (31,3%) em relação ao conjunto da PIA (18,1%) e mais ainda às indisponíveis (12,6%).

As mulheres sem instrução ou com baixa escolaridade (que possuíam até o fundamental completo, ou equivalente) representavam 31,0% das indisponíveis e 39,8% da PIA, mas apenas 22,2% das ocupadas. Assim, a indisponibilidade ao trabalho atingiu com mais força as mulheres com baixa ou nenhuma instrução. A interpretação é que o fechamento dos “espaços de trabalho alternativos” em 2020 afetou sobremaneira as possibilidades de trabalho dessas mulheres. Como parte deste movimento, é importante destacar

a redução de mulheres no emprego doméstico sem carteira assinada, como mencionado em NPEGen (2020b).

Por fim, no que tange à raça ou cor, o conjunto de mulheres brancas e amarelas teve maior participação entre as ocupadas e o conjunto da PIA – 49,5% e 45,8%, respectivamente –, mas não entre as indisponíveis, categoria na qual representavam 35,9% do total. O contrário se observa quando analisadas as mulheres pretas e pardas, que representavam 53,9% da PIA e 50,1% das ocupadas, mas 63,7% das indisponíveis.

De maneira geral, a análise dos dados da PNAD Contínua para a indisponibilidade das mulheres no 2º trimestre de 2020 indica uma acentuação da vulnerabilidade econômica das mulheres mais jovens, pardas ou pretas, de baixa escolaridade, muitas delas responsáveis pelo domicílio.

Dentre os motivos para que as mulheres indisponíveis não tenham figurado na FT, destacaram-se, em primeiro lugar, “outro motivo” (66,0%), provavelmente ligado à pandemia e, em segundo lugar, os cuidados domésticos e/ou com os filhos ou outro parente (20%), que figurou em primeiro lugar para 26,4% das mulheres fora da FTA (Tabela 5).

**Tabela 5 – Brasil: Mulheres indisponíveis, segundo os motivos para a indisponibilidade, em participação (%) – 2º trimestre de 2020**

Motivos	Brasil	Mulheres
Cuidar dos afazeres domésticos, dos filhos ou outro parente	13,0	20,0
Estudar	9,5	8,2
Problema de saúde ou gravidez	6,1	5,7
Idoso ou jovem demais	0,1	0,0
Não quer trabalhar	0,2	0,1
Outro motivo	71,1	66,0
<b>TOTAL</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: IBGE. PNAD Contínua trimestral – elaboração própria a partir dos microdados.

Apesar de ter havido, a partir do 3º trimestre e, principalmente, do 4º, uma tentativa malsucedida das mulheres de retornar para a FT, o que se evidenciou em 2020 foram os efeitos, no mercado de trabalho, da divisão sexual do trabalho. Os cuidados domésticos e com os filhos (ou outro parente) foram o principal determinante da saída da mulher da FT, ou da dificuldade para o seu retorno; principalmente, quando mantida a necessidade do distanciamento social e a ausência das escolas e redes de apoio.

#### 4. Considerações finais

O objetivo deste artigo foi analisar os impactos da crise econômico-sanitária de 2020 sobre o mercado de trabalho, em particular o das mulheres. Foi dada maior atenção aos movimentos específicos desse ano uma vez que a pandemia definiu contornos distintos dos observados no período de crise anterior. Desse modo, foi possível verificar a saída das mulheres da força de trabalho em direção à força de trabalho potencial, associada ao aumento do grupo indisponível. Além disso, foi demonstrada a saída das mulheres da força de trabalho ampliada de forma ainda mais pronunciada.

Na primeira seção desse capítulo, procurou-se demonstrar que os efeitos da recessão de 2020, com queda de 4,1% do PIB, sobre o mercado de trabalho brasileiro foram distintos daqueles observados no período de crise anterior (2015 a 2019). Em 2020, as medidas sanitárias para contenção do vírus se sobrepujaram aos efeitos estritamente econômicos de uma crise de modo que, diferente do que se esperaria de um período de recessão, ao invés do aumento acentuado dos níveis de desocupação e subocupação, o movimento mais pronunciado foi o da saída da força de trabalho.

Na segunda seção do capítulo, o objetivo foi apontar os movimentos atípicos que impactaram as mulheres em idade ativa. São muitas as nuances que poderiam ser ressaltadas, mas, almejou-se lançar luz sobre a condição das mulheres indisponíveis ao trabalho em 2020 – aquelas que, a despeito de não serem consideradas na taxa de desocupação, compõem a subutilização da FT uma vez que possuem um potencial de trabalho não utilizado pela economia.

Tais movimentos podem ser explicados pela necessidade de isolamento social e pela vigência do auxílio emergencial. O primeiro fator teve duplo impacto sobre a realidade das mulheres. No âmbito do trabalho produtivo, afetou os “espaços de trabalho alternativos” e o setor de serviços não essenciais, nos quais as mulheres têm forte presença. Já no que tange ao trabalho reprodutivo, implicou o fechamento das escolas e comprometeu as redes de apoio das mulheres, essenciais para o compartilhamento dos cuidados com a casa, os filhos e outros parentes.

Os efeitos do auxílio foram diferenciados ao longo do ano: em um primeiro momento, quando da vigência das restrições impostas pelas medidas sanitárias mais rígidas, permitiu que um número expressivo de mulheres pudesse deixar a força de trabalho, protegendo a si próprias e aos seus dependentes. Contudo, uma parte delas permaneceu na FTP, na categoria indisponíveis, o que revela que ainda se impunha a necessidade de buscar fontes de renda.

Em um segundo momento, a partir de setembro de 2020, com a queda do valor do auxílio e a perspectiva do seu encerramento, em um contexto de flexibilização das regras sanitárias, mesmo com as escolas fechadas e a rede de apoio familiar ainda muito restrita, se impôs dramaticamente a necessidade de retornar à FT. Esse retorno, em muitos casos, significou a ocupação de posições extremamente precárias, ou a própria desocupação. Esses fatores se mostraram ainda mais determinantes para o aumento da vulnerabilidade socioeconômica das mulheres mais jovens, pardas ou pretas, de baixa escolaridade e responsáveis pelo domicílio.

Em um cenário de piora da pandemia no Brasil, na ausência do auxílio emergencial e das instituições e redes de apoio às mães, é provável que seja excluído um contingente gigantesco de mulheres de qualquer situação condizente com uma condição de vida digna, além de instaurar uma crise jamais vista na área de cuidados e da manutenção e reprodução da vida na sociedade brasileira.

## REFERÊNCIAS

BARBOSA, A. L. N. de H.; COSTA, J. S.; HECKSHER, M. D. Mercado de trabalho e pandemia da covid-19: ampliação de desigualdades já existentes? **Boletim Mercado de Trabalho**, IPEA, n. 69, jul. 2020.

BIAVASCHI, M. B.; VAZQUEZ, B. V. Notas sobre algumas Medidas Provisórias encaminhadas em tempos de pandemia: regresso aos moinhos satânicos? **Carta Social e do Trabalho**, CESIT, n. 41, jan/jun. 2020.

CARVALHO, S. S. de; NOGUEIRA, M. O. O trabalho precário e a pandemia: os grupos de risco na economia do trabalho. **Boletim Mercado de Trabalho**, IPEA, n. 70, set. 2020.

CORSEUIL, C. H. L. *et al.* Comportamento do mercado de trabalho brasileiro em duas recessões: análise do período 2015-2017 e da pandemia de covid-19. **Nota Técnica**, n. 92, Brasília, DISOC.IPEA, fev. 2021.

COTRIM, L. R.; TEIXEIRA, M. O.; PRONI, M. W. **Desigualdade de gênero no mercado de trabalho formal no Brasil**. Texto para Discussão, n. 383, Campinas, IE-UNICAMP, jun. 2020.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**. Divulgação Especial: Medidas de subutilização da força de trabalho no Brasil. Rio de Janeiro: IBGE, 2017.

KERGOAT, D. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. *In*: HIRATA, H. *et al.* (orgs.). **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: Ed. Unesp, 2009.

KREIN, J. D.; BORSARI, P. O alto desemprego vai explodir se continuar a política atual. **Carta Social e do Trabalho**, n. 42, CESIT, jul./dez. 2020.

LEÃO, N. *et al.* Trabalho e vida das mulheres na pandemia. *In*: OLIVEIRA, D. A.; POCHMANN, M. (orgs.). **A devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia**. Brasília: Gráfica e Editora Positiva; CNTE, 2020.

NPEGEN. Núcleo de Pesquisas de Economia e Gênero. Mulheres no mercado de trabalho no 4º trimestre de 2019. **FACAMP: Boletim NPEGen Mulheres no Mercado de Trabalho**, FACAMP, Campinas, v. 01, n. 04, mar. 2020a.

NPEGEN. Núcleo de Pesquisas de Economia e Gênero. Mulheres no mercado de trabalho no 3º trimestre de 2020. **FACAMP**: Boletim NPEGen Mulheres no Mercado de Trabalho. FACAMP, Campinas, v. 02, n. 03, nov. 2020b.

NPEGen. Núcleo de Pesquisas de Economia e Gênero. Mulheres no mercado de trabalho no 4º trimestre de 2020. **FACAMP**: Boletim NPEGen Mulheres no Mercado de Trabalho, FACAMP, Campinas, v. 02, n. 04, mar. 2021.

PINHEIRO, L. S.; TOKARSKI, C. P.; VASCONCELOS, M. Vulnerabilidades das trabalhadoras domésticas no contexto da pandemia de Covid-19 no Brasil. **Nota Técnica**, n. 75, Brasília, DISOC.IPEA, jun. 2020.

PRATES, I.; BARBOSA, R. J. (coord.). Covid-19: políticas públicas e as respostas da sociedade. Rede de Pesquisa Solidária. **Boletim**, n. 3, 24 abr. 2020a. Disponível em: [http://oic.nap.usp.br/wp-content/uploads/2020/04/Boletim-n%C2%BA3\\_PPS\\_24abril.pdf](http://oic.nap.usp.br/wp-content/uploads/2020/04/Boletim-n%C2%BA3_PPS_24abril.pdf)

PRATES, I. (coord.). Covid-19: políticas públicas e as respostas da sociedade. Rede de Pesquisa Solidária. **Boletim**, n. 14, 3 jul. 2020b. Disponível em: [https://redepesquisasolidaria.org/wp-content/uploads/2020/07/boletim-pps\\_14\\_3julho.pdf](https://redepesquisasolidaria.org/wp-content/uploads/2020/07/boletim-pps_14_3julho.pdf)

SARRIS, G. C. *et al.* Perfil das empregadas domésticas no 1º trimestre de 2020: dados selecionados. Estudos NPEGen, **FACAMP**, Campinas, n. 02, ago. 2020.



PARTE IV  
INTERFACES



# CAPÍTULO 18

## FINANCEIRIZAÇÃO, TRABALHO E REPRODUÇÃO SOCIAL

*Pietro R. Borsari*  
*Marcelo W. Proni*

---

### 1. Introdução

A categoria analítica “financeirização” oferece relevante contribuição para entender a dinâmica do capitalismo contemporâneo e o comportamento dos agentes econômicos. Em particular, a financeirização da economia aponta para transformações na forma de acumulação de capital e gestão da riqueza, que podem afetar direta ou indiretamente os trabalhadores e suas famílias.

Este capítulo tem por objetivo apresentar um marco analítico dos canais de transmissão da financeirização sobre os trabalhadores, a partir de dois níveis que se relacionam entre si. Primeiro, a financeirização no nível da *dinâmica de acumulação* das empresas não financeiras (e seus desdobramentos em termos de investimento) produz efeitos sobre o nível de emprego, a qualidade da ocupação e o salário. O segundo nível de análise se refere à *reprodução social*, compreendendo tanto o impacto da financeirização sobre as políticas públicas – por meio da dívida pública e da provisão de bens e serviços públicos em moradia, saúde, educação e previdência – quanto o impacto da financeirização sobre o endividamento e o consumo das famílias – à medida que o patrimônio dos trabalhadores passa a ter parcela crescente expressa em riqueza financeira. Do ponto de vista da subjetividade, essas transformações na reprodução social projetam o princípio da concorrência e da gestão empresarial no indivíduo – ponto de contato entre financeirização e neoliberalismo.

Deste modo, propõe-se examinar a relação entre a financeirização e os trabalhadores para além do ambiente produtivo e das relações de trabalho, considerando também aspectos da reprodução social da força de trabalho em um sentido mais amplo.

Além desta introdução, o capítulo conta com outras quatro seções. A primeira traz uma breve conceituação da financeirização, considerando seus aspectos centrais. As duas seções subsequentes tratam dos níveis de análise propostos (os impactos da financeirização sobre os trabalhadores em grandes empresas de capital aberto e do ponto de vista da reprodução social) tendo

como referência a literatura internacional. Na quarta seção são feitos apontamentos acerca da relação entre financeirização e trabalho no Brasil.

## **2. Financeirização como fenômeno inerente ao capitalismo contemporâneo**

O processo de financeirização pode ser entendido como um fenômeno inerente ao capitalismo monopolista em sua fase contemporânea, cuja origem se encontra nas transformações sistêmicas de economias avançadas, em particular as anglo-saxãs, a partir do último terço do século XX. Não se trata de uma deformação ou desvirtuamento do capitalismo, ao contrário, a financeirização é um resultado lógico e histórico da incessante busca por novas formas de valorização do capital (BRAGA *et al.*, 2017), em que se acentua o tensionamento do capital portador de juros e do capital fictício em direção a uma autonomia relativa frente os capitais industrial e comercial – sendo este um movimento circunscrito na totalidade do capital enquanto relação social de produção, portanto não se trata de uma autonomia em absoluto.

O contexto histórico dessas transformações se dá sobretudo a partir da década de 1970, quando da desregulamentação do conjunto de restrições e barreiras à circulação dos fluxos financeiros que se levantou nas principais potências capitalistas no pós-segunda guerra, em resposta às causas da grande depressão de 1929. Esse período marca a derrocada do sistema monetário internacional de Bretton Woods, que começa a se enfraquecer na década de 1960, mas perdura até 1973, no momento em que os desequilíbrios crescentes do balanço de pagamentos americano se mostraram insustentáveis (BELLUZZO, 2013). O dólar, então, se coloca como *dinheiro mundial*, no topo da hierarquia monetária, sendo este um aspecto central da financeirização. Ao mesmo tempo, desenvolvia-se o mercado Eurodólar na *City* de Londres como estratégia *offshore* das multinacionais norte-americanas, bem como a “reciclagem dos petrodólares” (1974-1976), resultante da elevação do preço internacional do petróleo em 1973.

Essa etapa da acumulação capitalista marca, por um lado, o desenvolvimento de mercados financeiros de dívidas, câmbio, derivativos, ativos securitizados e outras inovações financeiras, com papel decisivo sobretudo de investidores institucionais, que centralizam grande volume de dinheiro sob sua administração, e de bancos de investimento, que originam e distribuem uma miríade de ativos financeiros transacionáveis. Esse desenvolvimento contou com o avanço das tecnologias de informação e comunicação, que propiciaram a integração dos dados dos mercados produtivos e financeiros em escala global em fração de segundo.

Por outro lado, as grandes corporações passam a depender cada vez menos dos bancos – que direcionam suas atividades para operações no mercado aberto de capital e transações com as famílias –, desenvolvendo suas próprias capacidades financeiras, tanto no financiamento via mercado de capitais e emissão de debêntures como na própria gestão da riqueza financeira e geração de lucros não operacionais expressivos. As famílias (trabalhadores), por sua vez, têm um envolvimento crescente com o mundo das finanças, expresso na obtenção de crédito para o consumo (endividamento) e na participação crescente de ativos financeiros no patrimônio (LAPAVITSAS, 2011).

### **3. Financeirização, empresas não-financeiras e seus trabalhadores**

Do ponto de vista macroeconômico, como defendem economistas pós-keynesianos, a financeirização pode implicar na redução de investimentos produtivos e, conseqüentemente, na geração de emprego e renda (CROTTY, 2003, STOCKHAMMER, 2004), bem como na queda da participação dos salários na economia (DÜNHAUPT, 2017). Esses podem ser vistos como os impactos mais gerais do processo de transformação da acumulação de capital sobre os trabalhadores. Não obstante, para o propósito desta seção, interessa pensar a relação entre financeirização e trabalho a partir do nível de análise das empresas produtivas, avançando no grau de concretude dos fenômenos em relação às análises de variáveis agregadas.

Esta perspectiva de análise propõe pensar a financeirização da economia a partir das transformações nas grandes empresas de capital aberto. Com a ascensão dos investidores institucionais ou *money managers* (fundos de pensão, seguradoras, fundos de participação, fundos mútuos, fundos de hedge), a correlação de forças nas grandes empresas foi alterada, sendo notório o alinhamento de interesse entre os executivos (alta gerência) e os acionistas, fortalecidos em detrimento dos interesses da maioria dos trabalhadores. Esses investidores atuam ativamente nas estratégias de crescimento e distribuição dos lucros das grandes empresas, e a *maximização do valor acionário* é colocada como finalidade central.

O paradigma da maximização do valor acionário se torna hegemônico nas grandes corporações norte-americanas dos anos 1990, sendo respaldado pela teoria da agência, que propõe o estudo de conflitos de interesses que acontecem quando indivíduos se envolvem em comportamentos cooperativos (JENSEN, 1993). Assim, a empresa deveria ser vista como um espaço de cooperação entre indivíduos maximizadores (JENSEN; MECKLING, 1976) e o desafio organizacional consistiria em encontrar arranjos de contratos ótimos

entre eles. Essa transformação levou a alta gerência<sup>1</sup> das empresas a priorizar os interesses de curto prazo dos acionistas, que passaram a dispor de elevado poder de influência com a ascensão dos investidores institucionais.

Para efetivamente cumprir essa agenda, a estratégia mais importante das empresas é a de “enxugar e distribuir”, ao contrário do princípio corporativo “reter e reinvestir”, prevalecente nas décadas subsequentes à segunda guerra mundial (LAZONICK; O’SULLIVAN, 2000). Enxugar se refere à busca incessante de redução de custos por meio da racionalização da produção (foco na atividade *core* da empresa) e da globalização da produção (terceirização da produção para países que pagam baixos salários). E distribuir (o lucro) se refere a entregar maiores retornos para os acionistas, por meio da valorização das ações (ganho de capital), da recompra de ações e do pagamento substanciais de dividendos. Estima-se que as 500 empresas listadas na *Standard & Poor* (S&P 500) gastaram US\$ 3,6 trilhões com recompra de ações e US\$ 2,4 trilhões com pagamento de dividendos, entre 2001 e 2014 (LAZONICK, 2014).

Em muitos casos, essa estratégia pode apresentar um excessivo foco no curto prazo e levar à redução de investimentos produtivos. De todo modo, acompanhando a fragilização da representação sindical, a financeirização da corporação coloca os interesses dos trabalhadores em segundo plano, resultando no aumento real do salário algo cada vez mais restrito a uma parcela da força de trabalho mais qualificada e em ocupações de maior prestígio.

O estudo empírico feito por Jung (2015) sobre grandes corporações norte-americanas foi bastante contundente em mostrar a conexão entre maximização do valor ao acionista e a prática de *downsizing*, com consequente perda de empregos. Usando uma análise temporal de anúncios de enxugamento de 681 grandes empresas de capital aberto entre 1984 e 2006, Jung argumenta que as empresas sob a pressão de “poderosos grupos de acionistas” usaram o *downsizing* como estratégia para aumentar o preço da ação.

A maximização do valor ao acionista via concentração nas “competências essenciais” da empresa está igualmente conectada com a prática de deslocalização da produção e expansão das cadeias globais de valor, de acordo com o estudo de Milberg e Winkler (2009), que analisou 35 indústrias de fabricação de produtos e serviços no período 1996-2008. Mostrou-se que as empresas transnacionais aumentaram as margens de lucro ao deslocar o trabalho para regiões de baixo custo. Esse aumento dos lucros não tinha como foco o reinvestimento, mas a distribuição dos mesmos entre os acionistas. A conexão entre a deslocalização da produção e a financeirização também foi apontada

1 O alinhamento entre interesses da alta gerência e dos acionistas se dá via aumento substancial da parcela de remuneração variável dos primeiros, fundamentalmente em ações (*stock options*).

por Krippner (2011): no período entre 1977 e 1999, a relação entre lucros financeiros e não financeiros obtidos no exterior aumentou mais acentuadamente do que no caso do espaço doméstico.

Assim, as empresas de capital aberto são vistas pelos acionistas como um ativo que precisa se valorizar, tal como os ativos financeiros, e isso induz tais empresas a aplicarem critérios de gestão da linguagem financeira, comparando a rentabilidade dos diversos centros de lucros da unidade produtiva com a rentabilidade esperada do capital em geral (BOYER, 2010; PLIHON, 2005). Todos os elementos precisam ser “recalibrados” para atender as demandas dos acionistas por altas e permanentes taxas de retorno, levando os gerentes a reverem inclusive a natureza do compromisso entre capital e trabalho. Quando a discrepância entre o retorno real e o previsto ao acionista cresce, a empresa precisa reagir com velocidade, tornando necessário que os custos do trabalho estejam cada vez mais associados às flutuações da atividade econômica, o que requer flexibilidade dos rendimentos do trabalho, seja elevando a parcela de variável (participação nos resultados) ou permitindo o ajuste das horas de trabalho (com efeito sobre a renda do empregado). Assim, as relações de trabalho apresentam crescente flexibilidade, tanto do ponto de vista do contrato quanto da remuneração do trabalho (BOYER, 2010).

As mudanças no mundo do trabalho e, em especial, nos trabalhadores da grande empresa transnacional, são provocadas por muitos fatores, sendo a financeirização uma das chaves de compreensão dessas transformações. Dentre os impactos indiretos decorrentes da financeirização, ressalta-se que a precarização do trabalho é exacerbada pela financeirização (THOMPSON, 2013). De fato, a flexibilização das relações de trabalho, a reestruturação produtiva e administrativa, a terceirização, a subcontratação e a deslocalização são exemplos de mudanças contemporâneas claramente funcionais para a lógica da financeirização e que são por ela acentuadas. Ainda, a financeirização se conecta com a remuneração do trabalho mais individualizada, variável e incerta; a fragilização dos vínculos empregatícios e o aumento das formas de contratação atípicas; e a intensificação do ritmo de trabalho. Em suma, um processo de mobilização permanente da força de trabalho e de transferência desproporcional de riscos do capital para o trabalhador.

Os impactos diretos da financeirização apontados pela literatura englobam a menor geração de empregos em grandes empresas, as decisões de fechamento de plantas produtivas por conta da lógica da financeirização e o achatamento acentuado dos custos do trabalho por pressão dos acionistas. Há, também, impactos no terreno da subjetividade e do comportamento dos trabalhadores a partir da introjeção da lógica da finança na grande empresa. A supremacia da avaliação por métricas financeiras pode levar o trabalhador a conceber a si próprio, no limite, como unidade contábil e que precisa se

valorizar, resultando em ansiedade, insegurança no trabalho e intensificação do ritmo de trabalho (FAVEREAU, 2016).

## 4. Financeirização e reprodução social

A outra perspectiva proposta neste texto se refere à relação entre a financeirização e a reprodução social da classe trabalhadora, tanto em relação aos serviços essenciais tais como educação, saúde, moradia e previdência (BONIZZZI, 2017; BONIZZZI *et al.*, 2019; FINE, 2012; 2017; LAPAVITSAS, 2009), quanto no envolvimento crescente com o mundo das finanças, particularmente o aumento do endividamento via crédito para consumo e a posse de ativos financeiros das famílias.

### 4.1 Estado e proteção social

O Estado é parte constitutiva do processo de acumulação de capital e, ao mesmo tempo, é um espaço de permanente disputa social, cujas relações de força são manifestadas em leis e formas jurídicas em determinado momento histórico. Como mostra Lapavitsas (2009), o Estado tem sido fundamental no processo de financeirização ao promover a desregulação de mercados financeiros e desempenhar o papel de garantidor de última instância da solvência dos grandes bancos e da estabilidade do sistema financeiro como um todo. Ou seja, o processo de financeirização deve ser entendido de forma abrangente, considerando a acumulação de capital em todas as esferas, inclusive na sua relação com a proteção social.

Numa era dominada pelo neoliberalismo, atividades econômicas que, em menor ou maior medida, contam com a presença do Estado enquanto provedor têm sido transformadas com o avanço da financeirização. Com efeito, é notório o envolvimento de atores financeiros na oferta de serviços associados à proteção social. No caso do ensino superior, por exemplo, em diversos países se verifica uma queda do gasto público e um aumento na cobrança de “taxas” dos estudantes, levando a dívida estudantil a níveis sem precedentes. Da mesma forma, os esquemas públicos de pensão têm sido reduzidos de forma generalizada nos países europeus, ao passo que os fundos de pensão privados são enfaticamente promovidos e expandidos (BONIZZZI, 2017).

Assim, para além da proliferação dos mercados financeiros no sentido mais amplo, a noção de financeirização se refere ao movimento de expansão do capital para uma gama cada vez maior de atividades associadas à reprodução social (FINE, 2012). Esse movimento se dá juntamente à tendência de esvaziamento dos esquemas públicos de proteção social. Deste modo, a relação entre financeirização e Estado deve ser mediada pela cosmovisão mais geral

do neoliberalismo (BROWN, 2019; DARDOT; LAVAL, 2017), em que o Estado-empresa busca “tirar de si”, tanto quanto possível, as responsabilidades de serviços como educação, saúde e previdência, e depositar nos indivíduos a incumbência de gerenciar os riscos envolvidos nessas áreas. Nesse sentido, a acumulação de capital financeirizada converge simbioticamente com a cosmovisão neoliberal: a generalização da concorrência como parâmetro central das relações sociais e do Estado guarda estreita sintonia com a lógica financeira de individualização do risco e o desenvolvimento do capital fictício.

O enquadramento de determinado serviço de proteção social no processo de financeirização não é sinônimo de mercantilização ou privatização do serviço. Trata-se de um passo adiante da lógica de mercantilização da proteção social, no sentido de aprofundar o caráter reificante da sociedade capitalista que se ampara, na atual quadra histórica do capitalismo, no processo de acumulação financeirizada, cuja lógica subjacente de subjetivação característica do neoliberalismo – isto é, o “ser empresa” – é projetada nos sistemas de proteção social, abarcando não só a oferta dos serviços por parte do Estado em articulação com o capital privado, mas os próprios sujeitos.

*Portanto, na medida em que se redefine o papel do Estado na provisão de serviços públicos essenciais e, ao mesmo tempo, esses serviços são ofertados e mediados cada vez mais por instituições financeiras, a financeirização impacta a reprodução social dos trabalhadores e suas famílias.*

A provisão privada de serviços por empresas permeadas pela lógica financeira ou orientadas para a maximização do valor aos acionistas tem diversas implicações para os trabalhadores, como apontado na seção anterior. No que se refere aos objetivos desta seção, o importante é assinalar que a acumulação de capital nos parâmetros da financeirização e da cosmovisão neoliberal afetam o Estado no sentido da redefinição de seu papel na provisão de serviços essenciais para a reprodução social dos trabalhadores. Esta provisão tem sido mediada por uma lógica financeira, seja pela atuação de instituições financeiras ou empresas financeirizadas, seja pela preponderância da individualização dos riscos em detrimento de esquemas de coletivização.

Nesse sentido, a financeirização da proteção social enfatiza a responsabilização individual em relação ao acesso a determinados bens, serviços e riscos da atividade econômico. Assim, a aposentadoria, os riscos de acidentes, invalidez ou morte, a educação e a saúde dos trabalhadores são considerados problemas individuais e, portanto, devem ser avaliados pelos indivíduos a partir dos parâmetros de um investimento, ou seja, do cálculo financeiro de risco *versus* retorno esperado. Essa noção é amparada pela teoria do capital humano, em que os sujeitos se percebem como um capital a ser valorizado no tempo, de acordo com as decisões intertemporais de investimento em sua saúde, educação etc.

Essa construção do sujeito no neoliberalismo está intimamente articulada à financeirização do cotidiano<sup>2</sup> (MARTIN, 2002). Os parâmetros da lógica financeira são introjetados nos esquemas de proteção social, estejam eles ainda na órbita da provisão pública ou associados aos atores do mercado financeiro, como fundos de pensão, seguradoras e operadoras de planos de saúde. O discurso de educação financeira é privilegiado em detrimento da reivindicação por direitos universais à serviços básicos para os trabalhadores.

Além do mais, a financeirização da proteção social corrobora para a elevação da vulnerabilidade sistêmica, na medida em que, por um lado, mais fundos de investimento, fundos de pensão e seguradoras atuam na provisão dos serviços correspondentes, elevando a participação de ativos de maior volatilidade e risco em seu portfólio – repercutindo na própria transferência da incerteza da remuneração variável para os trabalhadores, no caso de fundos de pensão com contribuição definida; e, por outro lado, a combinação entre a elevação do endividamento das famílias e os períodos de inflação de ativos financeiros (efeito riqueza) tende a potencializar os ciclos de euforia dos agentes, nos termos do esquema *Ponzi* minskiano. Ainda, a miríade de ativos financeiros securitizáveis gerados a partir dos fluxos de renda associados a esses serviços (hipoteca, dívida estudantil, plano de saúde) alimenta uma teia complexa de transações em mercados secundários – particularmente em economias com sistemas financeiros desenvolvidos –, objeto de difícil avaliação do risco sistêmico, como visto na crise do *subprime*.

## 4.2 Endividamento das famílias

Como apontado, o envolvimento dos trabalhadores e suas famílias com o “mundo das finanças” é um traço marcante da financeirização do capitalismo, expressando-se tanto na participação cada vez maior de ativos financeiros na composição de suas riquezas, como na difusão do crédito para consumo e no conseqüente aumento do endividamento. *Portanto, à medida em que se estreita a provisão pública de serviços como educação, saúde, moradia e aposentadoria – isto é, que se restringe o Estado de bem-estar social –, os trabalhadores encontram dificuldades em pagar todos os seus gastos correntes com o salário mensal, sendo levados ao endividamento pelo crédito para consumo.*

2 Conforme sintetizado por Karaagac (2020, p. 3): “Financialization of everyday life literature emerged as an inter-disciplinary field in social sciences, addressing how systemic aspects of finance diffuse into everyday life, embedding new levels of financial risk and responsibilities into otherwise ordinary decisions”. E acrescenta Lapavistas (2012, p. 17): “Financialisation, finally, has allowed the ethics, morality and mindset of finance to penetrate social and individual life. The concept of ‘risk’ – often nothing more than a banal formalisation of the financier’s practices – has become prominent in public discourse”.

O aumento do endividamento das famílias está diretamente relacionado com uma transformação na atuação dos bancos comerciais em meio à financeirização. Na medida em que as corporações produtivas e comerciais foram adquirindo certa independência dos serviços e créditos bancários, desenvolvendo suas próprias capacidades financeiras, os bancos precisaram encontrar novas estratégias de valorização do capital. As principais respostas dos bancos comerciais consistiram no redirecionamento para os rendimentos pessoais dos trabalhadores como fonte de lucro e a incorporação de atividades de mediação no mercado financeiro, tal como bancos de investimento (LAPAVITSAS, 2009).

Assim, verifica-se uma crescente expansão no crédito para consumo das famílias, visto que a estagnação ou o lento crescimento dos salários reais é a realidade das economias mais financeirizadas (BELLOFIORE, 2014). Analisando o caso dos Estados Unidos, Soederberg (2013) descreve esse cenário como a substituição do *welfare state* pelo *debtfare state*. O endividamento, avalia a autora, penetra em amplas camadas da sociedade, com destaque para os trabalhadores em condições mais precárias, como os empregados em tempo parcial e os desempregados. A dívida impõe condições de vulnerabilidade extrema para esses trabalhadores, levando-os a aceitarem qualquer trabalho que lhes apareça.

De certa forma, como observa Karaagac (2020), a crescente expansão financeira incluiu parcelas da população que estavam excluídas, mas essa “democratização das finanças” tem se dado através de “práticas financeiras exploradoras” da condição de reprodução social dos trabalhadores mais vulneráveis. Para Bellofiori (2014), a financeirização pode ser pensada como a “subsunção real do trabalho à finança”, em que o trabalhador precário e endividado se vê obrigado a alargar o tempo de trabalho e intensificar o ritmo de trabalho, por vezes em mais de um vínculo, visto que os empregos que mais se expandem são de tempo parcial, informais e mal remunerados.

Nesse sentido, como característica do padrão de acumulação financeirizado, a extração de lucros financeiros diretamente de rendimentos do trabalho pode ser vista como uma “expropriação financeira”<sup>3</sup>, para além – e qualitativamente diferente – do mais-valor apropriado na esfera produtiva. Esse fenômeno é particularmente importante para economias periféricas, dado o menor nível de renda da população em comparação com os países centrais.

---

3 “Financial expropriation, then, is a source of profit that has emerged systematically during the recent decades. It should be clearly distinguished from exploitation that occurs systematically in production and remains the cornerstone of contemporary capitalist economies. Financial expropriation is an additional source of profit that originates in the sphere of circulation. In so far as it relates to personal income, it involves existing flows of money and value, rather than new flows of surplus-value” (LAPAVITSAS, 2012, p. 31).

This fundamental trend presupposes increasing involvement of workers in the mechanisms of finance in order to meet elementary needs, such as housing, education, health, and provision for old age. Only then would banks be able to extract significant profits directly from wages and salaries. [...] Still, the increasing “financialization” of individual worker-income is clear, in terms both of liabilities (mostly borrowing for housing) and assets (mostly pensions and insurance) (LAPAVITSAS, 2009, p. 129).

## 5. Apontamentos sobre financeirização e trabalho no Brasil

A financeirização da economia não ocorre de forma homogênea entre os países e regiões, sendo o caso dos Estados Unidos geralmente apontado como o mais emblemático. Não obstante, há aspectos mais gerais da financeirização que dizem respeito às transformações do capitalismo em sua fase contemporânea, bem como aspectos específicos que são mais relevantes em economias periféricas. Nesta seção, serão feitos alguns apontamentos sobre quais canais de transmissão dos efeitos da financeirização sobre os trabalhadores parecem ser mais relevantes para o caso da economia brasileira.

Alguns autores defendem a ideia de que no Brasil, nas décadas de 1970 e 1980, teria ocorrido um tipo particular de financeirização, chamada de *financeirização precoce*, circunscrita a uma pequena e abastada parcela da população, associada aos mecanismos institucionais de correção monetária que sugeriram na segunda metade da década de 1970 no setor bancário-financeiro, conformando a “moeda indexada” nos anos seguintes ao chamado milagre econômico. Na década seguinte, a crise da dívida abre espaço para a “acumulação rentista com base nos ganhos inflacionários derivados da rolagem da dívida pública no processo que se tornaria conhecido por ‘ciranda financeira’” (LAVINAS *et al.*, 2017, p. 10).

Assim, para algumas economias periféricas, como a brasileira, a integração aos sistemas monetário e financeiro internacional a partir da década de 1990 revela aspectos particulares da financeirização em relação às economias centrais, sendo frequentemente tratada como uma financeirização subordinada ou dependente. Seguindo a tradição dos teóricos do subdesenvolvimento, assim como a posição subalterna na divisão internacional do trabalho deve ser entendida de forma dinâmica na sua relação com os países centrais, também a financeirização subordinada de países periféricos não significa um processo limitado ou inconcluso do movimento do capital em direção à sua financeirização. Ao contrário, significa entender o papel dessas economias na dinâmica financeira internacional, o qual corresponde a ser fornecedores

de ativos financeiros de alta rentabilidade – em particular, títulos da dívida pública – e associados aos movimentos de alta dos ciclos de liquidez internacionais, portanto voláteis (DE CONTI *et al.*, 2013).

Esse papel subordinado na divisão internacional das finanças (LIMA, 2013) de economias periféricas de moedas não conversíveis tem uma série de implicações para esses países e, portanto, para seus trabalhadores. A qualquer sinal de reversão das expectativas dos investidores internacionais, os capitais são deslocados de “ativos periféricos” de forma abrupta em direção aos ativos financeiros denominados em moeda forte tidos como seguros, como os títulos da dívida norte-americana, resultando na maior vulnerabilidade da periferia à choques externos. Esses movimentos resultam em (i) alta volatilidade e tendência a sobreapreciação da taxa de câmbio local, com efeitos sobre a estrutura produtiva e os salários reais; (ii) transferência de riqueza financeira em decorrência dos diferenciais de rentabilidade média dos estoques de ativos e passivos externos (AKYÜZ, 2018); (iii) alta taxa de juros, que eleva a dívida pública e torna seu custo de manutenção problemático.

A alta volatilidade e a tendência de sobreapreciação do câmbio têm efeitos prejudiciais na competitividade externa das unidades produtivas locais, podendo inviabilizar projetos de investimentos e gerar um aumento duradouro na parcela de insumos e componentes importados. Em outras palavras, visto que a taxa de câmbio é variável central para a dinâmica de produção e, consequentemente, geração de empregos de maior produtividade, a financeirização subordinada agrava o problema da especialização regressiva (COUTINHO, 1997) em economias periféricas e pode reforçar uma desindustrialização prematura, como é o caso do Brasil.

Além disso, a alta volatilidade da taxa de câmbio tem efeitos problemáticos sobre os salários. Quando a moeda local se valoriza, os salários reais experimentam uma valorização, pois os produtos importam se tornam relativamente mais baratos. Por outro lado, quando ocorrem as desvalorizações, o efeito é oposto. O problema é que existe uma assimetria entre as valorizações e desvalorizações dos salários reais em relação aos movimentos da taxa de câmbio, por conta dos efeitos inflacionários do *pass-through* serem desproporcionais (MODENESI *et al.*, 2017).

Para evitar que ocorram crises do balanço de pagamentos por conta desses movimentos, como se deu na década de 1980, os bancos centrais das economias periféricas têm acumulado vultuosas reservas externas nas últimas décadas, sendo esta uma das consequências mais diretas da financeirização subordinada. Não obstante, o custo social da estratégia de acumulação de reservas não é desprezível, visto que os diferenciais de taxas de rentabilidade média dos estoques de ativos e passivos externos implicam na transferência

de riqueza financeira da periferia para o centro (AKYÜZ, 2018), que significa um custo social a ser pago pelos trabalhadores<sup>4</sup>.

A elevada taxa de juros praticada no Brasil, que conjuga elementos de ordem interna (interesses locais) e externa (integração financeira subordinada, como apontado), torna o custo da dívida pública e seu próprio crescimento acumulativo um problema dramático. Além de exigir uma alta rentabilidade para a alocação de capital na esfera produtiva, a taxa de juros associada ao regime macroeconômico vigente coloca uma tensão permanente na capacidade do país em manter a trajetória da relação entre dívida e PIB adequada aos olhos dos credores (nacionais e internacionais). Para os trabalhadores, em particular, a elevada taxa de juros se traduz em menores investimentos produtivos capazes de gerar empregos de maior produtividade e, no lado do consumo, brutal expropriação financeira com taxas de juros abusivas de um dos maiores *spreads* bancários do mundo – o cheque especial é o caso extremo.

Para finalizar esses apontamentos sobre os impactos da financeirização nos trabalhadores no Brasil, apontamos para a contribuição que a posição subordinada nas finanças internacionais exerce sobre o discurso de austeridade fiscal que, no limite, coloca uma pressão permanente por reformas no Estado no âmbito da seguridade social e outros gastos sociais.

No Brasil, a noção de *disciplina fiscal* tem como institucionalidade mais expressiva a adoção, desde 1999, do tripé macroeconômico (meta de inflação, superávit primário e câmbio flutuante) como contrapartida à ajuda do FMI. Endossando o discurso (e a prática) hegemônico da austeridade fiscal estão os interesses dos credores (nacionais e internacionais) da dívida pública – fundos de pensão, bancos, empresas não financeiras, fundos de investimento, entre outros. Conforme observa De Conti (2015), se no final do século XX os órgãos multilaterais (FMI, Banco Mundial) eram as principais fontes de pressão internacional sobre a manutenção da trajetória da dívida pública “estável” de economias periféricas, agora o poder disciplinador preponderante se dá por um instrumento bastante representativo da financeirização do capital e dos grandes atores financeiros: as agências classificadoras de risco de crédito

4 Considerando a complexidade das relações entre a transferência de riqueza associada à integração financeira e seus efeitos sobre os trabalhadores, indicamos duas manifestações a título de hipótese. Primeiro, dado que o diferencial de retorno entre passivos e ativos externos gera um custo social em termos de títulos de dívida (pública e privada), a desigualdade na posse de riqueza atrelados a esses ativos implica em uma posição desfavorável da maioria dos trabalhadores. Como a maior parte da riqueza financeira está, direta ou indiretamente, em posse de investidores institucionais nacionais e estrangeiros e de estratos mais ricos da população, a maioria dos trabalhadores não se beneficia da alta rentabilidade associada. No caso da dívida pública, em particular, a segunda hipótese proposta é que esses trabalhadores não somente não se beneficiam dela, mas pagam elevados custos associados a esse processo, seja via impostos, seja pelas medidas de austeridade fiscal relacionadas à redução da provisão pública de serviços sociais, impostas como “solução” para o controle da trajetória dívida/PIB.

(ACR) – com três grandes dominando o setor, a Standard & Poor's, a Fitch Ratings e a Moody's Corporation, todas com sede em Nova Iorque.

Assim, ao mesmo tempo em que a financeirização subordinada contribui para a elevação da dívida pública – acumulação de reservas em moeda forte e operações de esterilização do Banco Central; taxa de juros base elevada –, seus agentes representativos, as ACR, exercem pressão sobre o controle da trajetória da dívida/PIB, por meio de avaliações de risco de crédito e redução de grau de investimento. Logo, o discurso hegemônico de disciplina fiscal é endossado pelas agências, em associação aos interesses dos credores locais, contribuindo para a pressão por reformas dos sistemas públicos de proteção social.

[...] an additional layer of social determination on national policy-making in ECEs [...] enhanced scrutiny of national policy-making by international investors [...] State authorities implemented violent bouts of austerity, in desperate attempts to restore international investor confidence, often dramatically worsening domestic socio-political crises (for instance in Brazil, Turkey, South Africa, Ukraine) (ALAMI, 2018, p. 22-23).

Como a relação dívida/PIB só apresenta estabilidade ou decrescimento conforme cresce o denominador desta razão, é sobretudo em momentos de crise econômica que o paradigma da austeridade fiscal entra em cena nas economias periféricas, como ficou visível após a crise financeira de 2008 em países europeus, e, no Brasil, após a recessão de 2015-2016.

Em síntese, em economias periféricas integradas de forma subordinada na divisão internacional das finanças, como é o caso do Brasil, os efeitos da financeirização sobre o trabalho podem ser observados a partir das perspectivas propostas neste capítulo. Na esfera produtiva, agrava-se o problema da especialização regressiva e da industrialização prematura, dificultando a geração de empregos de alta produtividade e salários. Na esfera da reprodução social, a expropriação financeira por juros abusivos no crédito para consumo e a pressão por austeridade fiscal e reformas da seguridade social são aspectos centrais da financeirização que penalizam os trabalhadores e suas famílias.

## REFERÊNCIAS

AKYÜZ, Y. External balance sheets of emerging economies: low-yielding assets, high-yielding liabilities. **PERI Working Paper Series**, n. 476, 2018.

ALAMI, I. On the terrorism of money and national policy-making in emerging capitalist economies. **Geoforum**, v. 96, p. 21-31, nov. 2018.

BELLOFIORE, R. The Great Recession and the contradictions of contemporary capitalism. *In*: BELLOFIORE, R.; VERTOVA, G. (eds.). **The great recession and the contradictions of contemporary capitalism**. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing, 2014, p. 7-25.

BELLUZZO, L. G. M. **O capital e suas metamorfoses**. São Paulo: Ed. Unesp, 2013.

BONIZZI, B. International financialisation, developing countries and the contradictions of privatised Keynesianism. **Economic and Political Studies**, v. 5, n. 1, p. 21-40, 2017.

BONIZZI, B., KALTENBRUNNER, A., POWELL, J. Subordinate financialization in emerging capitalist economies. *In*: MADER, P.; MERTENS, D.; van der ZWAN, N. (eds.). **The Routledge international handbook of financialization**. Routledge, 2019.

BOYER, R. The collapse of finance but labour remains weak. **Socio-Economic Review**, v. 8, n. 2, p. 348-353, 2010.

BRAGA, J. C. et al. For a political economy of financialization: theory and evidence. **Economia e Sociedade**, v. 26, n. SPE, p. 829-856, 2017.

BROWN, W. **In the ruins of neoliberalism: the rise of antidemocratic politics in the West**. Columbia University Press, 2019.

COUTINHO, L. A especialização regressiva: um balanço do desempenho industrial pós-estabilização. *In*: VELOSO, J. P. dos R. (org.). **Brasil: desafios de um país em transformação**. Rio de Janeiro: José Olympio, 1997. p. 84-115.

CROTTY, J. The neoliberal paradox: The impact of destructive product market competition and impatient finance on nonfinancial corporations in the

neoliberal era. **Review of Radical Political Economics**, v. 35, n. 3, p. 271-279, 2003.

DARDOT, P.; LAVAL, C. **A nova razão do mundo**. São Paulo: Boitempo, 2017.

DE CONTI, B. Um tripé estático e um país que tenta movimentar-se. **Política Social e Desenvolvimento**, v. 15, p. 22, 2015.

DE CONTI, B.; PRATES, D. M.; PLIHON, D. O sistema monetário internacional e seu caráter hierarquizado. *In*: CINTRA, M.; MARTINS, A. (orgs.). **As transformações no sistema monetário internacional**. Brasília: IPEA, 2013.

DÜNHAUPT, P. Financialization and the crises of capitalism. *In*: JO, T-H.; CHESTER, L.; D'IPPOLITI, C. (eds.). **The Routledge handbook of heterodox Economics: theorizing, analyzing, and transforming capitalism**. Routledge, 2017.

FAVEREAU, O. **The impact of financialisation of the economy on enterprises and more specifically on labour relations**. Geneva: ILO, 2016.

FINE, B., Financialization and social policy. *In*: UTTING, P.; RAZAVI, S.; BUCHHOLZ, R. V. (eds.). **The global crisis and transformative social change**. London: Palgrave Macmillan, 2012. p. 103-122.

FINE, B. The continuing enigmas of social policy. *In*: YI, I. (ed.) **Towards universal health care in emerging economies**. Palgrave Macmillan UK, 2017. p. 29-59.

JENSEN, M. C. The modern industrial revolution, exit, and the failure of internal control systems. **The Journal of Finance**, v. 48, n. 3, p. 831-880, 1993.

JENSEN, M. C., MECKLING, W. H. Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. **Journal of Financial Economics**, v. 3, n. 4, p. 305-360, 1976.

JUNG, J. Shareholder value and workforce downsizing, 1981–2006. **Social Forces**, v. 93, n. 4, p. 1335-1368, 2015.

KARAAGAC, E. A. The financialization of everyday life: Caring for debts. **Geography Compass**, v. 14, n. 11, 2020.

KRIPPNER, G. R. **Capitalizing on crisis**: the political origins of the rise of finance. Cambridge: Harvard University Press, 2011.

LAPAVITSAS, C. **Financialised capitalism**: crisis and financial expropriation. *Historical Materialism*, v. 17, n. 2, p. 114-148, 2009.

LAPAVITSAS, C. Theorizing financialization. **Work, Employment and Society**, v. 25, n. 4, p. 611-626, 2011.

LAVINAS, L.; ARAÚJO, E. C.; BRUNO, M. **Brasil**: vanguarda da financeirização entre os emergentes. Uma análise exploratória. *Texto para Discussão* n. 32, IE.UFRJ, Rio de Janeiro, 2017.

LAZONICK, W. Taking stock: Why executive pay results in an unstable and inequitable economy. **Roosevelt Institute White Paper**, v. 5, jun. 2014.

LAZONICK, W.; O'SULLIVAN, M. Maximizing shareholder value: a new ideology for corporate governance. **Economy and Society**, v. 29, n. 1, p. 13-35, 2000.

LIMA, H. e S. R. de. **Dependência econômica sob a hegemonia do capital financeiro**. 2013. Universidade Estadual de Campinas, 2013.

MARTIN, R. **Financialization of daily life**. Temple University Press, 2002.

MILBERG, W.; WINKLER, D. Financialisation and the dynamics of offshoring in the USA. **Cambridge Journal of Economics**, v. 34, n. 2, p. 275-293, 2009.

MODENESI, A. de M.; LUPORINI, V.; PIMENTEL, D. Asymmetric exchange rate pass-through: evidence, inflation dynamics and policy implications for Brazil (1999–2016). *In*: PRATES, D.; BALTAR, C.; ARESTIS, P. (eds.). **The Brazilian economy since the great financial crisis of 2007/2008**. Palgrave Macmillan, 2017. p. 69-99.

PLIHON, D. As grandes empresas fragilizadas pela finança. *In*: CHESNAIS, F. **A finança mundializada**. São Paulo: Boitempo, 2005.

SOEDERBERG, S. The US debtfare state and the credit card industry: Forging spaces of dispossession. **Antipode**, v. 45, n. 2, p. 493-512, 2013.

STOCKHAMMER, E. Financialisation and the slowdown of accumulation. **Cambridge Journal of Economics**, v. 28, n. 5, p. 719-741, 2004.

THOMPSON, P. Financialization and the workplace: extending and applying the disconnected capitalism thesis. **Work, Employment and Society**, v. 27, n. 3, p. 472-488, 2013.



# CAPÍTULO 19

## O EMPREENDEDORISMO NÃO É APENAS UMA IDEOLOGIA: a subordinação no trabalho plataformizado

*Henrique Amorim  
Felipe Moda  
Camila Mevis*

---

### **1. Introdução**

Este capítulo tem como objetivo demonstrar que o empreendedorismo vem se configurando atualmente como uma técnica gerencial de controle sobre o trabalho, ultrapassando as fronteiras da ideologia. Para tanto, concentraremos a discussão no empreendedorismo presente no trabalho plataformizado, buscando demonstrar como os trabalhadores ficam submetidos aos ritmos e interesses do capital. Nesse sentido, defenderemos, ao longo do capítulo, que as tecnologias da informação e comunicação (TICs) e o empreendedorismo são dois fatores que atuam em conjunto, organizando e intensificando o trabalho na contemporaneidade.

A década de 1970 se apresenta como um marco histórico importante para nossa análise, visto que a partir dela se inicia um processo de transformações econômicas, políticas e sociais que visavam a recuperação das taxas de lucro, em queda desde a década de 1950. Dentre estas transformações, destacam-se, por um lado, o desenvolvimento das TICs que permitiram a construção de novas práticas de gerenciamento, controle e organização da produção e da força de trabalho e, por outro, a implementação das políticas neoliberais que passam a fundamentar o empreendedorismo como o modo de vida hegemônico, imposto diversamente às classes trabalhadoras (AMORIM; MODA; MEVIS, 2021).

No decorrer da década de 1970 e, sobretudo, nas seguintes, o toyotismo, ou acumulação flexível (HARVEY, 1993), vai ganhando centralidade nos países do Norte Global como resposta do capital à crise do Estado de Bem-Estar Social. Nesse sentido, ao reestruturar a forma de produzir taylor-fordista, o capital procura avançar sobre a classe trabalhadora e, com o auxílio da

ideologia empreendedorista, criar as bases para a introdução da auto-taylorização do trabalhador (ABÍLIO 2019; AMORIM; GRAZIA, 2021).

Consolidam-se, desse modo, processos gerenciais aparentemente mais flexíveis, enxutos, “científicos” e que demandam um engajamento constante dos trabalhadores nos processos produtivos, gerando por consequência a exigência de um novo perfil da força de trabalho, apta a mobilizar suas capacidades cognitivas e mentais durante a realização das suas atividades produtivas (AMORIM, 2009; ANTUNES, 2010). Este novo trabalhador, compreendido em oposição ao trabalhador taylor-fordista, isto é, aquele trabalhador que apenas realiza tarefas manuais detalhadamente planejadas pelo setor gerencial, romperia os preceitos racionalizantes da produção seriada, convocando a polivalência, criatividade e a autonomia para dentro da indústria.

Nesse sentido, diversos autores, como Bell (1973) e Gorz (2005), sustentam que a introdução das TICs nos processos de trabalho foi favorável aos trabalhadores à medida que possibilitou maior autonomia na organização de suas rotinas e permitiu a reincorporação de aspectos subjetivos ao processo produtivo, em consonância com os preceitos empreendedoristas que defendem maior autonomia e proatividade dos trabalhadores e trabalhadoras.

Contrariamente, argumentamos que tanto as TICs quanto o empreendedorismo não visam a valorização do trabalho vivo como parte ativa do processo produtivo (AMORIM, 2009; PAULANI, 2001), mas que foram criadas e atuam para permitir uma nova configuração do processo de autovalorização do capital.

Ainda na década de 1970 se dá o início da implementação política do neoliberalismo, com os governos de Margaret Thatcher no Reino Unido, de 1970 a 1980, e Ronald Reagan nos Estados Unidos da América, entre 1981 e 1988. Já no Brasil, a adoção de políticas neoliberais ocorreu principalmente na década de 1990, com os governos de Fernando Collor de Mello, Itamar Franco e Fernando Henrique Cardoso. Esses governos tinham como principal objetivo reduzir a participação estatal no planejamento social e econômico, especialmente a partir da privatização de empresas públicas, de modo a abrir novas fronteiras produtivas que permitissem ao capital realizar um novo ciclo de acumulação.

Segundo Harvey (2008, p. 12), a teoria neoliberal postula que o bem-estar humano decorre do desenvolvimento das capacidades empreendedoras individuais, sendo necessários arranjos institucionais que favoreçam a iniciativa privada, os livres mercados e o livre comércio. Assim, a flexibilização dos direitos trabalhistas e sindicais se apresentaria como outro fator central da política neoliberal, já que estes direitos desestimulariam a meritocracia individual. Logo, a fim de reduzir a influência das convenções coletivas na organização dos processos produtivos, foi dado um impulso em busca de

formas mais individualizadas de controle do trabalhador, consolidando nas relações de trabalho e junto aos trabalhadores o aprofundamento da valorização do mérito individual.

Vale frisarmos que esta consolidação do empreendedorismo como um modo de vida imposto aos trabalhadores pelo capital tem por base uma mudança na própria concepção do que significa ser empreendedor. Autores como Schumpeter (1997) e Weber (2004) compreendiam o indivíduo empreendedor como aquele responsável por promover o desenvolvimento do capitalismo, o que seria feito com base na destruição criativa, para Schumpeter, ou no combate ao tradicionalismo que organizava as relações sociais, para Weber. Após a implementação do neoliberalismo, o sujeito empreendedor é redefinido, passando a ser caracterizado como o indivíduo capaz de garantir sua reprodução social de maneira individual, sendo proprietário de pequenas e microempresas ou mesmo se vinculando às diversas modalidades existentes de trabalho informal<sup>1</sup>.

Para Dardot e Laval (2016, p. 30), este novo empreendedorismo seria marcado pela extensão “*(d)a lógica do mercado muito além das fronteiras estritas do mercado, em especial produzindo uma subjetividade contábil pela criação da concorrência sistemática entre todos os indivíduos*”. Deste modo, o mercado passa a ser apresentado ao indivíduo como seu espaço social por excelência, pois as relações mercantis são postuladas como única alternativa à classe trabalhadora. Como consequência, ocorre a transformação dos trabalhadores em empresários-de-si que, cada vez mais desprovidos de direitos trabalhistas, competem no mercado.

Aparentemente, o empreendedorismo se cristaliza como uma conquista de liberdade pelo indivíduo sobre a sua ação, suas escolhas e seu futuro. O sucesso dessas escolhas está atrelado às características empreendedoras das quais o indivíduo é dotado, como a proatividade, a criatividade e a ousadia. Entretanto, se, por um lado, o empreendedorismo amplia as suas bases como um construtor do consenso social, por outro, se materializa em práticas sociais que radicalizam e alargam as formas de controle e gerenciamento da força de trabalho nos processos produtivos, sobretudo quando impõem, por persuasão aos trabalhadores e trabalhadoras, a necessidade de se autogerenciarem. Tais práticas estão presentes nas relações de trabalho formalizadas, mas, principalmente, nas novas fronteiras produtivas avançadas pelo capital, como na prestação de serviços terceirizados (DRUCK, 1999), nos

---

1 A base teórica da reconstrução da figura do empreendedor pode ser encontrada em autores como Ludwig Von Mises (2010) e Friedrich Hayek (1987). Em suas teorias, ambos realizam uma crítica ao intervencionismo estatal keynesiano, hegemônico nos países europeus durante o pós segunda guerra mundial até meados de 1970, e defendem que a organização natural do mercado, seria condição necessária para a liberdade individual, sendo esta a base do neoliberalismo.

processos de uberização (ABÍLIO, 2019), nas formas de pejotização do trabalho (REMEDIO; DONÁ, 2018) e em toda uma franja de trabalhos informais (TELLES, 2006) que se valem dos “princípios” empreendedoristas para fundamentar sua sobrevivência produtiva e social.

Para consolidar-se como modo de vida hegemônico no neoliberalismo, o empreendedorismo opera, portanto, em duas frentes: como ideologia e como prática gerencial de controle sobre o trabalho. Em seu componente ideológico, o empreendedorismo é alicerçado com base em mudanças na própria linguagem que buscam persuadir suas práticas. Palavras como “colaboradores”, “proatividade”, “inovação”, “criatividade” e “resiliência”, por exemplo, passam a ser valorizadas socialmente e a modular as relações que os indivíduos devem ter com seu trabalho (AMORIM; GROHMANN, 2021)<sup>2</sup>. Em sua forma de prática gerencial se configura como uma estratégia de imputamento do autocontrole, autoeficiência, autoeficácia, de autometas, isto é, em um processo de externalização das responsabilidades dos gestores e de internalização das responsabilidades produtivas pelos próprios trabalhadores.

A construção deste novo consenso também possui como fator fundamental a educação. Busca-se, a partir da infância, convencer os futuros trabalhadores, agora empreendedores, de que seria necessário desenvolver um perfil e um comportamento empreendedor caso queiram ter sucesso profissional<sup>3</sup>. Conforme Campos e Soeiro (2016), a própria Comissão Europeia orientou, em relatório de 2012, para que seus Estados-membros incluíssem a educação para o empreendedorismo em todos os seus níveis de ensino. No mesmo sentido, na América Latina instituições internacionais como a Organização de Cooperação e de Desenvolvimento (OCDE), Organização das Nações Unidas para a Educação a Ciência e Cultura (UNESCO), Organização das Nações Unidas (ONU), vem incentivando o empreendedorismo com base em relatórios e acordos latino-americanos como o PRELAC – Projeto Regional de

2 Bihr (2017), em análise do que chama de *novlangue néolibérale*, sobre a retórica do fetichismo do capitalismo, faz uma analogia com a ideia de *novilingua* de George Orwell, elaborada no romance *1984*. Com base nessa ideia, aponta para os procedimentos retóricos pelos quais podem ser obtidos efeitos ideológicos. Para Bihr, o crédito e a confiança que o discurso neoliberal recebe no debate público não ocorrem por suas virtudes, mas sim por seu escopo ideológico. Mascaram-se por meio dele políticas de classe, fortalecendo a dominação capitalista e obscurecendo a percepção dos trabalhadores acerca dessa dominação. Assim, se mistifica o trabalho na figura do colaborador que adere a um projeto cooperativo, no qual todos seriam supostamente parceiros. O vocabulário é extenso e remete, na quase totalidade dos casos, à uma conversão de direitos sociais em responsabilização individual, a ponto de assimilarmos individualmente a responsabilidade de problemas sociais de origem claramente público-estatal.

3 Alguns pesquisadores, como Dantas e Silva (2014) sugerem, inclusive, que as competências empreendedoras sejam estimuladas ainda na primeira infância, visto que é nesta etapa que a atuação sobre a personalidade é mais eficaz.

Educação para a América Latina e Caribe, que sugere a inclusão do “aprender a empreender” como o 5º pilar da educação<sup>4</sup>.

Como vemos, o empreendedorismo não é apenas um novo espírito que orienta a conduta dos indivíduos, obtendo a adesão dos trabalhadores, mas um conjunto de relações sociais (laborais, políticas, micropolíticas, culturais, morais, econômicas e ideológicas) que orientam a quase totalidade das formas de subalternidade das classes trabalhadoras<sup>5</sup>. Ou seja, defendemos que o empreendedorismo é um elemento organicamente posto, desenvolvido e reproduzido pelo capital para organizar as relações de trabalho na contemporaneidade, sendo utilizado como uma forma de gestão e controle da força de trabalho no interior das plataformas digitais.

Para ilustrarmos esta afirmação, analisaremos o trabalho por plataformas digitais, destacando como os aspectos valorizados pelo modo de vida empreendedor são utilizados para conformar a exploração do trabalho atualmente. Para tanto, além desta introdução, nosso capítulo está dividido em outras duas partes. Inicialmente, apresentaremos o trabalho por plataformas digitais, destacando as características centrais do seu modelo de organização. Em seguida, analisaremos como o empreendedorismo é utilizado pelas proprietárias das plataformas digitais para subordinação dos trabalhadores aos seus tempos, movimentos e interesses.

## 2. O trabalho plataformizado e valorização do empresário-de-si

A plataformização do trabalho surge pela introdução de uma nova categoria de TICs, as plataformas digitais, que se baseiam em cálculos algorítmicos para organizar os processos de trabalho, consolidando uma nova forma de gerenciamento, controle e organização da força de trabalho (ABÍLIO, 2019; AMORIM; MODA, 2020). Esse conceito abarca todas as atividades de trabalho realizadas de forma mediada por plataformas digitais (VAN DOORN, 2017, p. 900), os quais são atualmente crescentes devido a maior

---

4 No Brasil, há diversos projetos da iniciativa privada e ações de Estados e Municípios que visam a inserir a temática do empreendedorismo a partir da Educação Básica. No entanto, sua inclusão na rede pública de ensino vem se dando de forma mais evidente e com abrangência nacional a partir da homologação do documento Base Nacional Comum Curricular para a etapa do Ensino Médio, em 14 de dezembro de 2018, no qual o empreendedorismo figura como eixo temático dos itinerários formativos para esta etapa de ensino.

5 Utilizamos subalternidade de classe como em Gramsci (2004) e, no Brasil, em Dias (2013) está enunciado. Dessa forma, nos contrapomos à formulação desenvolvida por Boltanski e Chiapello (2009), na qual a existência de um novo espírito do capitalismo justificaria o engajamento subjetivo dos trabalhadores ao capitalismo. Consideramos que essa análise, ao fundamentar a adesão dos trabalhadores a partir das escolhas individuais, desconsidera as contingências históricas que submetem a classe trabalhadora a este modo de vida.

dependência que trabalhadores e consumidores passam a ter das plataformas digitais devido à intensificação da flexibilização das relações de trabalho (GROHMANN, 2020, p. 112).

Segundo Grohmann (2020, p. 113), existem três tipos de trabalhos por plataformas digitais: a) o trabalho por aplicativo, o qual requerem o trabalhador em uma localização específica para a realização de suas atividades (como no caso dos motoristas e entregadores de produtos); b) os microtrabalhos ou *crowdwork*, forma de trabalho na qual trabalhadores espalhados por todo o mundo realizam pequenas tarefas, em sua maioria voltadas para o treinamento da Inteligência Artificial (como a Amazon Mechanical Turk) e c) os trabalhos freelancers ou macro-trabalhos intermediados por plataformas, nas quais profissionais realizam serviços especializados (como a GetNinjas ou a Freelancer.com). Alguns autores, como Casilli (2018), traçam outras tipologias para classificar o trabalho por plataformas digitais, sendo importante destacarmos que muitos deles classificam como trabalho plataformizado os produtores de conteúdos que monetizam suas produções em redes sociais, como os *youtubers*. Cada um desses tipos submete os trabalhadores a condições distintas de trabalho e atraem diferentes perfis de trabalhadores, além de organizarem de maneira particular seus processos produtivos e as formas de controle sobre as atividades desempenhadas.

Grosso modo, as plataformas podem ser compreendidas como infraestruturas de *softwares* e *hardwares*, alimentadas por dados e organizadas por meio de algoritmos digitais (VAN DIJCK; POELL; DE WAAL, 2018) e que possibilitam interações entre grupos, permitindo aos usuários a construção de seus próprios produtos e serviços, provendo uma infraestrutura básica para realizar a mediação entre diferentes grupos (SRNICEK, 2017). As plataformas são, por um lado, a concretização da acumulação e extração de valor a partir dos mecanismos de mineração e análise de dados e das mediações algorítmicas, e, por outro, possuem uma interface visível que aparece aos seus usuários, muitas vezes na forma de aplicativos instalados nos telefones celulares e que tornam-se presentes nas práticas sociais com a promessa de oferecer serviços personalizados, contudo, causando dependência de suas infraestruturas na web.

Em todos os modelos apontados de plataformização do trabalho, a lógica de organização do serviço segue a mesma. De maneira geral, as plataformas digitais são mantidas por empresas privadas, registradas no setor de tecnologia, e que se colocam no mercado com o intuito de mediar encontros entre prestadores de serviços e consumidores, cobrando um valor por esta mediação.

Por realizarem apenas a mediação destes encontros, essas empresas classificam todos os trabalhadores como prestadores autônomos. As jornadas de trabalho são organizadas segundo a disponibilidade dos próprios trabalhadores,

porém a remuneração recebida é completamente variável, tendo por base o número de trabalhos/tarefas/microtarefas por eles realizados. Além disso, os riscos e custos existentes na prestação desse serviço, como os envolvidos na aquisição das ferramentas necessárias para execução das atividades, são transferidos aos trabalhadores, retirando assim todas as garantias presentes nas relações de trabalho, como, por exemplo, a regularidade do assalariamento e o acesso a direitos trabalhistas (ABÍLIO, 2017; FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020; SLEE, 2017)<sup>6</sup>.

O trabalho plataformizado se encontra, dessa forma, em consonância com os ideais do modo de vida empreendedor. Ancorado em um preceito liberal, o discurso promovido pelas plataformas sustenta que a sua forma de organização está baseada em *“agentes econômicos independentes que se encontram no mercado e exercem livremente suas potencialidades, o que levaria a um equilíbrio geral entre oferta e procura e à promoção do bem-estar geral”* (ABÍLIO, 2019, p. 3), ressaltando assim as noções de liberdade e potencialidade individuais como características deste trabalho.

Ao classificarem seus trabalhadores como prestadores autônomos, as plataformas equiparam a força de trabalho a uma microempresa e, conseqüentemente, transformam todos em empresários-de-si em concorrência no mercado. Vale destacarmos que são empresários-de-si desvinculados de toda e qualquer convenção coletiva que possa interferir em suas atividades e desregular as leis internas do mercado e a meritocracia individual.

Nesses termos, o trabalho via plataformas digitais parece indicar uma maior conquista de liberdade pelo indivíduo sobre as suas ações e escolhas, pois permite que os trabalhadores organizem o ritmo e intensidade do seu trabalho de acordo com os seus próprios interesses, premiando, com maiores ganhos financeiros, aqueles que se dedicarem por mais tempo às suas funções. Como efeito, essa maior liberdade faz com que os trabalhadores internalizem parte dos comandos gerenciais, já que, ao mesmo tempo, são forçados a controlarem seu próprio trabalho (produtividade, metas e qualidade produtivas), além de criar estratégias de qualificação que visem a garantia de sua reprodução social como trabalhador.

---

6 Ao serem retiradas todas as garantias sobre o trabalho, transformando os trabalhadores em auto-gerentes responsáveis por organizarem seus ritmos de trabalho, temos a consolidação dos trabalhadores just in time (Abílio, 2020; Oliveira, 2000, p. 16). Como a remuneração destes trabalhadores ocorre apenas pelas horas efetivamente trabalhadas, os trabalhadores permanecem à disposição 24 horas por dia para o trabalho, embora esta jornada não ocorra concretamente. Isto ocorre porque todo o tempo existente se torna, em potencial, tempo de trabalho, uma vez que esta modalidade de remuneração faz todo intervalo de tempo ser visto como possibilidade de aumentar os rendimentos. Esta lógica de trabalho também se apresenta como tendência em trabalhos não plataformizados, como observado nas pesquisas com programadores de softwares (AMORIM; GRAZIA, 2021).

Entretanto, questionamos: esta liberdade propagada pelas empresas detentoras das plataformas digitais se efetiva quando analisamos de maneira mais detida a organização do trabalho plataformizado? Que escolhas tem o trabalhador plataformizado?

### 3. O salário por peça e o gerenciamento algorítmico

O trabalho por plataformas digitais é um dos principais exemplos de como o empreendedorismo se apresenta também como forma de gestão da força de trabalho, como um imperativo do capital para a subordinação dos trabalhadores aos interesses das empresas. À primeira vista, ao se definirem apenas como responsáveis por realizarem o encontro entre consumidores e prestadores de serviços autônomos, as plataformas digitais se conformam como um mercado de empresários-de-si que realizam seu trabalho de maneira autônoma, desprovida de direitos e atuando de maneira concorrencial. Entretanto, ao analisarmos de maneira mais detida a maneira pela qual estes trabalhos são organizados e realizados, são desveladas diversas práticas gerenciais que desmentem tais liberdade e autonomia, propagandeada pelas empresas, como faculdades disponíveis ao trabalhador na organização de sua rotina produtiva.

Dentre estas práticas gerenciais, iremos neste texto nos debruçar sobre duas que julgamos serem as mais centrais para o controle desses trabalhadores “empresários-de-si”: a forma de remuneração adotada e o gerenciamento algorítmico.

Como mencionamos, todos os trabalhos por plataformas digitais seguem um modelo de remuneração na qual a quantia recebida é estritamente vinculada à produtividade do trabalhador, similar ao assalariamento por peça. Os diferentes modelos de trabalho plataformizado existentes remuneram seus trabalhadores com algumas especificidades. No caso do trabalho por aplicativo, a remuneração é calculada com base em um percentual do valor cobrado do cliente pelas empresas, de modo que parte desse valor é apropriado pelas próprias empresas. Nos microtrabalhos, os trabalhadores são remunerados por clique, recebendo alguns centavos de dólares por cada clique efetuado na realização de suas tarefas. No caso das plataformas freelancers, o valor do trabalho é estabelecido por um “leilão holandês”<sup>7</sup>, no qual é contratado o trabalhador que oferece o menor valor pela prestação de serviço (FILGUEIRAS; CAVALCANTE, 2020). Já no caso do trabalho de produção de conteúdos para as redes sociais, a monetização tem por base o alcance dos vídeos produzidos,

7 Em um leilão holandês, o lance inicial é o maior estipulado pelo vendedor e progressivamente o preço vai sendo reduzido até que um dos participantes esteja disposto a pagar o montante atingido.

ou seja, a quantidade de visualizações realizadas pelos consumidores/usuários das plataformas. De todo modo, em todas estas situações descritas a remuneração é calculada de maneira completamente variável, sem que nenhum valor fixo seja periodicamente repassado ao trabalhador ou trabalhadora.

Apesar de não ter se tornado hegemônico no modo de produção capitalista, o assalariamento por peça foi um dos princípios do taylorismo (TAYLOR, 1990, p. 88-89), no qual cada trabalhador deveria receber uma gratificação com base no cumprimento de tarefas atribuídas pela gerência. Uma das consequências deste modelo de remuneração, segundo Marx (2012, p. 648-649), foi tornar, já no século XIX, de interesse pessoal do trabalhador prolongar a sua jornada de trabalho, a fim de aumentar o salário diário ou semanal recebido. Assim, em formas de trabalho em que a jornada de trabalho não é imposta pelas empresas, a adoção da remuneração por peça garante a produtividade dos trabalhadores.

Como a remuneração é variável, cabe forçosamente aos trabalhadores organizarem a sua rotina de trabalho para atingir metas autoestipuladas, calculadas em cima do valor necessário para garantir a sua reprodução social. Para tanto, os trabalhadores passam a criar estratégias de trabalho tendo em vista o alcance dessas metas. Entre estas estratégias, são planejados, por exemplo, os melhores dias, horários e locais para trabalhar, a jornada diária de trabalho e até mesmo em quantas plataformas permanecerão conectados ao mesmo tempo.

Entretanto, o outro lado dessa agônica liberdade para organizar suas rotinas não é apresentado. Esses trabalhadores não podem trabalhar quando querem, mas sim quando são requeridos pelas corporações. Nesses termos, a ativação *just in time* da força de trabalho depende de fatores externos ao planejamento dos trabalhadores, já que a demanda pelo seu trabalho e, consequentemente, a sua remuneração está totalmente vinculada às necessidades da empresa e à existência de consumidores do serviço, limitando o poder decisório dos trabalhadores de planejarem e organizarem sua jornada de trabalho.

Desse modo, mesmo que a experiência de trabalho de um motorista por aplicativo indique, por exemplo, que fazer uma jornada de trabalho de 12 horas lhe garanta uma renda aproximada de 200 reais, alguns fatores podem influenciar esse valor, como a existência de uma menor demanda de clientes ou uma maior oferta de motoristas na região. Cabe ressaltar que os riscos e custos existentes na prestação dos serviços são transferidos aos trabalhadores, fazendo com que diversas variáveis, tais como a quebra de uma peça do automóvel ou o recebimento de uma multa de trânsito, afetem drasticamente o seu planejamento financeiro.

Um segundo mecanismo central da organização do trabalho em plataformas digitais e que constrange a autonomia dos trabalhadores para organizarem

suas rotinas é o gerenciamento algorítmico, definido como “práticas de supervisão, governança e controle conduzidas por algoritmos em trabalhadores de forma remota” (MÖLHMANN; ZALMANSON, 2017, p. 4). A maneira pela qual os algoritmos controlam os processos de trabalho é específica em cada plataforma digital. Porém, por meio dessa prática gerencial algorítmica, as empresas coordenam e impõem as atividades desempenhadas por cada trabalhador, delimitando previamente o que, como e em quanto tempo cada tarefa deve ser executada.

Assim, por meio do gerenciamento algoritmo, as plataformas digitais realizam uma atualização da gerência taylorista. Enquanto no taylorismo práticas como a concentração do conhecimento sobre o processo de trabalho, o estabelecimento de tarefas específicas e o modo de execução dessas destinadas a cada trabalhador eram efetuadas pelo setor de gerenciamento, atualmente essas mesmas tarefas são realizadas pelos cálculos algorítmicos. Com base em dados e metadados gerados por trabalhadores e usuários das plataformas, os algorítmicos se tornam responsáveis por automatizar esse processo, de modo a prescreverem em tempo real e de maneira exata como as atividades de cada trabalhador devem ser realizadas.

A inovação presente nessa nova prática de gerenciamento está em viabilizar a supervisão de forma constante, precisa e em tempo real do trabalho que está sendo realizado em diversas partes do mundo ao mesmo tempo, possibilitando, inclusive, a punição de qualquer desvio daquilo que foi estipulado. Desse modo, ainda que o trabalho seja realizado com alguma autonomia pelos trabalhadores, por meio da gerência algorítmica é possível às plataformas digitais manterem um rigoroso controle sobre a eficiência e eficácia produtivas<sup>8</sup>.

O gerenciamento algorítmico, com isso, influencia de maneira direta o modo pelo qual os trabalhadores irão organizar sua rotina de trabalho. No caso dos motoristas por aplicativo, por exemplo, os algoritmos atuam: 1) na distribuição das corridas entre os trabalhadores disponíveis; 2) através da tarifa dinâmica, um cálculo tarifário realizado pelo aplicativo que aumenta o valor cobrado dos usuários nos locais com maior demanda pelo serviço, com o intuito de induzir os motoristas a se deslocarem para os locais indicados pela empresa, coordenando assim os trabalhadores pelas ruas da cidade,

8 Woodcock (2020) defende, ao analisar os entregadores por aplicativo, que no trabalho plataformizado o modelo panóptico é atualizado e aprofundado, criando o “panóptico algorítmico”, pois o modo pelo qual este trabalho é realizado possibilita aumentar de maneira substancial o nível de vigilância. A utilização da tecnologia GPS e o grande aumento da largura de banda de conexão à internet permitem que os dados sobre o trabalho sejam coletados de maneira mais granular, possibilitando que as funções de supervisão não dependam da presença física de gestores, como ocorre nos call centers, tendo por consequência a automatização de toda a gestão sobre o trabalho. Com isso, é permitido que o controle seja realizado independentemente da estrutura física fabril, podendo ser realizado com trabalhadores dispersos por todo o mundo.

levando-os a trabalharem nos locais indicados pela empresa e 3) nas promoções oferecidas aos motoristas, nas quais as plataformas disponibilizam um bônus financeiro para aqueles que trabalharem em dias e locais calculados pelas empresas, de maneira preditiva pelos algoritmos, com grande fluxo de consumidores (AMORIM; MODA, 2020).

Já nas plataformas *freelancers*, o gerenciamento algorítmico atua por meio da classificação e das pontuações dos trabalhadores e pelos sistemas de controle e vigilância que acompanham, por exemplo, o tempo utilizado pelos trabalhadores para executarem suas atividades. Por meio destas práticas gerenciais, os trabalhadores que ficam mais bem ranqueados na plataforma conseguem trabalhos com maiores pagamentos (JARRAHI; SUTHERLAND, 2018). Portanto e diferentemente de sua aparência, em vez de serem plataformas neutras que apenas conectam consumidores com trabalhadores autônomos, temos, na prática, esquemas produtivos e gerenciais que estabelecem formas de trabalho constantemente vigiadas e que prescrevem o trabalho de maneira estratificada entre os trabalhadores, levando em consideração apenas as regras e normas impostas pelas empresas.

Por estes exemplos buscamos enfatizar como o gerenciamento algorítmico, que subordina o trabalhador tanto individual quanto coletivamente, funciona como um controlador de tempos e movimentos, nos moldes da gerência taylorista (TAYLOR, 1990), deixando pouca ou nenhuma margem para os trabalhadores planejarem as suas atividades. Assim, no trabalho plataformizado percebemos a concretização da tendência histórica do capitalismo em aumentar o controle do capital sobre os processos de trabalho, na medida em que os cálculos algorítmicos passam a sintetizar o despotismo fabril, realizado agora de maneira virtual e constante sobre os trabalhadores.

O gerenciamento algorítmico permite às empresas ampliar a produtividade e a lucratividade na medida em que torna possível a organização, com maior precisão e a menores custos, do trabalhador coletivo (CANT, 2020). Desse modo, esse acompanhamento automatizado e em tempo real, torna possível às empresas imporem ao trabalhador (suposto “empresário-de-si”) tempos e movimentos adequados aos seus interesses produtivos, erguendo grandes limites a qualquer tentativa de trabalhar com autonomia<sup>9</sup>.

Para enfatizar como o modo de vida empreendedor e o controle sobre o trabalho se completam como aspectos presentes na subordinação dos trabalhadores plataformizados, Abílio (2019, p. 5) propõem que nesta forma de

---

9 Como apontado por Huws *et al.* (2019), após análise dessa forma de trabalho em 13 países europeus, o trabalho por plataformas digitais traz flexibilidade apenas para as empresas proprietárias das plataformas, sendo que para o trabalhador “autônomo” é experimentada apenas a redução da sua autonomia.

trabalho temos a consolidação do “trabalhador gerente de si subordinado”<sup>10</sup>, ao invés de “empresários de si”. Para a autora, esta mudança de nomenclatura não seria apenas uma mudança de termos, mas uma mudança na chave analítica para a compreensão dessa relação de trabalho, pois diminui a ênfase dada a uma possível valorização do capital humano e passa a compreender como as estratégias criadas pelos trabalhadores para organizarem as suas rotinas são, na verdade, estratégias de sobrevivência.

Concordamos com a formulação desenvolvida pela autora na qual busca demonstrar como a hegemonia do modo de vida empreendedor na sociedade contemporânea e no trabalho por plataformas digitais não tem como objetivo garantir uma maior realização das liberdades individuais, mas transferir os riscos e custos existentes nos processos de trabalho para os trabalhadores. Assim, os aspectos de autogerenciamento presentes nas relações de trabalho analisadas têm como limite a subordinação dos trabalhadores aos interesses da empresa, a qual tem o poder, por exemplo, de determinar a ativação e/ou utilização da força de trabalho.

Além disso, gostaríamos de enfatizar que esta maior submissão dos trabalhadores aos ritmos e interesses do capital, próprios ao modo de vida empreendedor, impactam diretamente o conjunto da classe trabalhadora. Desse modo, além das estratégias de sobrevivência individualmente desempenhadas pelos trabalhadores visando a sua reprodução social em um contexto em que as garantias sobre o trabalho são suprimidas, o desenvolvimento tecno-científico, em especial os novos procedimentos de controle e vigilância sobre o trabalho, acarretam também na desvalorização do trabalhador coletivo, sendo assim um elemento de precarização estrutural das relações de trabalho. Tal desvalorização decorre do fato do trabalho por plataformas digitais estabelecer categorias profissionais destituídas de garantias trabalhistas e com baixas remunerações, desvalorizando, portanto, a força de trabalho em sua totalidade.

#### **4. Considerações finais**

Sustentamos neste capítulo que o empreendedorismo não se reduz a um mero processo de racionalização da vida que obtém do trabalhador sua livre adesão, internalização e reprodução em sua atividade laboral. Para além disso, argumentamos que o empreendedorismo vem se configurando, primeiro, como um mecanismo estatal que compõem políticas públicas de vários tipos, mas sobretudo voltadas à educação; e, segundo, como uma forma prática e direta de organização do trabalho com base na auto-taylorização ou

10 Vale ressaltar que em nossa formulação todas as formas de gerenciamento do trabalho são realizadas de maneira a subordinar o trabalhador ao capital, logo as expressões “gerente de si” e “subordinado” são um jogo de palavras em parte contraditórias.

autogerenciamento, conformando, assim, mudanças nas formas de subalter-nização da classe trabalhadora.

A novidade trazida pelo empreendedorismo ao confronto entre capital e trabalho está em viabilizar a imposição, pelo capital, de um comportamento laboral auto-organizativo, isto é, aparentando ser uma escolha pessoal do tra-balhador. Tal mecanismo amplia as fronteiras do empreendedorismo, tornando-o não apenas um mecanismo de convencimento e conformação sociais, mas um elemento chave para impor ao trabalhador as cadências e ritmos produtivos comandados pelos interesses das empresas, como analisamos no trabalho plataformizado. Apesar de criarem uma atmosfera de liberdade e autonomia, na prática as empresas estabelecem a internalização do mando e do domínio empresarial sobre o trabalhador. Importante ressaltar que este mando capita-lista não ocorre apenas pelos processos de internalização, mas seguem também atuando de forma objetiva, como ocorre com o gerenciamento algorítmico.

Seguindo as formas históricas de dominação e exploração do trabalho que remetem à cooperação de tipo capitalista, passando pela manufatura, maqui-naria e os seus desdobramentos tayloristas, fordistas ou toyotistas, vemos que com a introdução do empreendedorismo de novo tipo, ou seja, este vinculado às práticas de auto-taylorização dos trabalhadores e de valorização das formas de trabalho desprovidos de direitos, ocorre uma radicalização da subordina-ção do trabalhador coletivo ao capital. Isso se realiza, sobretudo, na medida em que, primeiro, parte do controle e supervisão antes impostos de forma direta e despótica, passa a ser buscada pelo próprio trabalhador ao absorver e reproduzir em si mesmo o despotismo fabril; e, segundo, parte dos riscos e custos existentes nos processos de trabalho são transferidos agora aos próprios trabalhadores, desobrigando o capital destas atribuições.

É exatamente nesse sentido que os recentes processos de valorização dos trabalhadores “empresários de si” acabam por contribuir para a desva-lorização do trabalhador coletivo. As empresas, ao utilizarem o empreende-dorismo como uma prática gerencial, impõem aos trabalhadores a absorção do mando capitalista na forma do autocontrole e autorresponsabilização. Em um contexto de crescimento de relações de trabalho desprovidas de direitos e garantias trabalhistas, esta autorresponsabilização se traduz, na maioria dos casos, em mais-trabalho sem representar ganhos salariais, uma condição que está atravessando de maneira transversal o mercado de trabalho e servindo como mecanismo tendencial de desvalorização da força de trabalho.

## REFERÊNCIAS

ABILIO, Ludmila. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? **Estudos Avançados**, São Paulo , v. 34, n. 98, p. 111-126, 2020 .

ABÍLIO, Ludmila. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, v. 18, n. 3, 2019.

ABÍLIO, Ludmila. **Uberização do trabalho**: subsunção real da viração. Passa Palavra. 19 fev. 2017. Disponível em: <http://passapalavra.info/2017/02/110685>.

AMORIM, Henrique; GRAZIA, Mauricio. The precariousness of immaterial labor: self-taylorization in the Brazilian software industry. *Latin American Perspectives*, v. 1, 2021.

AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. **O futuro do trabalho**: entre novidades e permanências. 2021 (no prelo).

AMORIM, Henrique; MODA, Felipe; MEVIS, Camila. **Empreendedorismo**: uma forma de americanismo contemporâneo?. Caderno CRH, 2021 (no prelo).

AMORIM, Henrique; MODA, Felipe. Trabalho por aplicativo: gerenciamento algorítmico e condições de trabalho dos motoristas da Uber. **Fronteiras - estudos midiáticos**, v. 22, n. 1, 2020.

AMORIM, Henrique. **Trabalho imaterial**: Marx e o debate contemporâneo. São Paulo: Annablume/Fapesp, 2009.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 2010.

BELL, Daniel. **O advento da sociedade pós-industrial**: uma tentativa de previsão social. São Paulo: Cultrix, 1973

BIHR, Alain. **La novlangue néolibérale**: la rhétorique du fétichisme capitaliste. Paris: Éditions Page; Éditions Syllepse, 2017.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: Martins Fontes, 2009. 704p.

CAMPOS, Alexandre; SOIERO, José. **A falácia do empreendedorismo**. Lisboa: Bertrand Editora, 2016.

CANT, Callum. **Riding for Deliveroo: resistance in the new economy**. Cambridge: Polity Press, 2020.

CASILLI, Antonio. ¿Existe una cultura laboral digital global? Marginación del trabajo, desigualdades globales y colonialidad. *In*: CASILLI, Antonio. **Trabajo, conocimiento y vigilancia: 5 ensayos sobre tecnología**. Editorial del Estado Plurinacional de Bolivia, 2018.

DANTAS, José Guilherme Leitão; SILVIA, Lígia Maria Grilo. Empreendedorismo e empreendedores. O papel da educação. **Sensos**, v. 4, n. 8, 2014.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal**. São Paulo: Boitempo, 2016.

DIAS, Edmundo Fernandes. **Revolução passiva e modo de vida: ensaios sobre as classes subalternas, o capitalismo e a hegemonia**. São Paulo: Sundermann, 2013.

DRUCK, Graça. **Terceirização: (des)fordizando a fábrica; um estudo do complexo petroquímico**. São Paulo: Boitempo, 1999.

FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. **Contracampo**, v. 39, n. 1, 2020.

FILGUEIRAS, Vitor; CAVALCANTE, Sávio. Um novo adeus à classe trabalhadora? *In*: ANTUNES, R. (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.

GORZ, André. **O Imaterial: conhecimento, valor e capital**. São Paulo: Annablume, 2005.

GRAMSCI, Antonio. Americanismo e fordismo. *In*: GRAMSCI, Antonio. **Cadernos do cárcere**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2004.

GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: entre a dataficação, a financeirização e a racionalidade neoliberal. **Revista Eptic**, v. 22, n. 1, 2020.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. São Paulo: Loyola, 1993.

HARVEY, David. **O neoliberalismo**: história e implicações. São Paulo: Editora Loyola, 2008.

HAYEK, Friedrich. **O caminho da servidão**. Rio de Janeiro: Expressão e Cultura; Instituto Liberal, 1987.

HUWS, Ursula *et al.* **The platformization of work in Europe**: results from research in 13 European countries. Bruxelas: Foundation for European Progressive Studies, 2019.

JARRAHI, Mohammad; SUTHERLAND, Will. Algorithmic management and algorithmic competencies: understanding and appropriating algorithms in gig work. *In*: TAYLOR, Natalie *et al.* (orgs.). **Information in contemporary society**, iConference 2019.

MARX, Karl. **O Capital**. Livro 1. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2012.

MISES, Ludwig Von. **Ação humana**: um tratado de economia. São Paulo: Instituto Ludwig von Mises Brasil, 2010.

MÖHLMANN, Mareike; ZALMANSON, Lior. Hands on the wheel: navigating algorithmic management and Uber drivers' autonomy. **Proceedings of the International Conference on Information Systems (ICIS 2017)**. December 10-13, Seoul, South Korea, 2017.

OLIVEIRA, Francisco. Passagem na neblina. *In*: OLIVEIRA, Francisco; STEDILE, João Pedro; GENOÍNO, José (orgs.). **Classes sociais em mudança e a luta pelo socialismo**. São Paulo: Perseu Abramo, 2000.

PAULANI, Leda. O papel da força viva de trabalho no processo capitalista de produção - uma análise dos dilemas contemporâneos. **Estudos Econômicos**, v. 31, n. 4, 2001.

REMEDIO, José Antonio; DONÁ, Selma. A pejotização do contrato de trabalho e a reforma trabalhista. **Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, Porto Alegre, v. 4, n. 2, p. 61-79, 2018.

SCHUMPETER, Joseph. A. **Teoria do desenvolvimento econômico**. São Paulo: Nova Cultura, 1997.

SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. São Paulo: Elefante, 2017.

SRNICEK, Nick. **Platform capitalism**. London: Polity, 2017.

TAYLOR, Frederick. **Princípios da administração científica**. São Paulo: Atlas, 1990.

TELLES, Vera da Silva. Mutações do trabalho e experiência urbana. **Tempo Social**, n. 18, v. 1, p. 173-195, 2006.

VAN DIJCK, José; POELL, Thomas; DE WAAL, Martijn. **The platform society**. New York: Oxford, 2018.

VAN DOORN, Niels. Platform labor: on the gendered and racialized exploitation of low-income service work in the ‘on-demand’ economy. **Information, Communication & Society**, v. 20, n. 6, 2017.

WEBER, Max. **A ética protestante e o espírito do capitalismo**. São Paulo: Companhia das Letras, 2004.

WOODCOCK, Jamie. O panóptico algorítmico da Deliveroo: mensuração, precariedade e a ilusão do controle. *In*: ANTUNES, R. (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.



# ÍNDICE REMISSIVO

## A

Acordo 27, 31, 32, 99, 103, 104, 109, 110, 113, 138, 143, 146, 147, 160, 164, 169, 175, 181, 182, 189, 195, 196, 197, 198, 206, 208, 209, 223, 229, 239, 241, 258, 275, 276, 279, 296, 310, 314, 331

## B

Bancários 8, 69, 72, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 85, 86, 87, 88, 162, 169, 315, 318  
Bancos 8, 71, 72, 73, 75, 77, 80, 81, 82, 83, 86, 88, 90, 137, 194, 309, 312, 315, 317, 318

## C

Capital 54, 56, 60, 65, 66, 89, 90, 92, 93, 100, 101, 127, 147, 149, 166, 167, 191, 241, 267, 269, 272, 277, 281, 307, 308, 309, 310, 311, 312, 313, 314, 315, 317, 318, 319, 320, 322, 325, 326, 327, 328, 329, 332, 335, 336, 337, 340

Capitalismo 8, 13, 17, 51, 52, 53, 55, 71, 73, 87, 88, 92, 93, 100, 131, 135, 142, 149, 151, 153, 154, 155, 157, 166, 169, 200, 205, 209, 221, 235, 271, 274, 282, 307, 308, 313, 314, 316, 327, 328, 329, 335, 339, 349

Ciências 16, 24, 59, 68, 69, 102, 167, 169, 184, 217, 239, 240, 243, 244, 245, 246, 247, 248, 249, 250, 251, 349, 350, 351

Consumo 10, 16, 54, 56, 58, 63, 90, 94, 95, 98, 99, 135, 136, 137, 138, 139, 142, 147, 151, 192, 240, 273, 307, 309, 312, 314, 315, 318, 320

Conta 8, 21, 22, 29, 30, 32, 33, 39, 44, 76, 83, 84, 87, 99, 120, 124, 125, 126, 138, 142, 144, 149, 150, 157, 188, 189, 198, 204, 205, 210, 223, 225, 226, 240, 241, 274, 278, 286, 295, 308, 311, 317

Contratação 16, 34, 78, 86, 93, 96, 110, 143, 144, 150, 158, 172, 176, 177, 181, 182, 183, 208, 210, 222, 264, 265, 266, 274, 279, 311

Contrato 22, 46, 60, 75, 84, 98, 99, 126, 128, 142, 146, 148, 154, 157, 158, 160, 163, 166, 203, 204, 205, 208, 209, 211, 213, 215, 223, 241, 258, 259, 261, 262, 263, 266, 311, 341

Covid 9, 12, 16, 63, 65, 67, 89, 96, 98, 100, 102, 105, 106, 110, 112, 113, 114, 115, 116, 119, 122, 127, 129, 131, 148, 154, 162, 163, 164, 187, 206, 209, 272, 277, 283, 291, 302, 303

Crescimento 7, 10, 15, 21, 22, 23, 25, 27, 29, 30, 33, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 49, 51, 53, 60, 61, 63, 65, 67, 72, 76, 77, 80, 82, 83, 84, 89, 90, 92, 94, 95, 97, 98, 99, 102, 109, 110, 119, 120, 121, 122, 125, 128, 129, 136, 137, 138, 139, 140, 142, 143, 144, 146, 147, 149, 151, 154, 155, 157, 161, 172, 206, 222, 228, 239, 240, 249, 251, 255, 269, 285, 287, 289, 290, 292, 295, 309, 315, 318, 338

Crescimento Econômico 10, 21, 37, 39, 40, 41, 42, 43, 49, 61, 67, 90, 92, 94, 109, 125,

136, 137, 138, 154, 155, 161, 222, 228, 239

## D

Deficiência 9, 15, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 242, 351, 352

Desemprego 7, 9, 21, 22, 23, 25, 26, 27, 28, 33, 34, 35, 41, 42, 44, 50, 56, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 67, 72, 73, 98, 100, 103, 117, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 132, 136, 137, 138, 143, 148, 154, 162, 163, 164, 168, 206, 229, 239, 257, 261, 267, 275, 292, 293, 295, 302

Desenvolvimento 35, 36, 38, 40, 48, 49, 51, 56, 57, 69, 71, 75, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 96, 101, 102, 106, 124, 127, 131, 132, 137, 139, 149, 150, 151, 192, 197, 200, 212, 221, 222, 223, 226, 240, 253, 269, 275, 285, 308, 309, 313, 321, 325, 326, 327, 329, 336, 341, 349, 351, 352, 353

Desenvolvimento Econômico 40, 71, 88, 89, 102, 124, 150, 151, 197, 200, 253, 269, 285, 341, 349, 351, 352, 353

Direito 24, 104, 105, 119, 124, 131, 147, 150, 154, 160, 164, 167, 189, 193, 194, 195, 198, 201, 203, 204, 207, 208, 209, 211, 216, 217, 257, 258, 259, 260, 269, 271, 341

Direitos 4, 16, 34, 48, 57, 61, 65, 67, 73, 75, 76, 81, 83, 91, 93, 98, 100, 104, 105, 117, 118, 119, 124, 129, 136, 139, 143, 144, 145, 149, 153, 154, 155, 157, 158, 160, 162, 167, 171, 181, 182, 183, 193, 198, 209, 212, 216, 217, 227, 258, 259, 260, 261, 266, 268, 269, 276, 314, 327, 328, 331, 332, 337, 338

Doméstico 12, 30, 33, 48, 67, 125, 137, 142, 143, 226, 227, 272, 273, 274, 275, 276, 277, 278, 279, 280, 281, 282, 283, 286, 295, 296, 299, 311

## E

Economia 4, 6, 15, 16, 17, 29, 37, 38, 40, 42, 49, 52, 56, 57, 58, 60, 63, 65, 67, 69, 85, 87, 88, 91, 92, 94, 95, 96, 97, 98, 101, 102, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 124, 126, 127, 128, 130, 136, 137, 138, 140, 142, 149, 150, 151, 160, 163, 164, 165, 169, 172, 197, 215, 217, 222, 223, 224, 226, 227, 235, 239, 240, 255, 256, 268, 273, 274, 275, 276, 283, 285, 300, 302, 303, 307, 309, 316, 320, 340, 349, 350, 351, 352, 353

Econômico 10, 12, 16, 21, 22, 37, 39, 40, 41, 42, 43, 49, 56, 57, 61, 64, 65, 67, 71, 88, 89, 90, 92, 94, 102, 109, 124, 125, 129, 136, 137, 138, 143, 145, 146, 150, 151, 154, 155, 157, 161, 166, 172, 196, 197, 198, 199, 200, 201, 213, 214, 222, 226, 228, 239, 253, 268, 269, 273, 285, 286, 287, 293, 300, 313, 316, 326, 341, 349, 351, 352, 353

Educação 12, 16, 37, 44, 45, 46, 48, 49, 50, 53, 57, 59, 60, 61, 66, 69, 88, 132, 139, 155, 162, 163, 169, 217, 239, 241, 242, 243, 245, 246, 247, 251, 253, 255, 256, 261, 264, 265, 268, 269, 273, 307, 312, 313, 314, 315, 328, 329, 337, 339

Empregados 8, 16, 21, 22, 29, 30, 32, 33, 34, 72, 75, 105, 106, 114, 115, 117, 127, 144, 157, 162, 187, 203, 206, 207, 208, 222, 225, 229, 230, 258, 277, 315

Emprego 4, 8, 9, 11, 15, 16, 17, 22, 23, 26, 35, 37, 39, 41, 42, 44, 46, 49, 50, 52, 62, 63, 69, 72, 73, 83, 84, 85, 86, 87, 89, 91, 94, 95, 96, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 123, 124, 125,

126, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 135, 136, 138, 139, 140, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 156, 157, 158, 160, 161, 163, 165, 166, 168, 175, 179, 187, 190, 191, 192, 193, 196, 198, 199, 200, 203, 205, 206, 207, 208, 211, 212, 213, 214, 216, 217, 221, 226, 231, 240, 241, 252, 264, 265, 266, 269, 298, 299, 307, 309

Empregos 16, 21, 23, 28, 33, 37, 49, 50, 60, 71, 73, 75, 77, 85, 86, 94, 97, 98, 103, 104, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 115, 125, 130, 136, 141, 142, 144, 165, 183, 206, 223, 226, 227, 235, 239, 241, 242, 243, 255, 256, 257, 260, 262, 264, 272, 278, 310, 311, 315, 317, 318, 320

Empresa 84, 91, 99, 102, 105, 145, 146, 162, 171, 174, 175, 176, 177, 178, 179, 180, 181, 182, 184, 185, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 195, 196, 197, 198, 204, 205, 208, 210, 213, 214, 215, 237, 252, 259, 310, 311, 312, 313, 333, 335, 336

Empresas 11, 13, 17, 34, 71, 73, 81, 83, 84, 91, 92, 93, 97, 98, 105, 127, 130, 139, 143, 144, 145, 146, 151, 157, 162, 172, 174, 175, 176, 177, 178, 180, 181, 182, 183, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 196, 197, 199, 200, 201, 205, 206, 209, 210, 211, 212, 214, 223, 225, 227, 236, 259, 261, 307, 308, 309, 310, 311, 313, 318, 323, 326, 330, 331, 332, 333, 334, 335, 337

Estrutura 15, 22, 29, 30, 33, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 48, 49, 52, 56, 61, 65, 67, 71, 73, 84, 85, 86, 91, 92, 101, 137, 147, 205, 223, 227, 229, 256, 271, 317, 334

## F

Financeirização 13, 15, 16, 17, 88, 91, 198, 267, 272, 307, 308, 309, 310, 311, 312, 313, 314, 315, 316, 317, 318, 319, 320, 322, 340

Financeiro 8, 48, 69, 71, 72, 73, 75, 76, 78, 80, 83, 84, 85, 87, 88, 89, 90, 128, 166, 263, 312, 314, 315, 316, 322, 334, 335

Formal 8, 9, 15, 22, 23, 40, 42, 44, 59, 65, 66, 75, 83, 91, 94, 95, 102, 103, 104, 105, 106, 110, 115, 125, 126, 127, 128, 130, 136, 144, 146, 148, 151, 204, 206, 210, 215, 224, 225, 229, 236, 296, 302

## G

Governo 45, 46, 47, 51, 52, 63, 68, 93, 94, 95, 97, 98, 100, 110, 112, 126, 127, 128, 129, 131, 135, 138, 144, 147, 148, 149, 161, 162, 163, 164, 168, 172, 223, 260, 261, 266, 267

## I

Ibge 22, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 35, 38, 41, 42, 43, 44, 46, 52, 62, 63, 64, 82, 103, 118, 120, 121, 122, 138, 164, 239, 244, 246, 247, 249, 250, 253, 275, 276, 278, 279, 283, 285, 287, 289, 292, 293, 295, 297, 298, 299, 302

Indústria 8, 9, 16, 39, 53, 56, 60, 89, 90, 91, 92, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 102, 137, 140, 141, 156, 163, 184, 205, 206, 209, 212, 214, 217, 245, 246, 247, 326, 339, 349

Industrial 9, 40, 41, 49, 53, 54, 55, 56, 57, 60, 66, 69, 89, 90, 91, 94, 95, 96, 101, 102, 129, 137, 138, 151, 165, 178, 204, 209, 211, 215, 235, 308, 321, 339

Informalidade 7, 11, 16, 21, 22, 23, 29, 30, 31, 33, 34, 56, 60, 61, 63, 64, 67, 72, 91,

128, 129, 132, 148, 156, 167, 204, 206, 208, 210, 215, 217, 221, 222, 223, 224, 225, 226, 227, 229, 233, 234, 235, 236, 261, 275, 278

Instituições 15, 16, 17, 45, 46, 92, 139, 144, 147, 154, 157, 159, 166, 167, 192, 216, 223, 255, 261, 262, 263, 267, 296, 302, 313, 329

Internacional 48, 55, 56, 61, 72, 89, 90, 92, 93, 94, 95, 96, 102, 104, 105, 117, 118, 132, 137, 138, 151, 182, 224, 227, 237, 240, 283, 308, 316, 317, 319, 321

## J

Jornada 27, 28, 79, 81, 82, 83, 85, 86, 96, 98, 99, 127, 128, 143, 145, 146, 150, 151, 158, 163, 164, 203, 206, 207, 209, 211, 214, 215, 235, 242, 256, 257, 260, 261, 262, 263, 264, 265, 266, 268, 285, 286, 331, 333

## L

Laboral 10, 33, 37, 38, 44, 47, 49, 55, 58, 59, 61, 62, 64, 67, 135, 142, 143, 147, 172, 183, 224, 225, 227, 228, 237, 239, 337, 339

Lei 4, 45, 68, 71, 104, 105, 110, 114, 115, 116, 117, 118, 124, 127, 128, 144, 145, 153, 154, 155, 156, 159, 162, 163, 164, 166, 167, 168, 170, 172, 198, 207, 208, 210, 218, 221, 255, 257, 258, 259, 260, 265, 269, 271

## M

Mercado 4, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 15, 19, 21, 22, 23, 24, 25, 27, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 69, 71, 75, 76, 84, 88, 89, 90, 91, 93, 94, 95, 96, 100, 101, 102, 103, 105, 106, 110, 115, 119, 122, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 135, 136, 137, 138, 142, 143, 146, 147, 148, 149, 154, 156, 160, 161, 165, 166, 189, 191, 193, 204, 206, 211, 215, 222, 223, 226, 227, 228, 229, 235, 239, 240, 241, 242, 243, 244, 245, 250, 251, 252, 253, 256, 260, 262, 266, 271, 272, 273, 274, 275, 276, 278, 280, 281, 283, 285, 286, 287, 289, 293, 295, 296, 300, 302, 303, 308, 309, 314, 315, 327, 331, 332, 338, 351, 352

## P

Pandemia 10, 63, 65, 67, 69, 89, 96, 98, 100, 101, 112, 113, 116, 118, 119, 121, 122, 123, 128, 130, 131, 147, 148, 154, 161, 162, 163, 165, 168, 170, 187, 206, 209, 268, 277, 278, 279, 280, 281, 283, 286, 292, 293, 295, 297, 299, 300, 302, 303

Plataformas 16, 17, 65, 73, 84, 87, 128, 129, 131, 188, 190, 191, 201, 329, 330, 331, 332, 333, 334, 335, 336, 339

Plataformas Digitais 16, 17, 73, 84, 87, 129, 131, 188, 190, 201, 329, 330, 331, 332, 334, 335, 336, 339

Pnad 21, 23, 27, 31, 43, 46, 52, 64, 69, 120, 121, 122, 138, 140, 142, 160, 161, 164, 239, 244, 246, 247, 249, 250, 275, 276, 277, 278, 279, 280, 283, 286, 287, 289, 292, 293, 295, 297, 298, 299

Políticas 4, 7, 15, 16, 21, 37, 38, 40, 41, 44, 47, 48, 49, 50, 53, 56, 59, 60, 61, 63, 72, 92,

93, 95, 98, 101, 103, 104, 106, 117, 120, 124, 126, 127, 129, 131, 132, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 142, 157, 165, 169, 190, 191, 194, 221, 222, 226, 235, 237, 242, 271, 272, 274, 277, 282, 286, 303, 305, 307, 325, 326, 328, 329, 337

Políticas Públicas 4, 7, 16, 44, 47, 48, 49, 50, 53, 56, 103, 106, 120, 124, 127, 129, 131, 132, 140, 169, 194, 222, 237, 242, 271, 272, 274, 277, 282, 303, 305, 307, 337

Produção 12, 15, 16, 39, 54, 55, 56, 65, 66, 89, 90, 91, 92, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 137, 138, 154, 157, 166, 171, 172, 173, 174, 175, 176, 178, 179, 182, 191, 205, 206, 209, 210, 211, 212, 213, 214, 215, 222, 224, 225, 227, 240, 244, 271, 272, 273, 308, 310, 311, 317, 325, 326, 333, 341

Profissionais 15, 16, 17, 46, 59, 61, 62, 64, 122, 143, 144, 149, 162, 195, 198, 239, 240, 243, 244, 245, 246, 247, 248, 249, 250, 251, 252, 330, 336

Proteção Social 17, 37, 47, 48, 50, 56, 57, 67, 93, 105, 117, 119, 120, 127, 128, 129, 130, 142, 143, 147, 154, 155, 157, 210, 227, 257, 274, 312, 313, 314, 319

## R

Reforma 10, 12, 16, 22, 31, 33, 60, 64, 71, 85, 89, 96, 97, 98, 100, 102, 131, 132, 147, 148, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 162, 163, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 172, 198, 207, 208, 209, 211, 214, 216, 255, 256, 257, 258, 259, 260, 261, 262, 263, 264, 266, 267, 268, 269, 271, 341, 351, 353

Reformas 10, 40, 67, 88, 92, 93, 97, 148, 155, 156, 161, 165, 167, 172, 221, 234, 285, 318, 319, 320

Reforma Trabalhista 10, 12, 16, 22, 31, 33, 64, 85, 89, 96, 97, 98, 100, 102, 132, 147, 148, 153, 154, 155, 156, 161, 166, 167, 168, 169, 170, 172, 207, 209, 211, 214, 216, 255, 256, 257, 259, 261, 262, 263, 266, 267, 269, 271, 341, 351, 353

Remuneração 23, 31, 32, 57, 65, 66, 78, 79, 80, 83, 84, 85, 86, 96, 129, 139, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 151, 158, 159, 164, 184, 189, 204, 208, 209, 226, 229, 230, 242, 245, 246, 247, 248, 249, 251, 257, 258, 262, 263, 264, 265, 266, 310, 311, 314, 331, 332, 333

Renda 16, 22, 33, 34, 38, 39, 40, 44, 45, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 55, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 67, 72, 79, 94, 101, 118, 122, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 135, 136, 139, 142, 144, 147, 149, 154, 157, 163, 164, 165, 168, 187, 226, 227, 239, 240, 242, 243, 248, 249, 250, 251, 256, 271, 274, 279, 287, 291, 292, 301, 309, 311, 314, 316, 333

Rendimento 16, 21, 22, 23, 31, 32, 33, 34, 66, 138, 164, 239, 241, 242, 243, 246, 247, 249, 250, 251, 253, 289, 292, 295, 296

Reprodução Social 13, 16, 17, 119, 243, 256, 271, 272, 273, 281, 307, 308, 312, 313, 315, 320, 327, 332, 333, 336

## S

Salário 13, 21, 23, 32, 33, 34, 38, 44, 48, 61, 79, 81, 91, 99, 127, 128, 136, 139, 143, 145, 158, 162, 164, 182, 204, 240, 257, 258, 259, 260, 262, 263, 279, 307, 310, 315, 332, 333

Salários 21, 32, 34, 40, 42, 44, 45, 47, 49, 56, 58, 63, 65, 67, 69, 78, 82, 91, 93, 98, 100, 124, 139, 141, 142, 145, 146, 162, 164, 165, 181, 182, 183, 235, 241, 242, 256, 257, 258, 261, 264, 266, 272, 278, 280, 309, 310, 315, 317, 320

Segregação 12, 16, 239, 240, 241, 242, 243, 245, 248, 250, 251, 252, 256, 281

Serviço 11, 56, 84, 124, 126, 175, 177, 180, 183, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 204, 205, 217, 226, 244, 246, 258, 259, 296, 313, 330, 331, 333, 335

Setor 8, 9, 10, 23, 29, 30, 34, 69, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 78, 80, 83, 84, 85, 87, 88, 89, 90, 91, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 128, 129, 138, 144, 145, 146, 171, 172, 173, 174, 177, 180, 183, 188, 189, 197, 205, 206, 207, 223, 224, 225, 226, 231, 241, 245, 246, 247, 260, 261, 262, 263, 265, 267, 277, 295, 300, 316, 319, 326, 330, 334

Social 7, 13, 15, 16, 17, 21, 22, 23, 31, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 42, 44, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 56, 57, 59, 60, 61, 63, 64, 65, 67, 92, 93, 101, 102, 104, 105, 117, 119, 120, 122, 123, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 135, 138, 142, 143, 145, 147, 148, 150, 154, 155, 157, 161, 164, 167, 168, 169, 174, 183, 184, 187, 193, 199, 201, 207, 210, 212, 222, 226, 227, 235, 240, 243, 246, 252, 253, 256, 257, 258, 268, 271, 272, 273, 274, 275, 277, 278, 280, 281, 282, 285, 286, 292, 296, 297, 300, 302, 307, 308, 312, 313, 314, 315, 318, 319, 320, 321, 322, 326, 327, 328, 332, 333, 336, 339, 341, 352

## T

Taxas 25, 38, 39, 41, 44, 57, 63, 94, 97, 122, 137, 138, 162, 172, 228, 229, 233, 234, 241, 259, 287, 289, 292, 295, 311, 312, 318, 325

Terceirização 10, 60, 65, 68, 69, 72, 81, 87, 88, 93, 98, 99, 100, 143, 144, 146, 149, 150, 155, 157, 158, 160, 165, 167, 170, 171, 172, 173, 174, 176, 177, 178, 181, 183, 184, 195, 204, 209, 210, 215, 217, 260, 310, 311, 339

Terceirizados 8, 75, 76, 81, 86, 97, 98, 99, 154, 172, 173, 174, 175, 176, 178, 179, 180, 181, 182, 183, 212, 328

Trabalhador 27, 30, 65, 66, 82, 84, 86, 124, 125, 126, 127, 129, 130, 132, 144, 145, 147, 151, 158, 159, 171, 173, 174, 180, 183, 185, 187, 188, 189, 190, 192, 193, 199, 200, 204, 205, 208, 209, 210, 212, 216, 258, 259, 265, 296, 311, 312, 315, 326, 327, 330, 332, 333, 334, 335, 336, 337, 338

Trabalhadores 8, 13, 15, 16, 17, 21, 23, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 39, 41, 44, 49, 54, 55, 56, 57, 59, 60, 65, 66, 73, 75, 76, 77, 78, 80, 81, 82, 83, 84, 86, 87, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 104, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 119, 120, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 135, 142, 143, 144, 145, 147, 149, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 162, 164, 171, 172, 173, 174, 175, 176, 177, 178, 179, 180, 181, 182, 183, 187, 188, 189, 190, 193, 196, 199, 203, 208, 209, 210, 211, 212, 215, 216, 221, 222, 223, 224, 225, 227, 229, 230, 234, 235, 239, 242, 243, 244, 257, 261, 263, 266, 267, 307, 308, 309, 310, 311, 312, 313, 314, 315, 316, 317, 318, 320, 325, 326, 327, 328, 329, 330, 331, 332, 333, 334, 335, 336, 337

Trabalhista 10, 11, 12, 15, 16, 22, 31, 33, 34, 37, 64, 85, 89, 96, 97, 98, 100, 102, 132, 143, 147, 148, 153, 154, 155, 156, 157, 161, 166, 167, 168, 169, 170, 172, 188, 199, 203, 205, 206, 207, 209, 210, 211, 212, 214, 215, 216, 227, 255, 256, 257, 259, 261, 262, 263, 266, 267, 269, 271, 285, 341, 351, 353

Trabalhistas 22, 65, 73, 91, 93, 117, 129, 142, 156, 157, 158, 159, 162, 166, 167, 169, 170, 177, 193, 196, 197, 200, 209, 212, 221, 227, 234, 235, 257, 259, 327, 331, 336, 338

Trabalho 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 19, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 71, 72, 73, 75, 76, 77, 78, 79, 81, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 109, 110, 111, 112, 113, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 135, 136, 138, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 174, 175, 176, 177, 178, 179, 180, 181, 182, 183, 184, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 195, 196, 197, 200, 201, 203, 204, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 212, 213, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 221, 222, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 229, 233, 234, 235, 236, 239, 240, 241, 242, 243, 244, 245, 250, 251, 252, 253, 255, 256, 257, 258, 259, 260, 261, 262, 263, 264, 265, 266, 267, 268, 269, 271, 272, 273, 274, 275, 276, 277, 278, 279, 280, 281, 282, 283, 285, 286, 287, 288, 289, 290, 292, 293, 295, 296, 297, 299, 300, 301, 302, 303, 307, 308, 309, 310, 311, 312, 315, 316, 319, 325, 326, 327, 328, 329, 330, 331, 332, 333, 334, 335, 336, 337, 338, 339, 340, 341, 349, 351, 352, 353

Trabalho Brasileiro 7, 12, 21, 22, 33, 34, 36, 37, 38, 40, 43, 44, 46, 47, 49, 56, 58, 90, 125, 129, 131, 132, 136, 154, 215, 239, 244, 245, 251, 256, 300, 302

Trabalho Doméstico 12, 33, 48, 67, 125, 226, 227, 272, 273, 274, 275, 276, 277, 278, 279, 280, 281, 282, 286, 295, 296

## U

Unicamp 6, 24, 36, 51, 52, 69, 88, 89, 101, 102, 106, 131, 149, 150, 151, 167, 169, 197, 269, 283, 285, 302, 349, 350, 351, 352, 353



# SOBRE OS AUTORES

## **Adriana Nunes Ferreira**

Docente do Instituto de Economia da UNICAMP. Pesquisadora do CESIT.  
E-mail: [adrinf@unicamp.br](mailto:adrinf@unicamp.br)

## **Amilton J. Moretto**

Docente da Universidade Federal da Integração Latino-Americana – UNILA.  
E-mail: [amilton.moretto@gmail.com](mailto:amilton.moretto@gmail.com)

## **Ana Luíza Matos de Oliveira**

Professora visitante da FLACSO-Brasil. Doutora em Desenvolvimento Econômico pelo IE/UNICAMP. E-mail: [almatosdeoliveira@gmail.com](mailto:almatosdeoliveira@gmail.com)

## **Ana Paula Fregnani Colombi**

Docente da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES).  
E-mail: [ana.colombi@ufes.br](mailto:ana.colombi@ufes.br)

## **Ângela Maria Carneiro Araújo**

Livre Docente do Departamento de Ciência Política do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Unicamp. Pesquisadora do PAGU- Núcleo de Estudos de Gênero. E-mail: [angelamcaraujo@hotmail.com](mailto:angelamcaraujo@hotmail.com)

## **Anselmo Luis dos Santos**

Docente do Instituto de Economia da UNICAMP. Pesquisador do CESIT.  
E-mail: [anselmocesit@gmail.com](mailto:anselmocesit@gmail.com)

## **Bárbara Vallejos Vazquez**

Docente e coordenadora de pós-graduação da Escola Dieese de Ciências do Trabalho. Professora visitante da Fundação Escola de Sociologia e Política de São Paulo. E-mail: [vallejos.barbara@gmail.com](mailto:vallejos.barbara@gmail.com)

## **Camila Mevis**

Pedagoga pela Universidade Brasil. Graduanda do curso de Ciências Sociais na Unifesp (UNIFESP - Campus Guarulhos). E-mail: [camila.loures@hotmail.com](mailto:camila.loures@hotmail.com)

## **Camila Veneo C. Fonseca**

Docente das Faculdades de Campinas – FACAMP e pesquisadora do Núcleo de Pesquisa em Economia e Gênero – NPEGen.  
E-mail: [camila.veneo@facamp.com.br](mailto:camila.veneo@facamp.com.br)

## **Daniela S. Gorayeb**

Docente das Faculdades de Campinas – FACAMP. e pesquisadora do Núcleo de Pesquisa em Economia e Gênero – NPEGen.

E-mail: [daniela.gorayeb@facamp.com.br](mailto:daniela.gorayeb@facamp.com.br)

**Darcilene C. Gomes**

Pesquisadora no Centro de Estudos de Cultura, Identidade e Memória/Diretoria de Pesquisas Sociais da Fundação Joaquim Nabuco (FUNDAJ-MEC). Docente do Mestrado Profissional de Sociologia em Rede Nacional (ProfSocio). E-mail: [darcilene.gomes@gmail.com](mailto:darcilene.gomes@gmail.com)

**Denis Maracci Gimenez**

Docente do Instituto de Economia da UNICAMP. Coordenador do Curso de Graduação em Ciências Econômicas da UNICAMP. Pesquisador do CESIT. E-mail: [maracci@unicamp.br](mailto:maracci@unicamp.br)

**Eugenia Troncoso Leone**

Docente colaboradora do Instituto de Economia da UNICAMP. Pesquisadora do CESIT. E-mail: [eugenia.leone@gmail.com](mailto:eugenia.leone@gmail.com)

**Euzébio Jorge Silveira de Sousa**

Professor de Economia na FESPSP e Strong Business School. Presidente do Centro de Estudos e Memória da Juventude (CEMJ). E-mail: [euzebiojorge@gmail.com](mailto:euzebiojorge@gmail.com)

**Felipe Moda**

Doutorando do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP). E-mail: [felipe.bruner@gmail.com](mailto:felipe.bruner@gmail.com)

**Flávia Ferreira Ribeiro**

Doutoranda do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da UNICAMP. Pesquisadora da REMIR (Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista) e integrante do GT Mundos do Trabalho do CESIT. E-mail: [flaviaribeirof@gmail.com](mailto:flaviaribeirof@gmail.com)

**Gabriel Quatrochi**

Doutorando em Economia no Instituto de Economia da UNICAMP (bolsista CAPES). E-mail: [quatrochi@msn.com](mailto:quatrochi@msn.com)

**Guirlanda Maria Maia de Castro Benevides**

Doutoranda em Desenvolvimento Econômico no Instituto de Economia da UNICAMP. Pesquisadora do Núcleo de Pesquisas sobre o Mercado de Trabalho e Pessoas com Deficiência (NTPcD). E-mail: [guirlanda.castro@gmail.com](mailto:guirlanda.castro@gmail.com)

**Gustavo Cavarzan**

Economista do DIEESE. Doutorando em Desenvolvimento Econômico no Instituto de Economia da UNICAMP. E-mail: gcavarzan@dieese.org.br

**Henrique Amorim**

Docente de Sociologia da Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP) e Pesquisador da REMIR (Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista). E-mail: hamorim@unifesp.br

**José Dari Krein**

Docente do Instituto de Economia da UNICAMP. Diretor Executivo do CESIT. Membro da Coordenação Nacional da REMIR (Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista). E-mail: darikrein@gmail.com

**Juliana de P. Filleti**

Docente das Faculdades de Campinas – FACAMP e pesquisadora do Núcleo de Pesquisa em Economia e Gênero – NPEGen.

E-mail: juliana.filleti@facamp.com.br

**Juliana P. M. Cajueiro**

Docente das Faculdades de Campinas – FACAMP e pesquisadora do Núcleo de Pesquisa em Economia e Gênero – NPEGen.

E-mail: juliana.cajueiro@facamp.com.br

**Laura Carla Moisés Elicabide**

Docente da Universidad Nacional de Colombia (sede Medellín).

E-mail: lcmoisael@unal.edu.co

**Luciana Portilho**

Doutora em Desenvolvimento Econômico pelo Instituto de Economia da UNICAMP. Analista de Informação e Coordenadora da pesquisa TIC Saúde no Centro Regional de Estudos para o Desenvolvimento da Sociedade de Informação.

E-mail: luportilho05@gmail.com

**Luiz Henrique F. Vieira**

Doutorando em Desenvolvimento Econômico no Instituto de Economia da UNICAMP. E-mail: luhenrifv@gmail.com

**Lygia Sabbag Fares**

Professora do Brooklyn Institute for Social Research (EUA) e doutora em Desenvolvimento Econômico pelo IE/UNICAMP.

E-mail: lysabbag@gmail.com

**Magda Barros Biavaschi**

Professora colaboradora em programas de pós-graduação no IE/UNICAMP e no IFCH/UNICAMP. Pesquisadora do CESIT.

E-mail: magdabia@terra.com.br

**Marcelo Weishaupt Proni**

Docente do Instituto de Economia da UNICAMP. Pesquisador do CESIT.

E-mail: mwproni@unicamp.br

**Marcio Pochmann**

Professor titular do Instituto de Economia da UNICAMP. Pesquisador do CESIT.

E-mail: marciopochmann@yahoo.com.br

**Maria de Lourdes Alencar**

Mestranda em Desenvolvimento Econômico no IE-UNICAMP. Pesquisadora do Núcleo de Pesquisas sobre o Mercado de Trabalho e Pessoas com Deficiência (NTPcD/CESIT). Bolsista do CNPq no Programa Wash!

E-mail: malualencar65@gmail.com

**Mariana Hansen Garcia**

Doutoranda em Desenvolvimento Econômico no IE-UNICAMP (bolsista da CAPES).

E-mail: marianagarcia.h.g@gmail.com

**Marilane Oliveira Teixeira**

Pesquisadora do CESIT e membro da REMIR (Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista).

E-mail: mari@uol.com.br

**Paula Freitas de Almeida**

Doutoranda em Desenvolvimento Econômico no Instituto de Economia da UNICAMP. Membro da REMIR (Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista).

E-mail: paulafreitas2005@gmail.com

**Pietro R. Borsari**

Doutorando em Desenvolvimento Econômico no Instituto de Economia da UNICAMP (bolsista do CNPq).

E-mail: pietrorb@gmail.com

**Priscila von Dietrich**

Mestranda no Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Econômico do Instituto de Economia da UNICAMP (bolsista da CAPES).

E-mail: [priscila.dietrich@gmail.com](mailto:priscila.dietrich@gmail.com)

**Renan Bernardi Kalil**

Procurador do Trabalho do Ministério Público do Trabalho da 2ª Região – MPT/SP. E-mail: [renan.kalil@gmail.com](mailto:renan.kalil@gmail.com)

**Suelen Emilia Castiblanco Moreno**

Doutoranda em Estudos Interdisciplinares em Desenvolvimento – CIDER, Universidad de los Andes, Bogotá, Colômbia. Docente assistente na Universidad de La Salle, Bogotá, Colômbia. E-mail: [suelen.castiblanco@gmail.com](mailto:suelen.castiblanco@gmail.com)

**Thaís Alegri**

Mestranda em Desenvolvimento Econômico no Instituto de Economia da UNICAMP (bolsista da CAPES). E-mail: [thais\\_alegri@hotmail.com](mailto:thais_alegri@hotmail.com)

**Thaíssa Tamarindo da Rocha Weishaupt Proni**

Pesquisadora de pós-doutorado do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da UNICAMP. E-mail: [thaissap@unicamp.br](mailto:thaissap@unicamp.br)

**Vanessa Patriota da Fonseca**

Procuradora do Trabalho do Ministério Público do Trabalho da 6ª Região – MPT/PE. Doutoranda em Direito do Trabalho pela UFPE.  
E-mail: [vanessa.patriota@ufpe.br](mailto:vanessa.patriota@ufpe.br)

**SOBRE O LIVRO**

Tiragem: E-Book não comercializado

Formato: 16 x 23 cm

Mancha: 12,3 X 19,3 cm

Tipologia: Times New Roman 11,5/12/16/18

Arial 7,5/8/9

Papel: Pólen 80 g (miolo)

Royal Supremo 250 g (capa)

# Facetas do Trabalho no Brasil Contemporâneo

O CESIT (Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho) foi criado em 1989 com a finalidade de incorporar o mundo do trabalho na agenda de pesquisas do IE, contribuindo para pensar o desenvolvimento econômico e social no Brasil. O Centro desenvolve atividades de pesquisa, extensão e formação acadêmica, mantendo uma relação dinâmica entre a produção de conhecimento científico e a capacitação de profissionais que atuam na área. As atividades de pesquisa estão estruturadas em 3 grandes eixos: 1) mercado de trabalho; 2) relações de trabalho e sindicalismo; 3) estrutura social e políticas sociais. Também são contemplados enfoques priorizando gênero, cor/raça, e pessoas com deficiência.



ISBN 978-65-251-0932-9



9 786525 110932 9