

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA  
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS  
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA

**Antigas e novas formas de precarização do trabalho:  
o avanço da flexibilização entre profissionais de alta escolaridade**

Autora: Tania Ludmila Dias Tosta

Tese apresentada ao Departamento de Sociologia da Universidade de Brasília/ UnB como parte dos requisitos para a obtenção do título de Doutor.

Brasília, julho de 2008

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA  
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS  
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA

**TESE DE DOUTORADO**

**Antigas e novas formas de precarização do trabalho:  
o avanço da flexibilização entre profissionais de alta escolaridade**

Autora: Tania Ludmila Dias Tosta

Orientador: Doutor Sadi Dal Rosso (UnB)

Banca: Prof. Dr. Sadi Dal Rosso (UnB)

Prof. Dr. Antonio David Cattani (UFRGS)

Prof. Dr. Mário Lisboa Theodoro (UnB)

Prof<sup>ª</sup>. Dra. Christiane Girard Ferreira Nunes (UnB)

Prof<sup>ª</sup>. Dra. Fernanda Antônia da Fonseca Sobral (UnB)

Prof<sup>ª</sup>. Dra. Maria Salete Machado Kern (UnB)

A Dijaci, Gabriel e Pedro, com amor.

## AGRADECIMENTOS

Ao meu orientador, Sadi Dal Rosso, constante referência em meu percurso acadêmico, pela disposição, apoio, amizade e compromisso com as questões do trabalho;

À professora Christiane Girard, pelo acolhimento e orientação nos primeiros anos da pesquisa, com admiração pela incansável dedicação e exemplo de generosidade;

Aos professores Mário Theodoro e Fernanda Sobral, pelas importantes contribuições na construção e na qualificação do projeto de tese;

Aos professores e funcionários do Departamento de Sociologia da Universidade de Brasília, pelo apoio em diversos momentos da trajetória acadêmica;

À Capes, pela concessão da bolsa de doutorado que garantiu as condições necessárias para a dedicação a esta pesquisa;

Ao Antonio Ibarra, coordenador da equipe de Pesquisa de Emprego e Desemprego no Distrito Federal, e à Fernanda Cherubim, pela gentileza ao possibilitar o acesso a dados fundamentais para a análise quantitativa e por estarem sempre dispostos a esclarecer as inúmeras questões sobre a pesquisa;

Aos meus entrevistados, sujeitos principais desta tese, pela confiança e por compartilharem suas histórias e trajetórias;

À Vandrécia, Selma, Paola, Lucas, Ricardo e Renato, por possibilitarem o primeiro contato com os entrevistados. Em especial, à Vandrécia, pela amizade que resiste às distâncias;

Ao Delcides, pela ajuda na elaboração do resumo em francês;

À minha mãe, Elza, e ao meu pai, Carlos Eduardo, por tudo que fizeram, pelo exemplo, estímulo e carinho, essenciais para que eu chegasse aqui, e à minha irmã, Lena Tatiana, pela torcida, do outro lado do mundo;

À Maria Aparecida, pelo carinho ao cuidar do pequeno Pedro, permitindo que eu terminasse esta tese;

Ao Dijaci, pela presença insubstituível em minha vida e trajetória acadêmica desde os primeiros momentos da caminhada;

Aos pequenos Gabriel e Pedro, pela imensa alegria que trouxeram para a minha vida.

## LISTAS DE TABELAS, GRÁFICOS E QUADROS

### Gráficos

Gráfico 1. Distribuição dos trabalhadores informais em áreas urbanas – América Latina.....	41
Gráfico 2. Evolução das taxas de desemprego aberto, oculto pelo desalento e oculto pelo trabalho precário – Regiões Metropolitanas, 1989-1999.....	67
Gráfico 3. Evolução do emprego formal – Brasil, 2003-2007.....	70
Gráfico 4. Rendimento médio mensal de todos os trabalhos – Brasil, 2001-2006 (em reais de setembro de 2006).....	71
Gráfico 5. Média de anos de estudo da População em Idade Ativa - PIA (10 ou mais anos de idade) – Brasil, 1992-2005.....	89
Gráfico 6. Evolução do percentual de trabalhadores sem carteira, por anos de estudo – Regiões Metropolitanas, 1984-2000 (em %).....	94
Gráfico 7. Evolução do percentual de trabalhadores por conta própria, por anos de estudo – Regiões Metropolitanas, 1984-2000 (em %).....	95
Gráfico 8. Evolução da formalidade por anos de estudo – Regiões Metropolitanas, 1984-2000 (em %).....	96

### Tabelas

Tabela 1. Taxa de Desemprego Total (Aberto e Oculto) – Regiões Metropolitanas, 2002-2006 (em %).....	69
Tabela 2. Distribuição da população ocupada na semana de referência segundo posição na ocupação e categoria do emprego – Brasil, 2006 (em %).....	73
Tabela 3. Estimativa de ocupados formais e informais no trabalho principal – Brasil, 2004.....	74
Tabela 4. Ocupados na semana de referência, por contribuição para instituto de previdência em qualquer trabalho, segundo a posição na ocupação – Brasil, 2005.....	76
Tabela 5. Pessoas de 16 a 59 anos de idade, ocupadas na semana de referência, por proteção previdenciária, segundo a posição na ocupação – Brasil, 2005.....	78
Tabela 6. Proporção de ocupados em situação de trabalho vulnerável, por cor e sexo – Regiões Metropolitanas e Distrito Federal, 2006 (em %).....	81
Tabela 7. Distribuição dos postos de trabalho gerados por empresas, segundo formas de contratação – Regiões Metropolitanas e Distrito Federal. 2006 (em %).....	

	83
Tabela 8. Evolução das contratações flexibilizadas – Regiões Metropolitanas e Distrito Federal (em %)	84
Tabela 9. População economicamente ativa e população ocupada e desocupada, por nível de instrução – Brasil, 1992-2005 (em mil pessoas)	86
Tabela 10. Percentual das pessoas e dos ocupados de 10 anos ou mais de idade segundo grupos de anos de estudo – Brasil, 2006 (em %)	91
Tabela 11. Nível de rendimento dos ocupados, segundo anos de estudo – Brasil, 2005 (em %)	92
Tabela 12. Evolução do número de pessoas com nível de escolaridade superior, segundo condição de ocupação – Brasil, 1997-2004 (em mil pessoas)	93
Tabela 13. Rendimento mensal médio real dos ocupados, por sexo – Regiões Metropolitanas e Distrito Federal, 2006	99
Tabela 14. Distribuição dos ocupados, por posição na ocupação – Distrito Federal, 2006 (em %)	100
Tabela 15. Evolução da distribuição dos postos de trabalho gerados por empresas, segundo formas de contratação – Distrito Federal, 1992 - 2006 (em %)	101
Tabela 16. Estimativa de diversas categorias de trabalhadores por sexo e cor – Distrito Federal, 1992 e 2006	104
Tabela 17. Estimativa de categorias de contratados flexibilizados por sexo – Distrito Federal, 1992 e 2006	106
Tabela 18. Estimativa de categorias vulneráveis por sexo – Distrito Federal, 1992 e 2006	107
Tabela 19. Estimativa das categorias vulneráveis por idade – Distrito Federal, 1992-2006	110
Tabela 20. Estimativa das categorias de contratados flexibilizados por idade – Distrito Federal, 1992-2006	112
Tabela 21. Percentual de categorias por idade – Distrito Federal, 1992 e 2006	113
Tabela 22. Estimativa das categorias vulneráveis por posição na família – Distrito Federal, 1992 e 2006	115
Tabela 23. Estimativa dos contratados flexibilizados por posição na família – Distrito Federal, 1992 e 2006	116
Tabela 24. Evolução do percentual de ocupados e desempregados por escolaridade – Distrito Federal, 1992 e 2006 (em %)	117
Tabela 25. Estimativa das categorias vulneráveis segundo escolaridade – Distrito Federal, 1992 e 2006	118
Tabela 26. Evolução da posição na ocupação segundo escolaridade – Distrito Federal, 1992 e 2006	120

Tabela 27. Ocupados segundo setor de atividade – Distrito Federal, 1992 e 2006.....	124
Tabela 28. Trabalhadores vulneráveis segundo setor de atividade – Distrito Federal, 1992 e 2006.....	125
Tabela 29. Ranking de trabalhadores vulneráveis segundo setor – Distrito Federal, 1992 e 2006.....	127
Tabela 30. Contratados flexibilizados segundo setor de atividade – Distrito Federal, 1992 e 2006.....	128
Tabela 31. Ranking de Trabalhadores Flexibilizados segundo setor de atividade – Distrito Federal, 1992 e 2006.....	130
Tabela 32. Categorias de trabalhadores por setores de atividades mais representativos – Distrito Federal, 2006.....	131
Tabela 33. Setor de atividade por posições flexibilizadas – Distrito Federal, 2006.....	133
Tabela 34. Setor de atividade por posições vulneráveis – Distrito Federal, 2006.....	134
Tabela 35. Rendimento médio por posição na ocupação (em R\$) – Distrito Federal, 1992 e 2006.....	136
Tabela 36. Rendimento médio, escolaridade e posição na ocupação segundo a origem de migrantes ocupados no Distrito Federal – Distrito Federal, 2007.....	192

### **Quadros**

Quadro 1. Características das entrevistadas de baixa escolaridade.....	159
Quadro 2. Características dos entrevistados de baixa escolaridade .....	160
Quadro 3. Características dos entrevistados de alta escolaridade .....	193
Quadro 4. Tempo de trabalho dos entrevistados de baixa escolaridade.....	243
Quadro 5. Tempo de trabalho dos entrevistados de alta escolaridade.....	244

## LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ABET	Associação Brasileira de Estudos do Trabalho
AEPS	Anuário Estatístico da Previdência Social
Caged	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CBO	Classificação Brasileira de Ocupações
Cepal	Comissão Econômica para a América Latina
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
COFINS	Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social
CSLL	Contribuição Social sobre o Lucro Líquido
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
DATAPREV	Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência Social
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
DF	Distrito Federal
Ecinf	Economia Informal Urbana – Pesquisa do IBGE
FAT	Fundo de Amparo ao Trabalhador
FENAJ	Federação Nacional dos Jornalistas
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IETS	Instituto de Estudos do Trabalho e Sociedade
ILO	International Labour Office
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
IRPJ	Imposto de Renda de Pessoa Jurídica



ISS	Imposto Sobre Serviços
ISSQN	Imposto Sobre Serviço de Qualquer Natureza
MCT	Ministério da Ciência e Tecnologia.
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
MPS	Ministério da Previdência Social
OCDE	Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PEA	População Economicamente Ativa
PED	Pesquisa de Emprego e Desemprego
PIA	População em Idade Ativa
PIS	Programa de Integração Social
PJ	Pessoa Jurídica
PME	Programa Mundial de Empregos
PNAD	Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio
Prealc	Programa Regional de Emprego para a América Latina e Caribe
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
RGPS	Regime Geral de Previdência Social
RPA	Recibo de Pessoa Autônoma
RPPS	Regimes Próprios de Previdência Social
SAEB	Sistema de Avaliação do Ensino Básico
Seade	Sistema Estadual de Análise de Dados
Sebrae	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
SM	Salário Mínimo
TI	Tecnologia da Informação

## RESUMO

Esta tese tem como objetivo compreender a constituição de novas formas de trabalho a partir de um processo de mudanças estruturais no capitalismo que procura assegurar a competitividade das empresas pela flexibilização das contratações e supressão dos direitos conquistados pelos trabalhadores. Parte-se do pressuposto que estaria havendo uma proliferação de inserções ocupacionais distintas da relação assalariada regulamentada e, portanto, não regidas pelas garantias dadas a partir do contrato formal, o que poderia constituir uma tendência à precarização das relações de trabalho. Neste sentido, com o crescimento das contratações flexíveis, profissionais de alta escolaridade aproximar-se-iam da experiência de trabalho precário vivida há tempos por trabalhadores de baixa escolaridade. Dados quantitativos comprovam uma ampliação da precarização do trabalho em importantes regiões metropolitanas do país, sendo que o Distrito Federal se destaca pelo forte crescimento de contratações flexibilizadas, inclusive com elevação mais expressiva entre os trabalhadores de maior escolaridade. A reflexão sobre as características das novas formas de contratação foi aprofundada em pesquisa qualitativa sobre a trajetória ocupacional tanto de profissionais de nível superior como de trabalhadores de baixa escolaridade em análise comparativa entre as recentes modalidades de inserção e a tradicional inserção informal. Constata-se que para os profissionais mais escolarizados o período de trabalho sem vínculo é menor e mais recente em suas trajetórias, ao passo que mais da metade dos trabalhadores de menor escolaridade nunca tiveram um emprego regulamentado. Os empregadores se utilizam de diferentes estratégias para diminuir o custo do trabalho, mascarando relações empregatícias por meio de outros tipos de vínculos nos quais não há garantias de direitos e proteção social. Conclui-se que há uma tendência de precarização do trabalho em contexto onde impera a lógica do mercado e mesmo indivíduos altamente escolarizados estão sujeitos a conviverem com a insegurança, a instabilidade e a ausência de direitos e benefícios sociais.

Palavras-chave: Transformações do trabalho, flexibilização, trabalho precário, informalidade, insegurança no trabalho.

## ABSTRACT

This research aimed at understanding the creation of new forms of labour relationships, resultant from structural changes of capitalism, which seek to ensure the competitiveness of companies by means of the flexibility of the rules of worker hiring and the suppression of their conquests. It is assumed that there has been a proliferation of forms of work which deviate from the standard employment relationship and, therefore, lack the statutory benefits and entitlements associated with the normative model of employment, which could mean a trend towards precarious work. In this context, with the expansion of flexible contracts, high-educated professionals are increasingly being submitted to the same precarious labour relationships already experienced by low-educated people. Quantitative data demonstrate the increasing of precarious work in the main metropolitan regions of Brazil. This situation is particularly serious in Distrito Federal, where the frequency of hiring of high-educated professionals in those conditions is expressive. Our study on the features of the non-standard forms of work was deepened by a qualitative evaluation on the occupational trajectories both of university-level professionals and those with lower levels of education, by means of a comparative analysis between the recent forms of labour and the traditional informality. It was demonstrated that the non-standard work had a shorter duration and was more recent among the better-educated workers, whereas over half of workers with lower levels of education have never had a formal occupation. It was also showed that employers make use of different ways to decrease the expenses with their employees, by replacing formal employment relationships by those without social protection. Finally, our observations point to a trend towards the precariousness of labour relationships in a market-dominated context, and show that even highly-educated individuals are not free from being submitted to conditions such as labour insecurity, instability and lack of social benefits.

Key-words: Transformation of work, flexibility, precarious work, informality, labour insecurity.

## RÉSUMÉ

Cette thèse a pour but de comprendre la production des nouvelles formes de travail à partir d'un processus de changements structuraux dans le capitalisme qui cherche à assurer la compétitivité des entreprises par la flexibilisation des embauches et la suppression des droits conquis par les travailleurs. Nous partons de la présupposition qu'il y aurait un foisonnement d'insertions occupationnelles distinctes de la relation salariale réglementée et, pour cela, non soumis aux garanties données à partir d'un tel contrat, ce qui pourrait constituer une tendance à la précarisation des relations de travail. Dans ce sens, avec la croissance des embauches flexibles, des professionnels de haute scolarité pourrait s'approcher de l'expérience du travail précaire vécu ça fait longtemps par les travailleurs de basse scolarité. Des données quantitatives entérinent une ampliation de la précarisation du travail dans les principales régions métropolitaines du pays, parmi lesquels le District Fédéral se détache par une forte croissance au niveau d'embauches flexibilisées, y compris avec élévation plus considérable parmi les travailleurs de plus forte scolarité. La réflexion sur les caractéristiques des nouvelles formes d'embauchage a été approfondie par une recherche qualitative sur la trajectoire occupationnelle soit de professionnels de formation supérieure soit des travailleurs de basse scolarité dans une analyse comparative entre les récentes modalités d'insertion et l'insertion informelle. On remarque que pour les professionnels plus scolarisés la période de travail sans contrat est un fait plus récent dans sa trajectoire tandis que plus de la moitié des travailleurs de basse scolarité n'a jamais eu un contrat de travail réglementé. Les patrons font usage des diverses manières pour diminuer le coût du travail, tout en masquant les relations d'emplois par intermédiaire d'autres types de liens dans lesquels il n'y a pas de garanties des droits et protection sociale. On peut en conclure qu'il y a une tendance de précarisation du travail dans un contexte où regne la logique du marché et où même les individus de haute scolarité sont sujets à convivre avec l'insécurité, l'instabilité et le manque de droits et des allocations sociales.

Mots-clés: Transformations du travail, flexibilisation, travail précaire, informalité, insécurité au travail.

## SUMÁRIO

LISTA DE TABELAS.....	v
LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS.....	viii
RESUMO.....	x
ABSTRACT.....	xi
RÉSUMÉ.....	xii
SUMÁRIO.....	xiii
<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>16</b>
<b>CAPÍTULO 1 – TRABALHO EM TRANSFORMAÇÃO: DE ANTIGAS A NOVAS FORMAS DE PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO .....</b>	<b>26</b>
<i>1.1. Do setor informal ao processo de informalidade.....</i>	<i>32</i>
<i>1.2. O avanço da flexibilização e as contratações flexíveis.....</i>	<i>42</i>
<i>1.3. O discurso da empregabilidade e do empreendedorismo.....</i>	<i>45</i>
<i>1.4. O trabalho precário e suas conseqüências.....</i>	<i>53</i>
<b>CAPÍTULO 2 – O MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL.....</b>	<b>66</b>
<i>2.1. Desemprego e precarização.....</i>	<i>66</i>
<i>2.2. Recuperação dos empregos.....</i>	<i>69</i>
<i>2.3. Estrutura ocupacional.....</i>	<i>72</i>
<i>2.4. Contribuintes, protegidos e desprotegidos.....</i>	<i>75</i>
<i>2.5. Trabalhadores vulneráveis e flexibilizados.....</i>	<i>79</i>
<i>2.6. Mercado de trabalho e escolaridade.....</i>	<i>85</i>
<b>CAPÍTULO 3 – O MERCADO DE TRABALHO NO DISTRITO FEDERAL.....</b>	<b>98</b>
<i>3.1. Terra de contrastes.....</i>	<i>98</i>
<i>3.2. Ocupados, vulneráveis e flexibilizados.....</i>	<i>102</i>
<i>3.2.1. Sexo e cor.....</i>	<i>104</i>
<i>3.2.2. Faixas etárias.....</i>	<i>109</i>

3.2.3. <i>Posição na família</i> .....	114
3.2.4. <i>Escolaridade</i> .....	116
3.2.5. <i>Setor de atividade</i> .....	123
3.2.6. <i>Rendimentos</i> .....	135
<b>3.3. <i>A reestruturação do Estado e a flexibilização das contratações</i></b> .....	138
<b>3.4. <i>Perfil dos trabalhadores vulneráveis e flexibilizados</i></b> .....	145
<b>CAPÍTULO 4 – TRAJETÓRIAS DE TRABALHADORES EM TEMPOS DE PRECARIZAÇÃO</b> .....	150
<b>4.1. <i>Dos caminhos e procedimentos da pesquisa qualitativa</i></b> .....	150
<b>4.2. <i>Narrativas de trabalhadores de baixa escolaridade</i></b> .....	157
4.2.1. <i>Características dos entrevistados: feirantes, vendedores autônomos e subordinados</i> .....	157
4.2.2. <i>Trabalho autônomo e heterônomo</i> .....	160
4.2.3. <i>Tempo de trabalho</i> .....	162
4.2.4. <i>Relações de trabalho</i> .....	167
4.2.5. <i>Direitos e benefícios</i> .....	171
4.2.6. <i>Remuneração</i> .....	176
4.2.7. <i>Formas de amparo e família</i> .....	178
4.2.8. <i>Satisfação no trabalho</i> .....	180
4.2.9. <i>Perspectivas para o futuro</i> .....	185
<b>4.3. <i>Narrativas de profissionais de alta escolaridade</i></b> .....	190
4.3.1. <i>Características dos entrevistados: pessoas jurídicas, consultores, autônomos</i> .....	190
4.3.2. <i>Formas de contratações flexíveis</i> .....	194
4.3.3. <i>Direitos e benefícios</i> .....	206
4.3.4. <i>Autonomia ou subordinação</i> .....	210
4.3.5. <i>Remuneração e gastos</i> .....	215
4.3.6. <i>Formas de amparo e garantias</i> .....	220

4.3.7. <i>Relações no trabalho</i> .....	223
4.3.8. <i>Satisfação no trabalho</i> .....	225
4.3.9. <i>Perspectivas para o futuro</i> .....	232
4.3.10. <i>Internalização dos interesses e valores da empresa</i> .....	239
<b>4.4. O lugar do precário na trajetória de trabalho</b> .....	242
4.4.1. <i>O tempo de trabalho informal</i> .....	242
4.4.2. <i>A questão do vínculo</i> .....	248
<b>CONCLUSÃO</b> .....	254
<b>BIBLIOGRAFIA</b> .....	265

## INTRODUÇÃO

Esta tese discute as novas configurações do trabalho resultantes de uma lógica econômica em que as necessidades de acumulação de riqueza se sobrepõem aos direitos dos trabalhadores. Após um processo histórico de construção de sistema de regulação social associado ao emprego assalariado com o intuito de proteger os trabalhadores por meio de um conjunto de direitos e garantias, as recentes mudanças visam garantir maior liberdade para o funcionamento do mercado. As diferentes modalidades de inserção laboral são fruto da estratégia do mercado de reorganizar o trabalho e reestruturar a produção, flexibilizando-os em busca da redução do custo da força de trabalho e aumento do lucro.

Em um cenário de rápidas mutações muitos autores preconizam a idéia da perda do valor do trabalho como estruturante da sociedade (Offe, 1989; Rifkin, 1995). Este estudo, ao contrário, parte da premissa de que as mudanças no mundo do trabalho não sinalizam um fim, mas uma nova forma de compreender o trabalho e confirmar sua importância na explicação da sociedade. A idéia é compreender como se estrutura o atual contexto social em que o trabalho tem um valor central para a sociedade, em que o emprego é visto como importante para o indivíduo, mas cada vez menos trabalhadores têm acesso ao conjunto de direitos proporcionados pelo assalariamento.

A crise da relação assalariada foi percebida por muitos autores como um esgotamento da sociedade centrada no trabalho. O trabalho não acabou, mas a concepção do emprego regulamentado tem mostrado sinais de desgaste, perdendo espaço para outros tipos de trabalho ou mesmo para o não-trabalho (Mattoso, 1998). A flexibilização das relações de trabalho, o aumento do trabalho precário e o desemprego são algumas das consequências (Demazière, 1995; Cattani, 1996; Krein, 2007), além das diversas formas de informalidade que continuam presentes e multiplicam-se no mercado de trabalho de diversos países (ILO, 2002).

Castells (1999) analisa as transformações do trabalho no que denomina a nova era da informação e conclui que a tendência seria de uma extrema flexibilização do trabalho, numa estrutura social fortemente segmentada. O processo é caracterizado pela deterioração generalizada das condições de trabalho e de vida para os trabalhadores. Desta forma,



segundo Castells, há um aumento do desemprego estrutural na Europa; aumento da desigualdade e da instabilidade no emprego nos Estados Unidos; subemprego e maior segmentação da força de trabalho no Japão; informalização e desvalorização da mão-de-obra nos países em desenvolvimento.

As mudanças das últimas décadas da configuração do trabalho têm sido referidas como produtoras de novas formas de trabalho. Formas de trabalho que se diferenciam em relação ao emprego assalariado protegido e por tempo indeterminado, característico do século XX, embora nem sempre hegemônico. No mercado de trabalho contemporâneo, novos tipos de contrato de trabalho disputam espaço com o tradicional emprego assalariado. Contratos temporários, por tempo parcial, por produto, subcontratados, cooperados, empregados transformados em pessoa jurídica, são várias as maneiras encontradas para escapar das amarras do emprego regulamentado e formal.

Mas será que estas mudanças dos contratos de emprego representam realmente um fenômeno novo? O momento atual lembra em muito os inícios da industrialização quando o capitalismo estava se estabelecendo e os trabalhadores ainda não haviam conquistado seus direitos. Assim, em vez de estarmos nos adaptando ao mundo do futuro, parece que estamos voltando ao passado (Gallagher; Sverke, 2005).

Em introdução a um dossiê sobre trabalho e novas sociabilidades, Lima (2004) discute idéia semelhante. Sua análise é que na nova configuração do capitalismo, caracterizada pela flexibilidade, os direitos sociais são reduzidos em nome de uma crescente competitividade mundial. Propõe, portanto, que a “sociedade salarial” de generalização dos direitos vinculados ao trabalhador assalariado (ao menos como uma possibilidade, no caso da maioria dos países) teria representado um intervalo de curta duração na história do trabalho:

O trabalho e as formas de assalariamento voltam a ser pensados dentro de suas características originais de precariedade presentes no processo de proletarianização, descritas por Marx ainda no século XIX, atualizadas na nova conformação societária resultante das transformações recentes do capitalismo, da revolução informacional e da “sociedade em rede”. (Lima, 2004, p.167)

Para Antunes, as recentes mutações não seriam expressão de uma nova forma de organização do trabalho, na qual o trabalhador mais qualificado, participativo e polivalente teria espaço para uma maior realização no trabalho. Pelo contrário, seriam expressão de

uma reorganização do capital visando retomar os níveis de produtividade e de acumulação, levando a uma desregulamentação dos direitos do trabalho, com uma crescente precarização e uma fragmentação dos trabalhadores (Antunes, 1999).

Uma grande parcela dos novos empregos que surgiram nos últimos anos faz parte do mundo informal. Mas nem todos os empregos flexíveis são informais. Crescem os números de contratos flexíveis utilizados pelas empresas, como as modalidades especiais de contrato de trabalho, previstas pela legislação trabalhista brasileira e adotadas pelas empresas com o objetivo principal de reduzir os custos trabalhistas (Chahad, 2001). Os trabalhadores temporários, por tempo parcial e terceirizados estão entre os contratos previstos por lei, embora estejam em uma situação de maior instabilidade em relação ao assalariado permanente.

A vulnerabilidade é a marca que distingue os trabalhadores informais. Por não serem reconhecidos e por não estarem protegidos legalmente, dificilmente têm acesso a uma série de direitos disponíveis aos trabalhadores assalariados formais. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em um documento sobre trabalho decente e economia informal, os trabalhadores e empreendedores informais não têm acesso à segurança do mercado de trabalho, com oportunidades adequadas de emprego; à segurança do emprego, com regras claras sobre admissão e demissão, além de certa estabilidade no emprego; à segurança de trabalho, com proteção contra acidentes e doenças; à segurança de reprodução da habilidade, com oportunidades de adquirir e manter habilidades por meio de treinamentos no emprego; à segurança de uma renda adequada e à segurança de representatividade por meio de sindicatos independentes (ILO, 2002).

Uma importante noção para compreender as mudanças contemporâneas é a de flexibilização. Flexibilizam-se os contratos, os direitos, os horários e a produção. Segundo Vasapollo (2006) o conceito pode ser entendido como a possibilidade de despedir empregados sem penalidades, reduzir ou aumentar horário de trabalho, pagar salários mais baixos, mudar a jornada, destinar atividades para empresas externas e contratar trabalhadores de forma atípica. O autor define trabalho atípico basicamente pela diferença em relação ao trabalho padrão, em tempo integral, como:

uma prestação de serviços cuja característica fundamental é a falta ou a insuficiência de tutela formativa e contratual. No trabalho atípico são

incluídas todas as formas de prestação de serviços, diferentes do modelo padrão, ou seja, do trabalho efetivo, com garantias formais e contratuais, por tempo indeterminados e full-time. (Vasapollo, 2006, p. 49)

A idéia de um emprego típico, construída no século XX com a sociedade salarial, é a do trabalho para um único empregador, por período indeterminado, com contrato de trabalho, tarefas definidas e plenamente amparado pela legislação (Galeazzi, 2006). Há mais de trinta anos o termo setor informal foi utilizado pela primeira vez e passou a conceituar tudo o que fugiria do paradigma emprego formal assalariado. Agora, com o advento de novas formas de trabalho, pesquisadores aventam a necessidade de adotar um conceito mais amplo e dinâmico que englobe tanto as atividades informais tradicionais como as atuais configurações do trabalho precário (Alves, 2003). No entanto, não há consenso em relação ao termo a se utilizar para descrever esta nova realidade. De informalidade a trabalho atípico, de flexibilização a trabalho precário, diversos termos são usados para definir a nova realidade do mundo do trabalho no capitalismo contemporâneo.

Esta tese fundamenta-se na idéia de que a atual realidade deve ser compreendida como parte de um processo de mudanças estruturais que criam novas relações e formas de trabalho a partir do aumento da competitividade entre nações e empresas em sua busca pelo lucro. Esta abordagem vincula-se à idéia de que estaria havendo uma crescente flexibilização das relações de trabalho caracterizada pela redução de direitos e garantias do trabalho assalariado típico. Esta tendência, que se intensificou no final do século passado, cria uma diversidade de formas de inserção laboral nas quais haveria uma ampliação do risco e da insegurança, o que poderia aproximá-las do trabalho precário.

As categorias principais discutidas nesse estudo são informalidade, flexibilização e trabalho precário<sup>1</sup>. O conceito de informalidade precisa ser tratado inicialmente pela sua importância histórica ao procurar definir as diversas atividades que se distanciavam do assalariamento típico nos países periféricos. Como tentativa de explicar a realidade de países subdesenvolvidos em que as relações de produção capitalistas conviviam com formas não tipicamente capitalistas, a OIT cunhou o termo setor informal, relacionado às atividades de baixo nível de produtividade que permitiam a sobrevivência de parcela expressiva dos trabalhadores urbanos. Muitas críticas foram realizadas pelo caráter residual

---

<sup>1</sup> Uma discussão teórica mais ampla destas categorias é realizada no capítulo 1.

desta conceituação, definida em contraposição às atividades do setor formal e de delimitação imprecisa (Braga, 2006).

Autores como Souza (1980) e Cacciamali (1983) rompem com o modelo dual de setor formal e setor informal, concebendo o segundo como intersticial e subordinado ao funcionamento do sistema econômico e passando a defini-lo a partir das características da organização produtiva e não mais pela facilidade de entrada (*apud* Alves; Tavares, 2006). Lautier (1991) e Theodoro (2003) também se contrapõem à dicotomia formal/informal. O primeiro aponta que o informal estrutura e é estruturado pelas relações sociais e situa a questão central na relação entre Estado e a atividade produtiva, a partir das relações de trabalho nas quais se articulam o econômico, o social e o jurídico. Do mesmo modo, Theodoro (2003) privilegia o papel da regulação estatal, enfocando o informal como resultado da confluência da estrutura social desigual, na falta de regulamentação institucional e na articulação das atividades no sistema de emprego. Finalmente, Cacciamali (2000) propõe o conceito de processo de informalidade, relacionado a “um processo de mudanças estruturais em andamento na sociedade e na economia que incide na redefinição das relações de produção, das formas de inserção dos trabalhadores na produção, dos processos de trabalho e de instituições” (Cacciamali, 2000, p. 163). Alves e Tavares (2006) também buscam atualizar a noção de informalidade a partir das recentes transformações, de modo a englobar neste conceito tanto as atividades informais tradicionais como as novas formas de trabalho precário. Toni (2006), por sua vez, indica a necessidade de romper com a abordagem tradicional, sustentando que a realidade contemporânea teria melhor explicação pela idéia de precarização do trabalho.

Este estudo compartilha das preocupações formuladas por Toni (2006) da dificuldade de relacionar um fenômeno novo a um conceito historicamente utilizado para interpretar uma realidade diferente. Optou-se, aqui, por explicar as novas formas de trabalho que surgem como alternativa à relação assalariada padrão a partir da idéia de flexibilização. Segundo Holzmann e Piccinini (2006) flexibilização é o “conjunto de processos e medidas que visam alterar as regulamentações concernentes ao mercado de trabalho e às relações de trabalho, buscando torná-las menos ordenadas e possibilitando arranjos considerados inovadores diante de uma forte tradição de controle legal das relações laborais” (Holzmann; Piccinini, 2006, p. 131). Os autores apontam que a

perspectiva da flexibilização estaria em contraposição a este controle, “que diz respeito às proteções que os trabalhadores obtiveram nas condições de venda e uso de sua força de trabalho e à garantia de direitos a benefícios e serviços decorrentes de sua condição de trabalhadores” (idem, p. 131). Embora o termo possa referir-se a diversos processos diferentes, esta tese concentrou-se especialmente na flexibilização da regulamentação dos contratos, que pode ser compreendida como alternativa à relação de emprego padrão criada com o objetivo de diminuir os custos e barreiras quanto à contratação e demissão da força de trabalho (Krein, 2007).

A precarização é definida por Galeazzi (2006) como as diferentes inserções atípicas que se multiplicaram a partir da reestruturação produtiva dos anos 1990 e que se caracterizam pela redução de direitos e garantias do trabalho, além de condições de trabalho inferiores ao padrão assalariado. Esta concepção, entretanto, é muito ampla, não apresenta grande especificidade em relação à noção de flexibilização. Neste sentido, este estudo procurou restringir a idéia de trabalho precário à condição em que estão presentes outras variáveis, principalmente a insegurança no trabalho, segundo as definições de Rodgers (1989) e Vosko (2006).

Entende-se o trabalho precário, portanto, a partir de um conjunto de dimensões elaboradas por Rodgers (1989) como incerteza na continuidade do trabalho, falta de controle do processo de trabalho, ausência de proteção social e baixa remuneração. Entretanto, como o autor indica, devem ser considerados diferentes graus de vulnerabilidade possíveis entre o trabalhador seguro e o precário, já que estes não podem ser tomados como conceitos estanques. A concepção é aprofundada por Vosko (2006) que parte de uma visão multidimensional, refletindo as diferenças de contextos e posições, e associa o emprego precário a benefícios sociais limitados, insegurança no trabalho, baixos rendimentos e riscos para a saúde. A pesquisadora percebe o trabalho precário ainda a partir da interação entre relações sociais, como as relações de gênero e raça, e as condições políticas e econômicas.

Neste sentido, o objetivo deste estudo é analisar como as transformações do trabalho das últimas décadas, com sua flexibilização e precarização, estão afetando não apenas indivíduos de baixa escolaridade, tradicionalmente vulneráveis, mas também os de alta escolaridade, que passaram a ampliar o número de trabalhadores que não têm a

garantia dos direitos vinculados ao emprego assalariado. Mais especificamente, pretende-se caracterizar o trabalho sem vínculo empregatício de indivíduos de alta e baixa escolaridade; analisar como esses trabalhadores representam a falta de vínculos e a nova ordem do trabalho e perceber se há diferenças nesse processo de acordo com a escolaridade.

A hipótese é que dentro da atual conformação do capitalismo os trabalhadores de alta escolaridade passam a conviver cada vez mais com a flexibilização e até mesmo a precarização de seu trabalho, aproximando-os da experiência já vivida – e agora intensificada - dos trabalhadores de baixa escolaridade. Pressupõe-se que haja uma nova geração de trabalhadores, não integrada anteriormente pelo emprego e socializada dentro de uma visão contemporânea do trabalho em que o indivíduo torna-se inteiramente responsável pela sua empregabilidade, seu bem-estar e seu futuro. Isto pode condicionar a representação que estes trabalhadores terão da nova ordem do trabalho como algo inevitável ou até mesmo desejável. Haveria ainda uma maior intervenção no nível da subjetividade com o objetivo de reproduzir e legitimar o atual processo produtivo.<sup>2</sup> Os trabalhadores passam a viver em um estado de permanente insegurança, e com a escalada da individualização, competição, intensificação e irregularidade do trabalho pode haver uma maior dificuldade de garantir a permanência no mercado de trabalho. Supõe-se, ainda, que haja uma diferenciação clara em como todo esse processo afeta indivíduos de alta e baixa escolaridade já que a precarização se intensificaria no segundo caso.

Para avaliar como essas mudanças afetaram o mercado de trabalho e as condições de inserção dos trabalhadores brasileiros em geral e, mais especificamente, do Distrito Federal, foram analisados dados sobre a evolução do emprego nos anos recentes a partir de pesquisas quantitativas, principalmente do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

---

<sup>2</sup> Christiane Girard F. Nunes discute como as formas de gestão do trabalho produzem culturas hegemônicas por meio da sujeição da subjetividade dos indivíduos aos valores da empresa: “Uma das características atuais do mundo do trabalho é a intervenção que se faz na esfera da subjetividade. Parece evidente, hoje, que se deve produzir sujeitos sociais diferentes de épocas anteriores, respondendo a outras necessidades. Por isso existiria uma leitura objetiva do social, à qual deve corresponder uma nova socialização. (...) Deve-se, assim, intervir na esfera da subjetividade. É importante nesse caso ver como se desenvolve esse processo ou pelo menos refletir sobre o mesmo, tanto quanto sobre a pretendida objetividade da leitura do social. Portanto, gostaríamos de insistir afirmando que os modos de gestão empresarial não são leituras restritas para as trabalhadoras, nem somente das empresas, nem mesmo do setor formal, mas sim que influenciam e regem o nosso cotidiano” (Nunes, 2002, p.7).

(DIEESE). A análise concentrou-se nas categorias de trabalhadores em situação de vulnerabilidade e de contratados flexibilizados<sup>3</sup>, elaboradas pelo DIEESE, de forma a quantificar os trabalhadores que não têm acesso aos benefícios e à proteção social do emprego regulamentado, em tentativa de apreender empiricamente a situação de trabalho precário. Estas pesquisas indicaram a ampliação do número de trabalhadores nestas categorias, inclusive com elevação mais expressiva entre os de maior escolaridade.

Procurando compreender como as recentes mudanças afetaram os trabalhadores, além da discussão teórica realizou-se uma pesquisa qualitativa enfocando a trajetória ocupacional de trabalhadores representativos da presente configuração do capitalismo. Neste sentido, foram entrevistados profissionais das áreas de comunicação e tecnologia da informação, na condição de personagens emblemáticos do paradigma tecnológico-informacional contemporâneo. Apesar de serem altamente escolarizados e qualificados, trabalham em contratos flexíveis, sem vínculos formais, com reduzido acesso aos direitos e benefícios sociais. Com o objetivo de melhor apreender as singularidades deste novo tipo de inserção, optou-se por realizar uma análise comparativa da trajetória dos profissionais de nível superior com o percurso realizado por vendedores informais e feirantes. Buscou-se o contraste de universos tão diferentes para melhor caracterizar a sociedade atual, procurando avaliar se a flexibilização dos contratos poderia levar a uma precarização do trabalho e até que ponto ela aproximaria o profissional de alta escolaridade à realidade dos trabalhadores em situação de vulnerabilidade<sup>4</sup>.

Com este estudo procurou-se compreender a trajetória de um número significativo de trabalhadores que não fazem parte da categoria de assalariados formais. Novas questões devem ser analisadas dentro de uma reflexão sociológica sobre o trabalho, como os mecanismos de construção da cidadania social no contexto de desagregação dos direitos e a fragmentação da classe trabalhadora, que apresenta diferentes formas de inserção no mundo do trabalho. Antunes (1997), por exemplo, fala de uma classe-que-vive-do-trabalho, que contemplaria a idéia de uma complexificação, heterogeneidade e

---

<sup>3</sup> Segundo o DIEESE, a categoria dos trabalhadores em situação de vulnerabilidade inclui os trabalhadores domésticos, os assalariados sem carteira de trabalho do setor privado, os autônomos para o público e os trabalhadores não remunerados. Os contratados flexibilizados são os assalariados sem registro do setor público e privado, os terceirizados e os autônomos para a empresa.

<sup>4</sup> Os procedimentos, os caminhos percorridos e os pressupostos da pesquisa qualitativa estão detalhados no Capítulo 4.

fragmentação do trabalho, abarcando os clássicos trabalhadores assalariados estáveis até o conjunto dos trabalhadores precários, informais, vítimas do desemprego. É essa complexidade que se buscou compreender com a presente tese.

A tese está estruturada em quatro capítulos. No primeiro capítulo, discutem-se as transformações do trabalho a partir das últimas décadas e a tendência de avanço da flexibilização e precarização do trabalho. Depois de uma abordagem geral do processo de ruptura da promessa de integração social baseada no assalariamento formal, retoma-se o debate sobre o conceito de informalidade e as tentativas atuais de ampliar a noção para incluir as novas inserções que proliferaram a partir dos anos 1990 com a reestruturação produtiva. Analisa-se a seguir o conceito de flexibilização e a ampliação das contratações flexíveis e o surgimento do discurso da empregabilidade e empreendedorismo como solução para se conquistar uma posição no mercado de trabalho atual. Finalmente busca-se refletir sobre o conceito de trabalho precário e suas conseqüências para a vida do trabalhador.

No segundo capítulo a análise concentra-se sobre as tendências recentes do mercado de trabalho brasileiro. Para isto foram utilizados dados quantitativos das pesquisas do IBGE e do DIEESE, enfocando, inicialmente o quadro de deterioração da qualidade e da quantidade de empregos nos anos 1990 e a tendência recente de recuperação. Todavia, o interesse recaiu, sobretudo, em compreender a evolução do número de trabalhadores que vivem sem o lastro das garantias legais do mundo do trabalho, destacando-se os trabalhadores em situação de vulnerabilidade e os contratados flexibilizados, além da relação entre o mercado de trabalho e escolaridade.

O terceiro capítulo debruça-se sobre as especificidades do mercado de trabalho do Distrito Federal, considerando que a região se destaca pelo forte crescimento das contratações flexíveis, além de ser a localidade de referência da pesquisa qualitativa. Constrói-se, inicialmente, um quadro das condições socioeconômicas da região, enfatizando os contrastes da localidade que reúne os mais altos rendimentos e a maior desigualdade social. Em seguida, a análise procura caracterizar os trabalhadores vulneráveis e flexíveis a partir de uma série de variáveis como sexo, cor, faixas etárias, posição na família, escolaridade, renda e setor de atividade. Há ainda uma breve discussão



sobre o avanço da flexibilização na administração pública, uma vez que este é o setor mais representativo do Distrito Federal.

Com este quadro geral da caracterização das tendências do mercado de trabalho, o quarto capítulo enfoca as trajetórias dos trabalhadores vulneráveis e flexíveis. Depois de uma exposição dos pressupostos e caminhos percorridos para a realização da pesquisa qualitativa, são analisadas as narrativas dos vendedores e feirantes de baixa escolaridade e dos profissionais de comunicação e informática. Para oferecer uma maior clareza da exposição das falas dos atores e assegurar indicadores qualitativos que permitissem uma comparação, optou-se por eleger algumas categorias. Assim, buscou-se refletir sobre as condições de trabalho, os direitos e benefícios, as relações de trabalho, os valores de remuneração, as formas de amparo, assim como de questões sobre a satisfação e perspectivas projetadas para o futuro.

Por fim, na conclusão, procura-se evidenciar o avanço da flexibilização das contratações que se mostra especialmente intensa no Distrito Federal. Discutem-se os resultados gerais das pesquisas quantitativa e qualitativa, de modo a confirmar o pressuposto de que a multiplicação de formas de trabalho não regidas pela garantia do contrato assalariado poderia constituir uma tendência à precarização das relações de trabalho em um contexto em que impera a lógica do mercado e mesmo indivíduos altamente escolarizados estão sujeitos a conviverem com a insegurança, a instabilidade e a ausência de direitos e proteção social.

## **CAPÍTULO 1 - TRABALHO EM TRANSFORMAÇÃO: DE ANTIGAS A NOVAS FORMAS DE PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO**

O trabalho é fundamental na vida humana porque é condição para sua existência social. O processo de produção e reprodução da vida é, para Marx (1989), a principal atividade humana. O autor considera o trabalho como humanizador do ser humano, distinguindo-o dos outros animais. No entanto, a qualidade única dos seres humanos, sua habilidade de produzir seus próprios meios de existência, de atualizar e realizar sua capacidade criativa pelo trabalho, é anulada e mesmo invertida pelo capitalismo. Neste sistema, em que os meios de produção são de propriedade de uma minoria e a maioria possui apenas sua força de trabalho, e a produção visa o lucro, o trabalho assume sua face desumana, alienante. De atividade livre e consciente para simples meio de sobrevivência. Ao invés de se afirmar, o trabalhador nega-se. Outra consequência necessária do trabalho alienado é o salário. Se a produção não lhe pertence, o trabalhador deve submeter-se ao capitalista para receber uma parte mínima do produto do seu trabalho a fim de sobreviver. Neste sentido, o capital constitui-se como trabalho acumulado do produtor, que, por sua vez, vende-se a si mesmo e vende a sua humanidade. Assim, sempre que tem por finalidade exclusiva o aumento da riqueza, o trabalho seria pernicioso (Marx, 1975).

Nesse aspecto pode-se traçar um paralelo com o trabalho de hoje. Se Marx elabora forte denúncia contra o trabalho subordinado, atualmente pode se considerar que situação mais degradante é não ter nem a possibilidade de se assalariar. Ademais, o trabalho autônomo atual pode ser até mais aviltante que o heterônomo, dado que diversos direitos foram associados ao assalariamento com o passar do tempo.

Se a análise de Marx foi fundamental para se compreender a origem e desenvolvimento do capitalismo do século XIX, as transformações no século seguinte sugerem questões que não poderiam ser pensadas em épocas pretéritas. Uma delas é a questão do trabalho assalariado associado à cidadania, em que o contrato de trabalho vincula-se a uma série de direitos e deveres. Como lembra Castel (1998), o assalariamento, anteriormente associado a uma condição incerta e indigna do indivíduo que não tinha nada além de sua força de trabalho, foi construído historicamente para tornar-se a base da

sociedade salarial moderna. A relação de emprego assalariada constituiu-se como a relação de emprego padrão e em torno dela foram sendo estabelecidos direitos e benefícios para regular as condições de uma relação de trabalho que tem como base a assimetria e subordinação. Criou-se um conjunto de normas e instituições para reduzir o desequilíbrio da relação capital-trabalho. Neste sentido, fortaleceu-se a regulação social do trabalho baseada em uma política de garantias de segurança e proteção para o trabalhador (Standing, 1997). A regulamentação estatal dos direitos do cidadão foi instituída de modo a proteger o trabalhador e limitar o poder do capital, como analisa Lobato:

Os direitos humanos fundamentais dos trabalhadores, quando constitucionalizados, trouxeram a possibilidade de se garantir a cidadania, estabelecendo limites ao exercício do poder diretivo não somente do Estado como também do Capital. Passou-se da desregulamentação para a regulamentação estatal, momento em que o cidadão trabalhador pôde obter a garantia da preservação de seus direitos, mesmo que mínimos, dando início a um longo processo de aquisição de novos direitos. (Lobato, 2006, p.21)

O período de 1945 até meados dos anos 1970, foi denominado por Standing (1997) como a era da regulação social. Construiu-se o Estado de bem-estar social com base em uma política social liderada por países da Europa ocidental e que era vista como modelo a ser atingido por outros países. O mercado de trabalho desta época foi marcado pela extensão de uma série de direitos e benefícios, analisados pelo autor como sete formas de segurança: a segurança do mercado de trabalho, segurança do emprego, segurança da atividade, segurança do trabalho, segurança da reprodução da habilidade, segurança de renda e segurança de representação. Este período caracterizou-se pela busca de pleno emprego pelo Estado, proteção contra demissões injustificadas e regulamentação das contratações e demissões e da segurança e saúde do trabalhador, oportunidades de qualificação, proteção da renda, com o estabelecimento de um salário mínimo, seguridade social e proteção à associação e mobilização dos trabalhadores por meio de sindicatos. As relações de mercado eram regulamentadas legalmente de modo a promover a negociação entre sindicatos e organizações empresariais e os interesses coletivos em geral (Standing, 1997).

Compreende-se, portanto, que a regulação social do trabalho pode ser entendida como uma construção sociopolítica, com a introdução dos direitos trabalhistas e dos

sistemas de proteção social, além do reconhecimento dos sindicatos como representantes dos trabalhadores. É importante destacar que todo este processo não ocorreu sem problemas e contradições e não foi resultado da racionalidade econômica do capitalismo, mas sim da mobilização e luta dos trabalhadores (Krein, 2007).

A sociedade salarial ou o Estado social constituiu-se na intersecção entre mercado e trabalho (Castel, 1998) no período de crescimento econômico pós-guerra nos países centrais, principalmente na Europa. No entanto, apresentava-se como modelo para os demais países capitalistas, como provável futuro a ser alcançado. No Brasil, país caracterizado pelo persistente excedente estrutural de força de trabalho, além de alta informalidade e rotatividade dos trabalhadores, o assalariamento não se generalizou para toda a sociedade (Krein, 2007). Apesar de não chegar ao nível de proteção social dos países europeus, houve um processo de estruturação do mercado de trabalho brasileiro a partir dos anos 1930, com crescente incorporação da população no assalariamento e acesso aos direitos trabalhistas<sup>5</sup>.

A partir de 1970 a regulação pelo sistema de bem-estar começa a mostrar sinais de crise. Rompe-se a tendência dos países de economia avançada ao pleno emprego baseado no emprego assalariado regular e permanente. Com o tempo, ocorre uma grande ampliação do desemprego e flexibilização do mercado de trabalho a partir da pressão da globalização, privatização da produção e da política social, novas tecnologias e aumento da competitividade. Inicia-se a era da regulação pelo mercado. Há uma flexibilização do emprego tanto na Europa como em vários outros países<sup>6</sup> com o avanço de formas atípicas e inseguras de trabalho, geralmente com baixos salários, menor segurança de representação e

---

<sup>5</sup> A ação do Estado no processo de regulamentação do trabalho é discutida por Theodoro: “Os anos 1930 marcarão também o início da efetiva regulamentação do trabalho e do mercado de trabalho no Brasil. O Estado vai promover uma série de medidas cujo objetivo final era forjar uma força de trabalho que pudesse servir à indústria, então em processo de consolidação. A legislação do trabalho implantada no primeiro governo Vargas lançou as bases de uma estrutura complexa, que ainda hoje caracteriza as relações de trabalho no país. Pelo menos para uma parcela da mão-de-obra, institui-se a garantia de férias pagas, aposentadoria e assistência médica. Ao mesmo tempo, são criados tribunais específicos para as questões trabalhistas, e mesmo a criação de sindicatos foi estimulada pela legislação varguista” (Theodoro, 2005, p. 109-110).

<sup>6</sup> Standing (1997) cita pesquisas no Chile, México, Rússia, China, Índia, Filipinas e África do Sul. Sabe-se, porém, que a maioria dos países seguiu o receituário da flexibilização das relações de trabalho, com destaque para os Estados Unidos, como indica Cattani (1996): “Boa parte da criação dos novos empregos nos Estados Unidos é feita segundo princípios que representam uma regressão aos padrões do século passado. São empregos precários, mal remunerados, desqualificados, sem nenhuma perspectiva de promoção profissional. As condições de trabalho e de proteção social também estão mais próximas daquelas do século XIX do que do limiar do século XXI.” (Cattani, 1996, p. 55).

menos benefícios sociais. Observa-se um aumento da insegurança para os trabalhadores, com o deslocamento dos riscos do capital para o trabalho. A partir de dados da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT), Standing (1997) constata que na maioria dos países industrializados cerca de um terço da força de trabalho estava inserida no mercado de trabalho de forma atípica ou precária em 1993. Assim, pode-se verificar um aumento da regulação pelo mercado, já que a maior parte destes trabalhadores não tem a mesma proteção dos empregados assalariados regulares (Standing, 1997).

As transformações no mundo do trabalho que ocorreram a partir da década de 1970 têm sido freqüentemente apontadas como resultado da crise do modelo taylorista/fordista de produção, caracterizado por uma acumulação intensiva, pela produção em massa, com aumento do ritmo e fragmentação do trabalho. No entanto, de acordo com Antunes (1999) tais mutações devem ser compreendidas como uma resposta à crise estrutural do capitalismo que procurou promover uma reorganização do seu processo produtivo para recuperar seus níveis de produtividade. A reestruturação produtiva e o padrão de acumulação flexível seriam decorrentes do aumento da concorrência capitalista e da necessidade de controlar as lutas sociais que buscavam uma regulação do capitalismo. Com isto, acentuou-se a degradação das relações de trabalho, com aumento do desemprego estrutural e uma intensa flexibilização do trabalho.

Depois de um longo período em que a luta dos trabalhadores em vários países levou a uma forma de proteção social dentro do capitalismo, hoje o Estado do bem-estar social está sendo desmontado e os trabalhadores deixados sob a guarda do mercado. Como o capitalismo atual não necessita de grande quantidade de mão-de-obra para prosperar, com o investimento crescente em tecnologia e conhecimento, a produtividade e a taxa de lucro avançam descartando e precarizando o trabalho humano (Demo, 2004).

Castells (1999) denomina o que enxerga como o novo sistema econômico e tecnológico como capitalismo informacional. Para ele o fator mais importante para a sua formação foi a reestruturação capitalista, a partir dos anos 1980, caracterizada por uma série de reformas no sentido da desregulamentação, privatização e desmantelamento do contrato social entre capital e trabalho. Nessa tentativa de aprofundar a lógica capitalista de busca do lucro, da produtividade e de globalizar a produção, circulação e mercados, a

nova tecnologia da informação teve um papel essencial ao garantir a velocidade e a eficiência da reestruturação. É a partir deste cenário que o autor assinala a transformação do trabalho no mundo contemporâneo. Para ele, o modelo predominante de trabalho na sociedade da informação é o de uma força de trabalho permanente formada por aqueles que atuam com base na informação e uma força de trabalho disponível que pode ser demitida, dependendo da demanda do mercado.

Se a industrialização teve início com uma população de camponeses e artesãos sendo levados para condições de trabalho socializadas, o trabalho na era da informação é exatamente o contrário. Ele se caracteriza por uma crescente flexibilidade e individualização. A tecnologia transforma a natureza do trabalho e a organização da produção no reverso do que foi o processo histórico de assalariamento do trabalho.

A flexibilidade do trabalho transforma a relação social entre capital e trabalho, entre a administração e os trabalhadores e entre os próprios trabalhadores. Outra característica das novas relações de produção seria a superexploração com a imposição de condições desfavoráveis para certas categorias de trabalhadores pela sua vulnerabilidade em relação à discriminação, como negros, mulheres, jovens e imigrantes.

Se o atual momento histórico do capitalismo com tendência a um quadro de desemprego e precarização é inquietante em países com a tradição do Estado de bem-estar social, para os países em que essa proteção não se efetivou ou foi insuficiente, o momento presente se revela ainda mais preocupante. Isto porque as transformações atuais vêm se somar aos diversos problemas preexistentes de precariedade, instabilidade e pobreza. É preciso, por isso, examinar mais especificamente algumas características persistentes do trabalho nos países periféricos.

Em uma análise da produção brasileira sobre reestruturação produtiva, Tumolo (2001) observa que praticamente todas as pesquisas sobre relações de trabalho assinalam para uma precarização na forma de intensificação do trabalho, diminuição dos postos, diminuição do salário e tentativa de neutralizar os sindicatos. A intensificação do trabalho e um alto índice de demissões aparecem, por exemplo, em pesquisas no setor bancário brasileiro (Larangeira, 1997; Segnini, 1999; Tosta, 2000), em setores da indústria (Guimarães; Campos, 1999; Guimarães, 2001, Antunes, 2006), entre outras. Assim, a instabilidade e a precariedade estendem-se para o conjunto da sociedade e passam a atingir

até mesmo indivíduos cujas posições e profissões eram consideradas seguras (Ramalho; Santana, 2003). Se anteriormente os indivíduos de baixa renda e escolaridade eram os principais sujeitos do trabalho precário e desprotegido, hoje há uma maior democratização do risco, conforme afirma Pereira (1998). Esta novidade não significa que a precarização esteja igualmente presente entre indivíduos (e países) ricos e pobres, mas que o emprego protegido está decrescendo em todos os estratos sociais. A retração do assalariamento, seja em quantidade, seja em qualidade, abrange também estratos e países considerados imunes a tal situação (Machado da Silva; Chinelli, 1997).

A realidade específica do Brasil é a de um país em que o assalariamento nunca se generalizou para toda a sociedade. O trabalho desprotegido e informal e todas as características a ele associadas sempre fizeram parte do cotidiano de um grande número de brasileiros. Apesar da entrada de novos personagens em cena, os trabalhadores desqualificados de baixa renda são ainda mais vulneráveis à precarização. Conclui-se daí que analisar a reação dos novos atores frente à precarização e compará-la à vivência dos que sempre estiveram submetidos ao trabalho desprotegido pode ser um caminho para compreender a nova fase do trabalho contemporâneo. Pois agora não são apenas novas formas de trabalho que se impõem, mas também novos modos de viver nos quais a possibilidade de pensar em um projeto a longo prazo se torna difícil.

Nesse capítulo, estruturado em quatro partes, serão discutidas as transformações do trabalho ante a tendência de crescente flexibilização e precarização das relações de trabalho. Inicialmente, será realizada uma análise do debate a respeito da informalidade e as várias conceituações pelas quais os especialistas entendem e definem a questão da não incorporação de larga proporção da população brasileira pelo assalariamento formal. A partir da idéia de que haveria um processo de mudanças estruturais que levaria a uma redefinição das formas de inserção dos trabalhadores na produção, trata-se a seguir da flexibilização e a disseminação de novas modalidades de contratação flexível no Brasil. Com a “crise da sociedade salarial” e menor inclusão de pessoas pela relação de emprego assalariada, constrói-se um discurso para que o próprio indivíduo responsabilize-se pela sua empregabilidade. A empregabilidade e o empreendedorismo, que surgem como solução para se obter uma posição no mercado de trabalho atual, serão objeto de reflexão crítica na terceira parte. Finalmente, a última parte do capítulo concentra-se em discutir as

conseqüências do avanço da flexibilização e supressão dos direitos da proteção ao trabalhador, sinalizando um quadro de aumento da insegurança e do trabalho precário.

### ***1.1. Do setor informal ao processo de informalidade***

Os antecedentes do debate a respeito da informalidade podem ser encontrados na discussão sobre as limitações do processo de desenvolvimento do capitalismo nos países periféricos e a oposição da dualidade tradicional/moderno em torno da idéia de integração aos padrões da sociedade capitalista. Uma referência é a teoria da marginalidade que surgiu nos anos 1960-70 vinculando o subdesenvolvimento à coexistência de trabalhos não-tipicamente capitalistas no modo de produção capitalista. Uma explicação era que em países periféricos a industrialização não teria acompanhado o ritmo da intensa urbanização, causando um aumento da população que se encontrava em situação de desemprego ou subemprego nas cidades (Alves; Tavares, 2006). Com o processo de modernização destes países, os trabalhadores não incorporados pelo processo produtivo estariam excluídos dos padrões socioeconômicos da sociedade, sendo considerados marginais sem nenhuma função na estrutura econômica da sociedade.

Outra corrente, formada no âmbito da Comissão Econômica para a América Latina (Cepal) sustentava que a origem da marginalização de grande segmento da população latino-americana estaria na dependência econômica destes países ao mercado internacional, o que dificultaria a formação de uma demanda de trabalhadores para o mercado formal interno. Apontava que o desenvolvimento auto-suficiente e a industrialização seriam a saída para os problemas estruturais destes países.

Um dos críticos do pensamento da Cepal, Francisco de Oliveira propõe no clássico “Crítica à razão dualista” que a questão do (sub)desenvolvimento brasileiro diria respeito não apenas aos interesses externos, mas também às contradições internas. Segundo ele, a Cepal indicava o subdesenvolvimento como uma formação histórica singular de “economias pré-industriais penetradas pelo capitalismo”, numa oposição entre setores modernos e atrasados. No entanto, Oliveira discute que em lugar de oposição haveria uma unidade de contrários em que o setor moderno vale-se do atrasado para se expandir de tal maneira que não haveria um “modo de produção subdesenvolvido”, mas tão-somente o modo de produção capitalista. O autor aponta que a dependência dos países periféricos e a oposição entre as nações foram tão enfatizadas pelos cepalinos que eles praticamente



deixaram de analisar “os aspectos internos das estruturas de dominação que conformam as estruturas de acumulação próprias” destes países, como a oposição entre classes sociais (Oliveira, 2003, p. 33).

Segundo Oliveira, os trabalhadores que se inseriam de forma precária no mercado de trabalho em atividades ditas atrasadas também faziam parte do processo de acumulação capitalista. Mais que isso: a inserção precária era consequência do desenvolvimento capitalista, que mantinha parte do trabalho na reserva de forma a pressionar o trabalho da ativa, contribuindo para o seu baixo custo. Deste modo, o setor arcaico da economia seria funcional ao setor moderno, não havendo, afinal, nenhuma incompatibilidade entre eles. Assim, os serviços baseados apenas na força de trabalho e com baixa remuneração não seriam mero depósito do exército industrial de reserva, mas sim adequados para o processo de acumulação e expansão capitalista:

A originalidade consistiria talvez em dizer que – sem abusar do gosto pelo paradoxo – a expansão do capitalismo no Brasil se dá introduzindo relações novas no arcaico e reproduzindo relações arcaicas no novo, um modo de compatibilizar a acumulação global, em que a introdução das relações novas no arcaico libera força de trabalho que suporta a acumulação industrial-urbana e em que a reprodução de relações arcaicas no novo preserva o potencial de acumulação liberado exclusivamente para os fins de expansão do próprio novo. (Oliveira, 2003, p.60)

Enfim, para Oliveira, a especificidade do desenvolvimento brasileiro foi a criação de uma periferia com padrões não capitalistas de relações de produção como sustentação dos setores tipicamente capitalistas, que seriam “a garantia das estruturas de dominação e reprodução do sistema” (Oliveira, 2003, p.69). Conforme interpretação de Schwartz, a tese dialética de Oliveira teria duas implicações:

Por um lado, a responsabilidade pelo teor precário da vida popular era atribuída à dinâmica nova do capitalismo, ou seja, ao funcionamento contemporâneo da sociedade, e não à herança arcaica que arrastamos, mas que não nos diz respeito. Por outro, essa mesma precariedade era essencial à acumulação econômica, e nada mais errado que combatê-la como uma praga estranha ao organismo. (Schwartz, 2003, p. 19)

Outra concepção do problema da inserção precária da força de trabalho em países periféricos tem sua origem no lançamento do Programa Mundial de Empregos (PME) da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que a partir de 1969 envia missões de estudo com o objetivo de analisar os problemas de emprego em economias atrasadas e propor

estratégias de desenvolvimento econômico para a criação de empregos (Braga, 2006). É este o contexto de surgimento do conceito de setor informal, cujas idéias básicas aparecem no estudo sobre emprego no Quênia, na década de 1970. Assim, é um conceito inicialmente vinculado a um enfoque institucional e relacionado ao mercado de trabalho de países em desenvolvimento que depois vai ser apropriado pela academia (Theodoro, 2002).

Segundo a concepção da OIT, o setor formal seria composto por unidades produtivas organizadas e o setor informal por unidades produtivas não organizadas, com pouco capital, característico de mercados não regulamentados e pouco competitivos. Esta definição passa a ser usada em análises sobre o mercado de trabalho latino-americano através do Programa Regional de Emprego para a América Latina e Caribe (Prealc), também ligado à OIT, partindo da idéia que o setor informal reuniria atividades de baixo nível de produtividade, além de trabalhadores não subordinados à legislação trabalhista (Alves; Tavares, 2006).

A partir de estudo de 1980, Souza critica a abordagem estanque e dualista de setor informal e passa a defini-lo como intersticial e subordinado ao funcionamento do sistema econômico que teria a capacidade de criar, destruir e recriar os espaços do informal. A análise anterior deixava de salientar que mesmo as atividades informais são subordinadas ao modo de produção capitalista (apud Alves; Tavares, 2006). Neste sentido, Souza reforça a tese de Oliveira (2003) de que o informal é também parte de uma lógica capitalista e não uma forma de produção típica de países que ainda não atingiram certo grau de desenvolvimento.

Estudioso do informal, Lautier (1991) também se posiciona entre os críticos do termo setor informal. O autor aponta como problema as contradições na definição de suas características, o fato de ser uma mera contraposição ao formal (tudo o que não está no formal), enfim, não há uma definição clara que possa transformar o termo em objeto científico. No entanto, por mais confusa que seja a definição, a realidade existe e deve ser analisada. O informal estrutura e é estruturado pelas relações sociais, mesmo que não sejam as prescritas pela lei.

Lautier (1991) analisa dois discursos sobre o informal. O primeiro, associado à idéia de modernidade industrial, percebe o setor informal como uma ausência de controle do Estado sobre a economia, e propõe sua formalização, com a integração de todos à

cidadania salarial moderna. O fracasso da concepção desenvolvimentista leva a um segundo discurso, mais recente, em que o informal seria efeito não da falta, mas do excesso de lei. É a tese do Estado mínimo, na qual o objetivo não é mais integrar e a cidadania é reduzida à capacidade de acesso ao mercado. A questão central, para Lautier (1991), se situa realmente na relação entre Estado e a atividade produtiva, mas a perspectiva deve partir das relações de trabalho (e não da empresa), lugar onde se articulam o econômico, o social e o jurídico.

Ao contrário do que ocorreu na Europa, não há perspectiva de integração geral pelo assalariamento na América Latina. Aqui, o não respeito à lei é legitimado pela convivência entre empresário, Estado e assalariados. Nesse sentido, a informalidade e a ausência de um Estado-providência levaram a um modelo de cidadania não assalariada que influencia o assalariado, resultando numa cidadania híbrida, em comparação com o modelo de cidadania salarial (Lautier, 1991).

Outro contraponto à concepção dicotômica de setor formal e informal é apresentado por Theodoro (2003) a partir de uma abordagem centrada nos elementos dinâmicos de reprodução do sistema produtivo, com a categoria de sistema de emprego. Esta abordagem tem como foco as unidades produtivas (o que significa analisar a atividade e não os indivíduos) que se organizariam em uma rede articulada, constituindo relações de concorrência, aliança ou complementaridade no espaço econômico. Esta perspectiva compreende ainda outro nível de análise:

o nível das regras, dos códigos públicos e privados e das convenções, que, de uma maneira geral, estabelece os limites e as bases dessa relação de convívio entre os agentes (unidades produtivas e trabalhadores). Nesse sentido, o enquadramento institucional e legislativo pode ter uma maior ou menor importância a depender da capacidade reguladora do Estado, assim como do peso dos códigos e regras não institucionais. Com efeito, relações ditas informais - entendidas aqui como o conjunto das regras e dos procedimentos em geral que transbordam o aparato legal vigente - podem, em maior ou menor grau, traçar o perfil e os limites do funcionamento do sistema de emprego. Há uma espécie de oposição entre o institucional e o informal que estabelece assim diferentes possibilidades de funcionamento do sistema de emprego. (Theodoro, 2003, p.4)

Theodoro assinala que enquanto em alguns países o funcionamento do sistema de emprego se regula quase inteiramente pelo institucional, no Brasil o Estado teria papel menos importante e, contrariamente ao que muitos proclamam, o mercado se apresentaria

“livre de amarras legais”. Tais características se explicariam por fatores como a grande diversidade de relações de trabalho em um mercado concentrado e desigual, com uma grande proporção de indivíduos fora do assalariamento e a alta rotatividade. Ainda assim, a ação (ou não-ação) do Estado é fundamental para a moldagem do sistema de emprego. De acordo com esta perspectiva, a informalidade poderia resultar da falta de regulação do Estado sobre parcela do mercado de trabalho, ou seja, “um espaço não coberto pelo enquadramento legal ao qual se adaptam as unidades produtivas e os trabalhadores” (Theodoro, 2003, p.5).

Neste sentido, de modo geral, a informalidade seria o resultado da confluência de três fatores:

- a existência de uma extrema desigualdade social, expressa não apenas em termos das disparidades de renda e de padrões educacionais, mas também na seletividade e nos reduzidos níveis de oportunidade de emprego formal vis-à-vis as dimensões da força de trabalho;
- a ausência de um marco regulatório global e institucional, que cerceie e sancione práticas abusivas e que estabeleça alguns limites e parâmetros para o funcionamento desse mercado de trabalho; e,
- a capacidade de essas atividades se articularem e se ajustarem ao sistema de emprego, estabelecendo um conjunto de estratégias de alianças e de organização que lhes possibilite a consecução ou preservação de um espaço de existência. (Theodoro, 2003, p.7).

Assim, o informal seria explicado pela estrutura desigual, a falta de regulamentação institucional e a articulação das atividades no sistema de emprego. Como visto, esta abordagem busca investigar aspectos mais amplos da dinâmica de destruição, criação e recriação das atividades na reprodução do espaço econômico. É deste modo que se preconiza a análise não do trabalhador em si, mas da atividade em que está inserido, privilegiando uma visão mais econômica.<sup>7</sup>

Se em sua concepção a idéia de informal foi objeto de crítica, as recentes mudanças no mundo do trabalho trouxeram ainda maior nebulosidade para a definição do termo. Cacciamali (2000; 2002) sustenta que este termo estaria sendo utilizado de modo muito abrangente e propõe o conceito de processo de informalidade como “um processo de mudanças estruturais em andamento na sociedade e na economia que incide na redefinição

---

<sup>7</sup> No caso desta tese, entretanto, que tem como objetivo apresentar uma análise sociológica da questão, considerou-se importante centrar a pesquisa qualitativa na narrativa de indivíduos a respeito de suas trajetórias na informalidade.

das relações de produção, das formas de inserção dos trabalhadores na produção, dos processos de trabalho e de instituições” (Cacciamali, 2000, p.163).

Neste sentido, o processo de informalidade englobaria as diversas maneiras de inserção do trabalho advindas do processo de reestruturação da economia. Outros condicionantes da presente configuração tanto da estrutura produtiva quanto do informal seriam a internacionalização dos mercados financeiros, o aprofundamento da abertura comercial das economias e a desregulamentação dos mercados. Com o aumento da competitividade, as grandes empresas desenvolveriam “estratégias visando a reorganização do trabalho de modo a flexibilizá-lo de inúmeras formas, mudando a jornada de trabalho, a remuneração, os cargos e também aumentando a responsabilidade do trabalhador. Dessa forma, criam-se e recriam-se novas relações e formas de trabalho” (Alves, 2003, p.4).

A partir deste contexto, com o crescimento da precarização e advento de novas formas de trabalho, alguns autores apontam a necessidade de adotar um conceito mais amplo e dinâmico como o de informalidade que engloba tanto as atividades informais tradicionais como as atuais configurações do trabalho precário (Alves; Tavares, 2006). Nessa perspectiva, o informal está intrinsecamente ligado ao mercado formal e ao processo de acumulação capitalista. Há uma simbiose entre formal e informal. Na América Latina, a economia informal apresenta uma grande dependência da economia formal: não compensa a perda de empregos formais e os postos criados são cada vez mais precários (Lautier, 2003). Assim, a informalidade não pode ser desvinculada da configuração atual de reestruturação produtiva como novo modo de exploração capitalista.

Ao buscar uma definição para a informalidade Toni (2006) também utiliza uma compreensão mais abrangente, incorporando as formas ocupacionais atípicas (em relação ao padrão assalariado) ligadas à maior heterogeneidade e precarização das relações de trabalho que avançam com as mudanças do processo produtivo. Assim, coloca-se ao lado dos que problematizam a adequação da antiga noção de informal para compreender as atuais configurações do trabalho. Enquanto alguns autores ainda utilizam a noção de setor informal, outros procuram reformulá-la em processo que conjuga rupturas e continuidades, muitas vezes apresentando o termo “nova informalidade” para diferenciá-la da denominação anterior, ou como afirma Silva (2002, apud Toni, 2006), deslocando a análise de “setor informal” para “processos” ou “atividades informais”. Em conclusão, a autora

assinala a necessidade de romper com as abordagens tradicionais uma vez que as transformações do sistema capitalista deram espaço para uma nova realidade cuja explicação tende a ser mais prolífica a partir da idéia de precarização das relações de trabalho:

Essa discussão indica que as transformações ocorridas no trabalho têm sido suficientemente profundas a ponto de não mais poderem ser interpretadas à luz de abordagens teóricas disponíveis, requerendo a ressignificação de noções correntes e a invenção de novos conceitos. Sendo o giro em torno do conceito setor informal quase inevitável – dadas as semelhanças entre as formas ocupacionais –, há que se ter clareza que está ocorrendo um fenômeno novo, em que “velha” e “nova” informalidades entrelaçam-se de forma dinâmica e contraditória. O que tende a predominar e a se expandir no trabalho reestruturado é a precarização das relações de trabalho, noção essa mais reveladora, a qual deveria nortear abordagens inovadoras. (Toni, 2006, p. 160)

Esta tese baseia-se na idéia que atual realidade deve ser compreendida como parte de um processo de mudanças estruturais que criam novas relações e formas de trabalho a partir do aumento da competitividade entre empresas em sua busca pelo lucro. Compartilhando a preocupação de Toni (2006), entretanto, optou-se pela utilização de outras categorias para explicar esta realidade, como flexibilização e trabalho precário. Neste sentido, em seguida, este capítulo aprofundará a discussão sobre o avanço da flexibilização, o conceito de trabalho precário e as possíveis conseqüências para o trabalhador.

Como uma breve exposição de alguns aspectos da informalidade no Brasil e na América Latina, é interessante apresentar o resultado de duas pesquisas recentes que trataram do assunto de forma mais abrangente. A primeira foi realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em parceria com o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae) em tentativa de dimensionar a Economia Informal Urbana do país. A segunda parte de uma extensa pesquisa coordenada pelo Banco Mundial para avaliar a informalidade na América Latina. Apesar de serem baseadas em uma abordagem mais tradicional do informal, apontam para algumas conclusões interessantes e possibilitam uma visão ampla da situação do trabalho em países periféricos.

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) coordenou uma pesquisa nos anos de 1997 e 2003 na qual utiliza a conceituação de setor informal da OIT para

avaliar de modo mais preciso a dimensão do informal na estrutura ocupacional urbana brasileira. A pesquisa intitulada Economia Informal Urbana (Ecinf) toma como objeto de análise os estabelecimentos não-agrícolas com até cinco empregados, caracterizados pela produção em pequena escala com baixo nível de organização e quase inexistência de separação entre capital e trabalho. Centra-se, portanto, no modo de produção e no funcionamento das unidades produtivas e não no trabalho ou na ausência de registro dos estabelecimentos, embora os dados tenham comprovado forte relação entre estas características:

Em 2003, cerca de 90% das empresas da economia informal urbana não possuíam constituição jurídica, compreendendo 93% das empresas do tipo conta-própria e 56% das empresas de empregadores. Esse indicador revela que mesmo não sendo utilizada como critério para definição do setor informal urbano a ausência de registro é uma característica predominante entre estes estabelecimentos. Neste mesmo ano, entre as empresas que possuíam constituição jurídica, 93% possuíam receita mensal superior a R\$ 2 mil, enquanto 72% das que não possuíam este tipo de registro tinham receita mensal de até R\$ 1 mil (Sebrae, 2007, p. 250-251).

Segundo os resultados da pesquisa Economia Informal Urbana, em 2003 havia mais de 10 milhões de estabelecimentos informais urbanos nos quais se ultrapassa o número de 13 milhões de ocupados. Com base nestes dados, conclui-se que 22% da força de trabalho urbana do país estava ocupada em tais estabelecimentos (Sebrae, 2007).

Ainda que este não tenha sido o foco do estudo, constatou-se uma grande presença de trabalhadores informais nestes estabelecimentos<sup>8</sup>. Em 2003, 67,5% dos ocupados dos estabelecimentos informais urbanos não faziam parte de nenhum sistema de proteção social. Além disto, a pesquisa tem o mérito de revelar que quase 50% dos proprietários apontaram como razão para a abertura do negócio o fato de não terem conseguido emprego no mercado de trabalho ou a necessidade de complementar a renda. Este número sobe para cerca de 60% entre as proprietárias do sexo feminino. Entre ocupados empregados e não-remunerados, 45,3% tinham alguma relação de parentesco com o proprietário do estabelecimento informal (Sebrae, 2007). Assim, o contexto econômico desfavorável, com

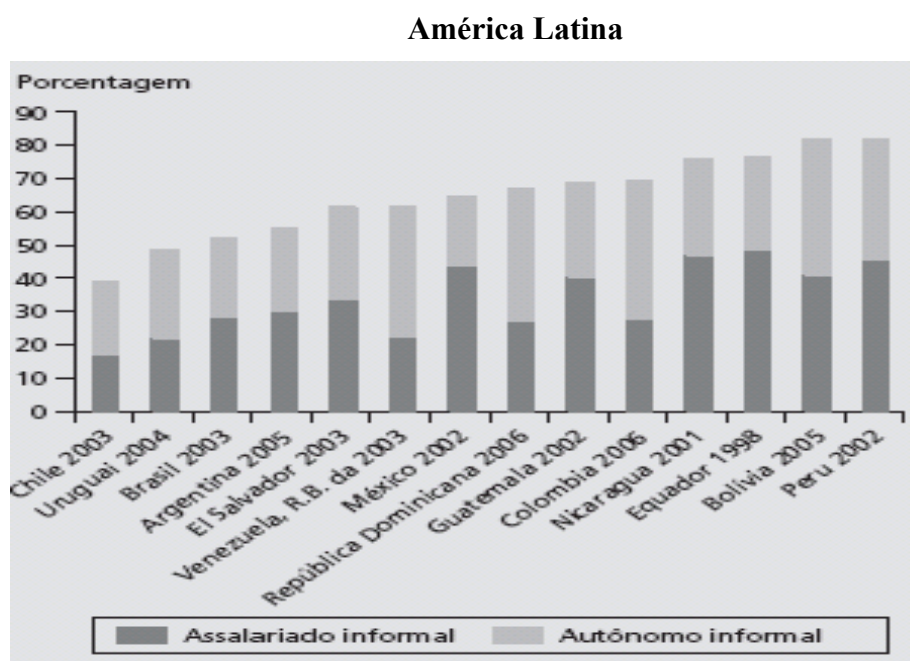
---

<sup>8</sup> Utiliza-se, aqui, o conceito de trabalhador informal da OIT que compreende “todos aqueles que são assalariados sem carteira assinada de trabalho (no setor privado e público), trabalhadores conta-própria sem contribuição à previdência social, trabalhadores familiares sem remuneração, trabalhadores para autoconsumo e autoconstrução, e empregados domésticos sem carteira assinada de trabalho” (Sebrae, 2007, p. 251).

o quadro de desemprego e baixos rendimentos, leva muitos trabalhadores a procurar outras formas de garantir renda. Conclui-se que tais resultados reforçam a constatação de que muito frequentemente o “empreendedorismo” se faz por necessidade e não por uma vocação especial de criatividade ou pela personalidade inventiva do brasileiro<sup>9</sup>.

Na América Latina em geral os números da informalidade são bastante semelhantes aos do Brasil. O relatório “Informalidade: saída e exclusão” produzido pelo Banco Mundial a partir de extensa pesquisa na região constatou que 54% dos postos de trabalho nas áreas urbanas da América Latina e do Caribe são informais (Perry *et al.*, 2007). A distribuição dos percentuais de acordo com o país está indicada no gráfico a seguir.

**Gráfico 1 - Distribuição dos trabalhadores informais em áreas urbanas**



Fonte: Perry *et al.*, 2007.

Embora discuta as diversas definições utilizadas para o conceito de informalidade, o estudo do Banco Mundial baseia-se fundamentalmente na concepção de proteção social e a partir daí trabalha com dois grupos: os trabalhadores por conta própria (correspondendo a

<sup>9</sup> Esta discussão será aprofundada mais adiante neste capítulo, no item “Empregabilidade e Empreendedorismo”, onde será analisada pesquisa sobre o empreendedorismo no Brasil.



24% do total de empregos urbanos) e os trabalhadores assalariados informais (com cerca de 30% do total de empregos urbanos da América Latina). A pesquisa constatou ainda uma série de características que estão relacionadas à informalidade, como o tamanho da empresa (10 empregados ou menos), o nível de escolaridade (abaixo do ensino médio), o setor (construção, agricultura, comércio e transporte) e a idade (os jovens predominam entre assalariados sem carteira e os mais velhos entre os autônomos) (Perry *et al.*, 2007).

### ***1.2. O avanço da flexibilização e as novas formas de contratação flexível***

A flexibilização surge como adequação das relações de trabalho à nova ordem econômica, a partir do processo de reestruturação global do capital no sentido de recuperar seu padrão de acumulação em ambiente de intensificação da concorrência, instabilidade, crescente importância do capital financeiro, políticas restritivas de controle da inflação e elevação do desemprego dos anos 1970. A concepção de aumento da flexibilidade consiste em dar mais liberdade às empresas na determinação das condições de contratação, uso e remuneração do trabalho, possibilitando a eliminação ou afrouxamento da proteção social, visando uma redução dos custos. Além da supressão de direitos, este objetivo também foi alcançado por meio da introdução de novas regulamentações sob uma perspectiva flexibilizadora (Krein, 2007).

Esta lógica rompe com o padrão de regulação social do trabalho construído nos países centrais com base na cidadania salarial e inaugura um período de desregulamentação econômica que procura restabelecer a autonomia das empresas na determinação das regras de uso da força de trabalho, no que Standing (1997) denominou de era da regulação pelo mercado. Tendência em grande parte dos países do mundo, a imposição deste padrão favorece a “mercantilização” do trabalho, segundo Krein, “permitindo que o mercado auto-regulável determine a relação de emprego” (Krein, 2007, p.5). Assim, a relação de emprego passaria a ser determinada pela negociação direta entre empregador e trabalhador, considerados “livres e iguais” para tratar de seus interesses sem a intervenção do Estado. Isto significaria, entretanto, uma completa subordinação das regras sociais à ordem econômica. Para Castel (1998) a “invenção do social”, com a constituição de regulações sociais, direitos e proteção social, “é que domesticou o mercado e humanizou o capitalismo” (Castel, 1998, p. 563). Ao refletir sobre a tendência de hegemonia do mercado, ele lembra Polanyi e aponta que o “mercado torna ingovernável uma sociedade

inteiramente submetida às suas leis” (idem, p. 562) e que a lógica econômica entregue a si mesma comprometeria as condições mínimas para formar uma sociedade de semelhantes.

No Brasil a flexibilização ganha força nos anos 1990, tanto a partir de mudanças legais quanto da própria dinâmica do mercado. Intensifica-se a reestruturação produtiva empreendida pelas empresas abrangendo um conjunto de inovações tecnológicas e organizacionais com vistas a ampliar a flexibilidade e diminuir os custos do trabalho. Este processo, que envolveu um expressivo número de demissões, foi facilitado pelo fato de que a regulação do trabalho no país, apesar de formalmente rígida, caracteriza-se por ser flexível na prática, visto que é sistematicamente descumprida pelos empregadores, como demonstraram Cardoso e Lage (2007). Neste sentido, o processo de flexibilização das relações de trabalho encontrou um terreno fértil para progredir, tornando o trabalho ainda mais precário.

O foco de análise desta tese está no avanço das formas de contratação flexíveis dentro da lógica de transformações do capitalismo atual. Visando a redução de custos e riscos para a organização, a flexibilização pode efetivar-se tanto por meio da terceirização de trabalhadores como por meio de contratos atípicos (trabalho temporário, parcial, consultoria, auto-emprego), relações de emprego disfarçadas (autônomo, cooperado, pessoa jurídica) ou contratação informal (sem registro em carteira). Krein (2007) enumera outros tipos de flexibilização que permitem o ajuste do uso da força de trabalho, como a flexibilidade da remuneração, quando parte do salário é individualizada e dependente da produtividade, e a flexibilidade da jornada<sup>10</sup>, que possibilita administrar horários e tarefas de acordo com os objetivos da empresa. O presente estudo, no entanto, concentra-se na flexibilização das modalidades de vínculo.

São inúmeras as possibilidades de contratação encontradas no mercado de trabalho atual que buscam fugir de todas as obrigações e direitos estabelecidos em torno da relação de emprego assalariado. A contratação flexível pode ser compreendida como uma alternativa à relação de emprego padrão criada com o objetivo de reduzir os custos e diminuir as barreiras à arregimentação e despedida da força de trabalho. Os empregadores usam brechas legais para introduzir novas formas de contratação nas quais se simula uma autonomia, mas que mantêm uma relação de subordinação com o trabalhador. É o caso de

---

<sup>10</sup> A flexibilização do tempo de trabalho é analisada mais especificamente por Dal Rosso (2003).

diversas modalidades de vínculo que serão tratadas de modo mais aprofundado na análise das trajetórias de profissionais que passaram pela experiência de contratação como autônomos, pessoa jurídica, cooperado, pseudo-sócio (ver o Capítulo 4).

Dada a proliferação destas formas de emprego disfarçadas, está cada vez mais difícil distinguir claramente as categorias de empregado, autônomo e empregador, quando o autônomo pode não ser autônomo de fato e a pessoa jurídica é um funcionário como qualquer outro. Krein esclarece esta condição ao explicar a relação de subordinação encoberta:

A relação é de subordinação a uma lógica mais geral de organização da produção (bens e serviços) e de acumulação de capital, sem que a parte contratada, independentemente do tipo de vínculo (PJ, autônomo ou terceirizado, estágio, etc), tenha autonomia na determinação de suas funções, ficando numa relação de dependência direta ou implícita a um empregador, tanto pela regularidade da atividade quanto pela definição das atividades no tempo e no espaço, assim como pela forma de remuneração. (Krein, 2007, p. 160)

Além destas modalidades, existem contratos atípicos estabelecidos da legislação que embora sejam pouco expressivos em termos numéricos, apresentam um crescimento significativo (Krein, 2007). O autor refere-se às modalidades tradicionais como o contrato temporário via agência de emprego, o contrato a termo e o contrato de safra, permitidos em caso de substituição eventual do trabalhador ou para atividades sazonais como agricultura e construção civil. Já os contratos estabelecidos a partir dos anos 1990 visando flexibilizar as contratações como solução para o problema do desemprego (contrato parcial, prazo determinado e primeiro emprego) não lograram êxito: seus números são absolutamente inexpressivos. Outro exemplo de flexibilização deu-se no setor público, com a Reforma Administrativa e a Lei de Responsabilidade Fiscal, que possibilitaram a demissão de servidores públicos e proliferação da contratação flexibilizada de trabalhadores temporários, terceirizados, consultores na administração pública, como será discutido no capítulo 3, referente ao mercado de trabalho do Distrito Federal.

Em análise sobre o avanço da flexibilização das relações de trabalho no Brasil, Krein (2007) conclui que esta tendência traduz-se em maior insegurança no mercado de trabalho, em que as pessoas perdem a perspectiva de projetar o futuro a longo prazo. Aponta ainda que este processo tem efeitos negativos para a mobilização e ação coletiva, pois além de efetuar uma segmentação dos trabalhadores, as saídas apresentadas no

discurso dominante são individuais: o empreendedorismo e a empregabilidade, como será visto a seguir.

### ***1.3. O discurso da empregabilidade e do empreendedorismo***

A transformação do trabalho originada da ruptura da promessa de integração social via emprego incorpora-se simbolicamente em duas expressões-chave da atualidade: empregabilidade e empreendedorismo. Por meio da ação de gestores e especialistas em administração de empresas tais noções propagaram-se intensamente a partir dos anos 1990 como solução para os problemas da escassez de empregos do mundo globalizado.

A empregabilidade seria a condição de o trabalhador tornar-se empregável em meio à crescente competitividade por empregos através de uma contínua preparação e adaptação ao mercado de trabalho. A capacidade de manter ou conquistar um emprego estaria relacionada à idéia de desenvolvimento de certas habilidades e competências e à adequação do trabalhador às necessidades da empresa. E não são poucas as exigências, como indica Malvezzi:

A contratação de um novo funcionário, ou a manutenção de um, anteriormente contratado, depende de uma estimativa e avaliação de sua eficácia, ou do valor que ele agregará (ou já agrega) ao produto ou serviço. Ele é avaliado não apenas por seu compromisso com os resultados, mas também pela diferenciação de qualidades que ele é ou será capaz de produzir no produto ou serviço. Para tanto, verifica-se ou estima-se o quanto ele é capaz de estar atento aos detalhes do processo e dos resultados, bem como valorizar os custos comprometidos nessa transformação. Aferem-se, igualmente, seus hábitos de monitoramento de seu próprio desempenho, avaliam-se suas iniciativas por melhores resultados e sua desenvoltura de atuação distante da tutela do chefe. Valoriza-se sua capacidade de integrar-se a novas tarefas e de recriar seu posto de trabalho em função das exigências de respostas à competitividade. Além disso, considera-se, igualmente, seu empenho em elaborar e realizar um projeto de desenvolvimento pessoal e profissional, cuidando de sua atualização e do acréscimo de novas competências. Finalmente, considera-se sua realização pessoal, o prazer que ele revela na realização de suas tarefas e na produção de resultados. O trabalhador ideal é aquele que é crítico de seu trabalho e de sua empresa e move-se profissionalmente, numa relação de reciprocidade entre sua empregabilidade e a empresabilidade por parte da empresa. Como escreveu Eugène Enriquez, é aquele que é capaz de integrar as metas de sua carreira aos alvos de seus ideais de ego. Não é fácil, para quem esteve por muitos anos habituado a um ambiente de trabalho calmo e conservador, ajustar-se ao perfil do agente econômico reflexivo. (Malvezzi, 1999, p.66)

As palavras do autor revelam um quadro muito significativo ao reproduzir um discurso pela empregabilidade em que detalha o perfil idealizado do trabalhador contemporâneo de acordo com a visão empresarial. As atuais exigências do mercado apontam a necessidade de que o trabalhador assuma responsabilidade não só pelos resultados de seu trabalho, mas ainda tome para si o papel de monitorar seu desempenho e gerenciar o próprio processo de trabalho, demonstrar liderança, flexibilidade e iniciativa, buscar novas competências e elaborar um projeto de desenvolvimento pessoal e profissional. Ademais, é preciso que o empregado considere o cumprimento de suas tarefas e a produção de resultados como fundamentais para a sua realização pessoal. Enfim, o empregado deve entregar-se de corpo e alma para a empresa em que trabalha. Estes requisitos mostram que não basta ao capital utilizar-se da força de trabalho; agora ele busca capturar sua subjetividade. Não é à toa que Malvezzi (1999) denomina este trabalhador como agente econômico reflexivo. Todo o discurso constrói-se como justificativa para uma reinvenção do método de exploração do trabalho para assegurar a acumulação capitalista.

É neste sentido que o direito do cidadão ao trabalho dá lugar ao dever de cada indivíduo garantir sua empregabilidade no mercado de trabalho. De um direito coletivo que implica obrigações ao Estado e empregadores, passa-se a responsabilizar unicamente o indivíduo pela conquista e conservação de um emprego. Como assinala Hirata (1997):

tal como vêm sendo utilizadas, as noções de competência e de empregabilidade estão associadas a uma política de seleção da empresa e implica transferir a responsabilidade da não contratação ou da demissão ao trabalhador. Um trabalhador “não empregável” é um trabalhador não formado para o emprego, não-competente. O acesso ou não ao emprego aparece como dependendo da estrita vontade individual de formação, quando se sabe que fatores de ordem macro e mesoeconômicas contribuem decisivamente para essa situação individual. (Hirata, 1997, apud Shiroma; Campos, 1997, p.28)

Esta análise é compartilhada por Leite (1997), ao afirmar que este conceito tem servido mais para dissimular do que para explicar a realidade do mercado de trabalho por basear-se em falsos pressupostos como o de que haveria oferta de trabalho para todos e que o desemprego teria origem na falta de qualificação da população economicamente ativa. Desta forma, imputa-se ao trabalhador a responsabilidade por sua demissão ou não contratação, encobrindo as verdadeiras causas e incentivando uma crescente competição e individualismo entre os trabalhadores. O desemprego é justificado como falta de

adequação do trabalhador às contingências do mercado de trabalho. Cada indivíduo teria que investir em uma constante atualização de suas competências, abrangendo, além do conhecimento tradicional adquirido por meio da qualificação, uma série de habilidades, experiências e atributos pessoais, constituindo sua própria subjetividade.

O discurso da empregabilidade assume uma função claramente ideológica ao ocultar os determinantes políticos e econômicos da questão do emprego na nova configuração do capitalismo e destacar a necessidade de que o trabalhador se submeta cada vez mais aos interesses do mercado. As mutações do trabalho são mostradas como uma fatalidade da qual não haveria como escapar, cabendo ao trabalhador aceitar as novas regras e se adaptar. Não há espaço para questionamentos ou reações contrárias. Todo o discurso é produzido de modo a exacerbar o individualismo, fragmentando as possibilidades de mobilização coletiva dos trabalhadores. Até a forma de nomear o empregado tem o propósito de atenuar o conflito. Agora não é mais funcionário ou trabalhador e sim colaborador. Transforma-se em parceiro da empresa na tentativa de igualar seus interesses aos do patrão (Oliveira, 2005). É preciso “vestir a camisa” da empresa, de modo que o sucesso da empresa significa o seu sucesso. Assim, retiram-se os direitos que teria como trabalhador, agregam-se as responsabilidades e os riscos que deve assumir como um colaborador da empresa e, no entanto, o empregado revela-se cada vez mais subordinado e muito distante de usufruir das benesses desta parceria.

A inevitabilidade de um quadro de absoluta escassez de empregos é o pano de fundo que muitos analistas utilizam para sustentar a desconstrução da cultura do emprego estável e protegido e legitimar uma maior flexibilização das contratações com a conseqüente precarização das relações de trabalho. É o que fazem Colossi e outros (1997) na busca de explicar a transformação do conceito de trabalho:

Vive-se hoje num mundo com um número cada vez menor de postos de trabalho, e é preciso compreender que o trabalho, em sua forma clássica, *empregado dependente e sem assumir riscos*, está cedendo lugar a um mercado em que não existem garantias e em que o emprego deve ser reconquistado a cada dia. (...) A empregabilidade pressupõe uma relação de parceria, em que o empregado assume sua parte nos riscos e um compromisso com o produto final do seu trabalho. No modelo anterior, o trabalhador não tinha compromissos com o sucesso e a venda do produto fabricado; no modelo atual, seu emprego está subordinado ao sucesso do produto (Colossi *et al.*, 1997, p.63).

Repete-se aqui o argumento segundo o qual o emprego atual deve ser considerado uma relação de parceria entre o empregado e a empresa na tentativa de justificar a necessidade de que o parceiro-colaborador assuma parte dos riscos da empresa. Além de ter o próprio emprego subordinado aos acasos da empresa e uma carreira irregular e imprevisível, parte do seu salário passa a ser vinculado a metas e resultados da empresa (Sennet, 1999; Passos *et al.*, 2008). Assim, reproduzindo as palavras dos analistas que sustentam a tese da empregabilidade, o empregado estável e dependente que não assume riscos deve ser sucedido pelo agente econômico reflexivo, um colaborador flexível e comprometido com o sucesso da empresa.

Outra forma de se adaptar em um contexto de incertezas do mercado de trabalho pode se dar pelo empreendedorismo. Este seria o outro conceito de caráter mistificador que buscaria “positivar o desmonte da sociedade salarial” (Frigotto, 1999), sendo apontado como solução para a crise do desemprego e da ruptura do contrato estabelecido entre a relação de emprego e um conjunto de garantias e direitos.

Novamente é Malvezzi (1999) quem dita os critérios de sobrevivência neste “novo modelo de emprego”:

Diante do exposto, o que surge como modelo de emprego? O empreendedorismo. É difícil sobreviver na sociedade globalizada, fora desse modelo. (...) Os negócios estão sendo pulverizados, os empregos são criados pelas pessoas e os resultados dependem de ajustamento aos eventos que recriam as regras do jogo naquele momento. Quem é o empreendedor? É aquele trabalhador que comprometido com os resultados, cria competências organizacionais, sociais e econômicas para realizar a transformação que o negócio exige. (...) É um indivíduo que administra sua vida profissional, agora sujeita a alterações imprevisíveis e frequentes, obrigando-o a reorientar sua identidade, suas atitudes, metas, rotinas e redes sociais. (Malvezzi, 1999, p.66)

Até aqui a figura do empreendedor se confunde com o agente econômico reflexivo que pautou a discussão sobre a empregabilidade. Em muitos aspectos os dois conceitos se assemelham como receita para sobreviver às contingências da economia globalizada. O empreendedor pode ser apontado como o indivíduo que se destaca pela capacidade de inovação, criatividade e liderança em seus negócios. No entanto, enquanto a empregabilidade reporta para a possibilidade de se inserir no mercado por meio de um emprego, a idéia de empreendedorismo relaciona-se geralmente à inserção pela criação do

auto-emprego<sup>11</sup>. É a conhecida concepção de tornar-se patrão de si mesmo ou trabalhar por conta própria. A idéia é que se não há empregos, as pessoas não teriam alternativa a não ser criar seu próprio espaço:

Os empregos estão diminuindo em alguns setores, aumentado em outros e há muitas chances de criação de empregos no trabalho autônomo. Procurar emprego em uma grande indústria é sempre um risco, criar um espaço de trabalho como autônomo é sempre uma opção disponível, embora, hoje, seja muito complicado distinguir uma oportunidade de um risco. Conhecendo a competitividade sanguinária que assola o mercado e a exigência de eficácia e qualidade, as pessoas não têm alternativa senão acompanhar o mercado do trabalho em sua metamorfose. (Malvezzi, 1999, p.67)

Apesar de enaltecer o empreendedorismo, Malvezzi reconhece que há maior risco nesta opção, mesmo que a insegurança também seja encontrada no modelo de emprego atual. Porém, como parte do pressuposto de que o emprego assalariado estável não está mais disponível, cada vez mais os empregos passariam a ser criados por pessoas e não por empresas. Desta forma, preconiza a necessidade que os trabalhadores passem a competir no mercado de trabalho como as empresas fazem entre si. E finaliza admitindo que tal condição seja desumana, embora não haveria outra saída:

Sem dúvida, seria mais fácil ter um emprego estável na forma da institucionalização do trabalho na sociedade industrial, porém esse mundo, embora, aparentemente melhor, já não está disponível. É por isso que vivemos estressados e sem espaço para descanso. A resposta às nossas questões iniciais podem ser resumidas na seguinte frase: os empregos estão se tornando menos substantivados, mais voláteis, migrantes e criados pelas pessoas, mais do que pelas empresas. O destino do trabalhador é se apropriar de seu próprio desenvolvimento e competir no mercado de trabalho, como as empresas competem entre si. Embora essa condição seja desumana é a condição na qual temos que viver. A desumanização do trabalho nesses últimos 20 anos, deixou de ser caracterizada pelas más condições de trabalho, passando para a competitividade entre os empregos. (Malvezzi, 1999, p.68)

É significativo constatar que os autores que reproduzem o discurso da empregabilidade e do empreendedorismo aceitam sem discussão que não há mais espaço

---

<sup>11</sup> Pamplona afirma que o conceito de auto-emprego pode ser utilizado como sinônimo de “trabalho independente”, “*self-employment*” e “*travail autonome*”. O autor explica que o auto-emprego caracteriza-se “de forma genérica pela independência, pela autonomia e pelo controle sobre seu processo de trabalho (atividade em si, matérias-primas, meios de produção). No auto-emprego, o proprietário dos meios de produção participa diretamente da atividade produtiva; sua renda não é previamente definida, pois dependerá de seu trabalho, de seu capital e da demanda direta do mercado de bens e serviços; seu objetivo primordial é prover seu próprio emprego (meio de subsistência) e não valorizar seu capital (acumulação de capital)” (Pamplona, 2003, p.2).



para o emprego assalariado protegido. Pressupõe-se o fim da “sociedade salarial” baseada na inserção pelo emprego com um sistema de proteções, garantias e direitos (Castel, 1998) como consequência natural e inexorável do advento das novas tecnologias, globalização da produção, abertura das economias e internacionalização do capital. É uma variação da idéia que as relações de trabalho seriam submetidas à lógica do mercado, como uma entidade abstrata com engrenagens que operam por conta própria. Assim, não se vislumbra a possibilidade de mudar esta lógica, seja por meio de políticas governamentais, seja por meio da mobilização da sociedade.

A celebrada vocação empreendedora do povo brasileiro foi mensurada por pesquisa do Global Entrepreneurship Monitor (GEM), associação internacional que analisa o empreendedorismo em diversos países.<sup>12</sup> Segundo o Relatório GEM de 2007, o Brasil apresenta uma taxa de atividade empreendedora de 12,7%, posicionando-se em nono lugar em um ranking de 42 países (Passos *et al.*, 2008). No entanto, antes de se vangloriar de tal feito, como costumam fazer os consultores de negócios e a mídia em geral<sup>13</sup>, é preciso analisar melhor seu significado.

Inicialmente, quais são os outros países que compartilham com o Brasil as altas taxas de empreendedorismo? O primeiro lugar ficou com a Tailândia, seguida por Peru, Colômbia, Venezuela, República Dominicana, China, Argentina, Chile e Brasil. É interessante perceber que dos nove países relacionados, apenas dois não fazem parte da América Latina. Nenhum destes países é conhecido pela alta qualidade de vida, de remuneração ou de emprego de seus habitantes. Neste sentido, o fator mais importante para compreender estes dados é que grande parte dos que enfeitam as estatísticas sobre

---

<sup>12</sup> A organização responsável pelo projeto Global Entrepreneurship Monitor (GEM) é a Global Entrepreneurship Research Association (GERA), formada pelo Babson College (EUA), London Business School (Inglaterra) e representantes dos grupos nacionais do GEM. O objetivo do projeto, que ocorre há nove anos, é descrever e analisar o empreendedorismo em grande número de países para medir as diferenças no grau de atividade empreendedora entre os países, descobrir os fatores que levam ao empreendedorismo e sugerir políticas para ampliar a taxa de empreendedorismo (Bosma *et al.*, 2008).

<sup>13</sup> Enquanto os jornais estampam com orgulho em suas páginas que o brasileiro é um dos povos mais empreendedores do planeta, muitos desses empreendedores prefeririam, se pudessem escolher, os direitos que o emprego proporciona. São os empreendedores por necessidade, grupo em expansão que ganha espaço pela crise econômica e não pela vocação de empreendedorismo. Dados da pesquisa Global Entrepreneurship Monitor (GEM) de 2004, que posicionava o Brasil em sétimo lugar no ranking geral dos países analisados e segundo em números absolutos, foram festejados pela mídia. No entanto, ao examinar com mais detalhe os dados, verifica-se que o empreendedor brasileiro médio é jovem, com pouco dinheiro e pouco estudo. Segundo a pesquisa de 2004, 54% tinham até o ensino médio e 14% fizeram curso superior. Os empreendedores por necessidade no Brasil somavam 46% do total de empreendedores e a maior parte recebia menos de três salários mínimos (Flores, 2005, p. 10).

empreendedorismo lançaram-se nessa atividade por não terem outro meio de sobrevivência. Segundo a pesquisa brasileira: “Dos 7,5 milhões de brasileiros que empreendem, 41,6% não o fazem voluntariamente, mas por necessidade” (Passos *et al.*, 2008, p. 6). Na verdade, o próprio Relatório Executivo do GEM admite que somente 39% dos brasileiros podem ser considerados empreendedores por oportunidade<sup>14</sup>, o que aumentaria consideravelmente a proporção dos que empreendem por necessidade. Para efeitos comparativos, os empreendedores por oportunidade vão de 29% na Sérvia até 81% na Dinamarca. Os Estados Unidos, dita terra das oportunidades, apresentam o percentual de 62%.

O estudo sobre empreendedorismo no Brasil, realizado pelos parceiros brasileiros da pesquisa,<sup>15</sup> discute as alternativas de trabalho para quem não encontra emprego assalariado. Para os mais qualificados as possibilidades seriam o trabalho autônomo e investir em um empreendimento formalizado como microempresário. Podem atuar como terceirizados ou prestadores de serviços para outras empresas. Segundo a pesquisa esses trabalhadores “possuem maior nível de escolaridade, são empreendedores formalizados em empresas e com acesso aos benefícios sociais, representantes da classe média e profissionais com experiência anterior de trabalho, mas também abrangem jovens com elevado nível de formação que não encontram emprego no setor formal” (Passos *et al.*, 2008, p.64). Para os menos qualificados, restam opções de trabalho de maior

---

<sup>14</sup> Segundo o Relatório de 2007: “Although most individuals are pulled into entrepreneurial activity because of opportunity recognitions, others are pushed into entrepreneurship because they have no other means of making a living. For those who are pulled into entrepreneurship, two major drivers of opportunity entrepreneurship can be identified: those who are pulled primarily because they desire independence, and those who are primarily pulled to entrepreneurship because they want to increase their income as compared to, for instance, being an employee. The remaining share includes people who mention that they have no other way of earning a living (necessity-motivated entrepreneurs) and people who became involved in entrepreneurial activity primarily to maintain their income. This year, the calculation method for opportunity driven early-stage entrepreneurial activity (opportunity-TEA) has been refined, and is not comparable to previous years. It includes only those who are pulled into entrepreneurship by opportunity and because they desire independence or to increase their income, not those who are pushed to entrepreneurship out of necessity or those who sought only to maintain their income. (...) The countries with high relative prevalence of improvement-driven opportunity entrepreneurship are primarily high-income countries. In these countries, opportunities may be expected to be more abundant, and individuals may have more alternatives to make a living. Chile and Uruguay are the only two examples of middle- and low-income countries with relatively high improvement-driven opportunity entrepreneurship, while no high-income country has low relative prevalence of improvement-driven opportunity-TEA” (Bosma *et al.*, 2008, p.19).

<sup>15</sup> O Projeto GEM Brasil é coordenado pelo Instituto Brasileiro da Qualidade e Produtividade (IBQP) com a participação de Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae), Sistema Federação das Indústrias do Estado do Paraná (Fiep), Centro Universitário Positivo (Unicenp), Ministério da Ciência e Tecnologia (MCT) e Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUCPR) (Passos *et al.*, 2008).

vulnerabilidade, principalmente como autônomos sem registro e assalariados informais. Estes são os empreendedores por necessidade, que buscam apenas uma alternativa de geração de renda. Dedicam-se principalmente à prestação de serviços para pessoas físicas como vendedores ambulantes, *motoboys*, cabeleireiros e trabalhadores da construção civil.

Embora esteja aumentando a participação da mulher e do jovem, o perfil predominante do empreendedor brasileiro é do homem na faixa etária de 25 a 44 anos, que o relatório denomina “empreendedor tradicional”. Em relação ao nível de escolaridade, os empreendedores com até quatro anos de estudo, que em 2002 representavam pouco mais da metade do total de empreendedores, em 2007 baixaram para menos de 30%. Contrariamente, os que tinham mais de cinco anos de escolaridade passaram de 50% em 2001 para 71% em 2007. Mesmo com este aumento, observa-se que o nível de escolaridade dos ditos empreendedores ainda é muito baixo. Também se destaca, pelo aspecto negativo, a renda familiar dos empreendedores tradicionais. Neste caso, entretanto, a tendência é de piora, já que a faixa de renda de menos de três salários mínimos aumentou de 36% em 2001 para 57% em 2007. Isto significa que no último ano pesquisado mais da metade dos empreendedores iniciais tinham uma renda familiar de menos de três salários mínimos (Passos *et al.*, 2008).

Constata-se, assim, que embora a pesquisa do Global Entrepreneurship Monitor procure incentivar o empreendedorismo, os dados apresentados desmistificam a figura do empreendedor. O perfil que emerge da pesquisa brasileira está muito distante da imagem divulgada pela mídia de um indivíduo criativo e ousado, geralmente jovem e de alta qualificação, que abre uma empresa em área inovadora para trabalhar em algo que goste, sem se submeter a um patrão, e fica rico. Na realidade, o empreendedor brasileiro está mais próximo do indivíduo de baixa escolaridade que, por necessidade, começa um negócio informal na área de comercialização de alimentos ou roupas no varejo e cuja renda familiar não passa de três salários mínimos (Passos *et al.*, 2008).

O que pode ser concluído desta análise é que os discursos da empregabilidade e do empreendedorismo buscam incutir a idéia de que cada trabalhador se torna responsável pelo próprio sucesso ou fracasso no mundo do trabalho. Cada um deve administrar sua carreira e competir no mercado como se fosse uma empresa, submetendo-se às leis do mercado e deixando para trás a segurança do emprego estável e protegido. Encobre-se,

desta forma, uma precarização das condições de trabalho na qual o indivíduo não possui qualquer segurança ou perspectiva futura. A precarização do trabalho pode ser compreendida, segundo Galeazzi (2006), como uma diversidade de situações laborais que se afastam do padrão de emprego assalariado, regido por leis e condições de trabalho determinadas. Em muitos casos, estas novas formas de trabalho podem ser consideradas trabalho precário, pois em geral não usufruem dos direitos assegurados ao emprego assalariado, como as férias, descanso remunerado, seguro desemprego, aposentadoria. Se, além da falta de benefícios e proteção social, forem somadas a insegurança e instabilidade do atual modelo de trabalho, pode-se apontar para um processo de precarização do trabalho.

#### ***1.4. O trabalho precário e suas conseqüências***

O trabalho precário não é um fenômeno novo e há muito está presente nos sistemas de emprego assalariado. Aparece de distintas maneiras em diferentes períodos e lugares e configura-se a partir das circunstâncias históricas, das normas sociais e do desenvolvimento do mercado de trabalho (Vosko, 2006). Após a segunda guerra, formas de regulação do mercado de trabalho se alastraram em diversos países, com a criação de uma relação empregatícia padrão que protegia os trabalhadores de práticas e condições de trabalho inaceitáveis, estabelecia um conjunto de direitos, além de maior grau de regularidade e durabilidade no emprego. O modelo normativo de emprego padrão foi identificado como um trabalho permanente (por período indeterminado), em tempo integral, em que o trabalhador teria um empregador e trabalharia sob sua supervisão direta, com acesso a benefícios sociais. Políticas como seguro desemprego, auxílios contra doenças e acidentes de trabalho e aposentadoria foram constituídas com base nesta relação de emprego. Assim, formas de trabalho diferentes deste modelo foram relacionadas ao trabalho precário.

Nas últimas décadas tem havido um crescente debate sobre o aumento do trabalho atípico, que geralmente é equiparado às formas de trabalho à margem do padrão. Neste sentido, assume um grande número de configurações diferentes, uma heterogeneidade que torna toda generalização arriscada, uma vez que nem todo trabalho atípico é precário

(Rodgers, 1989). Geralmente, o trabalho que diverge do emprego padrão tem alta correlação com o trabalho precário, já que os benefícios trabalhistas se vinculam ao normatizado. No entanto, para compreender o trabalho precário, analisar a deterioração de formas de emprego próximas ao emprego padrão é tão importante quanto a ampliação de novas formas de trabalho.

Contra a tendência que considera todas as formas de trabalho que desviam do padrão de emprego assalariado como precárias, Rodgers (1989) aponta a necessidade de observar as diversas dimensões do trabalho precário. Inicialmente, há o grau de (in)certeza na continuidade do trabalho, caso dos trabalhos por tempo determinado ou daqueles em que há alto risco de perda do emprego. Em segundo lugar, há o controle do trabalho. Quanto menos controle sobre as condições de trabalho, mais inseguro o trabalho. Em terceiro, o grau de proteção dos trabalhadores e o acesso a benefícios sociais. Finalmente, a quarta dimensão refere-se ao nível de rendimentos. Em suma, para definir a precariedade do trabalho é preciso combinar elementos como instabilidade, falta de proteção, insegurança e vulnerabilidade social.

De acordo com Rodgers, a visão dualista que opõe os trabalhadores seguros aos precários deve dar lugar a uma concepção em que são considerados os graus de vulnerabilidade que variam entre os diferentes grupos de trabalhadores. Em obra que reúne uma série de estudos sobre o crescimento do trabalho precário na Europa, o autor analisa várias formas de trabalho atípico, como o temporário, em tempo parcial (geralmente de meio período), o trabalho domiciliar e o autônomo. A categoria de trabalho autônomo, por exemplo, é bastante ampla. Assim, é preciso diferenciar o autônomo precário do autônomo produtivo e estável. Para isto sugere a combinação de uma série de critérios como renda, capital, qualificação e horas de trabalho, além de uma possível categorização de sua função econômica (Rodgers, 1989).

Embora os trabalhadores atípicos pesquisados no livro focado nos países europeus possuam características variadas, há algumas tendências como uma maior quantidade de pessoas jovens, do sexo feminino, de baixa escolaridade e qualificação. No entanto, em alguns casos, como no trabalho autônomo e por contrato, sobressaem-se os homens e trabalhadores mais velhos. Na verdade, em qualquer categoria de trabalho atípico há um pequeno, mas expressivo, percentual de trabalhadores mais qualificados, com renda mais

elevada. De modo geral são homens mais velhos e com maior escolaridade (Rodgers, 1989).

Outra pesquisadora dedicada ao estudo da precarização do trabalho, Vosko (2006) questiona a utilização de conceitos descritivos como “emprego padrão” e “à margem do padrão” ou “atípico” como uma tentativa de neutralizar os problemas sociais. Além disso, a rigidez da distinção entre os dois conceitos tende a encobrir diferenças importantes encontradas em todas as formas de trabalho enquadradas na seara do atípico. Por isso, a autora opta por usar o conceito de emprego precário<sup>16</sup>, o que evidenciaria a idéia da insegurança advinda desta posição.

Apesar de considerar útil a classificação das dimensões do trabalho precário de Rodgers, Vosko (2006) assinala que ainda é pouco abrangente, por operar basicamente a partir do trabalho assalariado, deixando de lado o trabalho autônomo. Daí conclui a importância de uma abordagem multifacetada ao elaborar dimensões do trabalho precário, aprofundando-as para que reflitam as diferenças de contextos e posições. Parte, assim, da seguinte definição:

Precarious employment encompasses forms of work involving limited social benefits and statutory entitlements, job insecurity, low wages, and high risks of ill-health. It is shaped by employment status (i.e., self-employment or wage work), form of employment (i.e., temporary or permanent, part-time or full-time), and dimensions of labour market insecurity as well as social context (such as occupation, industry, and geography), and social location (the interaction between social relations, such as gender and ‘race’, and political and economic conditions)<sup>17</sup>. (Vosko, 2006, p.3-4)

Esta conceituação reflete a posição da autora preocupada em compreender as relações sociais e a experiência dos trabalhadores de acordo com uma visão multidimensional e dinâmica do processo. O emprego precário é concebido de forma relacional, configurado por dimensões como controle limitado sobre o processo de

<sup>16</sup> Vosko (2006) utiliza o conceito de “precarious employment”, que foi traduzido como “emprego precário” quando em referência à sua conceituação. Entretanto, nesta tese, optou-se pelo termo “trabalho precário”, uma vez que a palavra emprego está associada à relação de trabalho assalariado padrão.

<sup>17</sup> “O emprego precário abarca formas de trabalho que envolvem regulamentação e benefícios sociais limitados, insegurança de trabalho, baixos rendimentos e alto risco de problemas de saúde. Configura-se pelo status de emprego (autônomo ou assalariado, por exemplo), pela forma de emprego (temporário ou permanente, parcial ou integral) e pelas dimensões da insegurança do mercado de trabalho, além do contexto social (como ocupação, setor de atividade e localização) e posição social (interação entre relações sociais, como gênero e ‘raça’, e condições políticas e econômicas).” (tradução própria)

trabalho, baixos rendimentos, alto grau de incerteza e uma ínfima proteção regulatória. A abordagem parte de uma concepção condicionada por fatores como tempo, contexto e localização, o que implica expressões diferenciadas ao longo do tempo, de acordo com a interação entre normas de emprego e relações sociais, como as relações raciais e de gênero.

De acordo com esta perspectiva, Vosko (2006) demonstra como a precarização tem forte correlação com o gênero e a raça do trabalhador. As desigualdades de gênero, por exemplo, persistem desde a construção do emprego padrão como uma norma masculina dentro do modelo do homem provedor e mulher cuidadora. Com a erosão destes dois modelos (do emprego e da divisão sexual de trabalho), os trabalhos mais precários, tanto em termos de renda como de proteção social, foram destinados às mulheres.

Mas, apesar de evidenciarem o vínculo entre precarização e gênero, os indicadores de trabalho precário não podem se limitar ao trabalho pago. A autora defende a necessidade de contabilizar o ‘trabalho total’ do indivíduo (tanto o trabalho pago como o não pago), o que aponta que a desigualdade vai além do trabalho pago. Mesmo com a grande ampliação das taxas de emprego feminino, ainda persiste a divisão desigual do trabalho não pago nos cuidados da casa e das crianças. Apesar dos avanços decorrentes de toda a luta feminista, a participação da mulher no trabalho doméstico não pago permanece constante desde 1960 (em torno de dois terços do total de trabalho não pago), segundo as estatísticas do Canadá<sup>18</sup>.

Com base nas transformações do mercado de trabalho, Vosko (2006) propõe a elaboração de um novo perfil estatístico do trabalho precário. Este perfil faria uma diferenciação entre diversos tipos de trabalho para proporcionar maior precisão para as pesquisas relacionadas ao tema. Para isto, em primeiro lugar, é preciso levar em conta a distinção entre assalariados e autônomos para entender a capacidade de controle do trabalho e o grau de proteção. Em segundo lugar, o grau de certeza da continuidade do emprego (que divide autônomos e empregadores, por exemplo), em terceiro, separa-se o

---

<sup>18</sup> No Brasil a situação não é diferente. A pesquisadora do Ipea, Ana Amélia Camarano, analisa a situação da mulher brasileira segundo os dados da Pnad de 2006: “Apesar de a mulher brasileira estar assumindo o papel de provedora, ela continua ainda sendo a principal responsável pelo cuidado doméstico, mesmo na condição de ocupada, o que não apresentou variações expressivas no período. A proporção de mulheres ocupadas que se dedicavam a afazeres domésticos foi de 90,4% e a de homens, de 51,1%, em 2006. Mais expressiva foi a diferença no número médio de horas trabalhadas em afazeres domésticos. As mulheres ocupadas trabalhavam, em média, 21,6 horas semanais e os homens, 9,3.” (Camarano, 2007, p. 27).

emprego em tempo parcial do integral, já que certos benefícios baseiam-se na quantidade de horas trabalhadas.

As transformações do trabalho e a deterioração das condições de emprego devem-se a fatores conjunturais como uma recessão econômica ou são consequência de mudanças estruturais de longo prazo? Talvez uma combinação de ambos, visto que o movimento de mudanças estruturais, que esta tese já apontou, não é linear e pode ser acompanhado por conjunturas específicas. Há uma tendência mundial de aumento dos chamados trabalhos atípicos, mas também é possível perceber a influência conjuntural de piora das condições de emprego, como no caso do Brasil dos anos noventa. Com o acelerado crescimento do desemprego e do trabalho desprotegido, analistas apontavam para o fim do emprego assalariado. Porém, o cenário mudou após o início dos anos 2000. Embora ainda seja preocupante o número de trabalhadores precários, o país não se encontra mais em situação crítica, como se verá adiante no Capítulo 2.

O aumento da precarização do mercado de trabalho nos mais diversos países do mundo pode ser compreendido dentro do quadro de piora generalizada das condições de trabalho das últimas décadas, como uma alta taxa de desemprego. Indicadores revelam uma relação entre crescimento do desemprego e ampliação do trabalho precário, como o trabalho autônomo de baixos rendimentos no Reino Unido (Rubery, 1989) e dos trabalhos temporários na França (Caire, 1989).

De acordo com Rodgers (1989) a origem do trabalho precário pode ser relacionada ao modelo da empresa flexível. Segundo esta idéia as empresas permaneceriam com um grupo central de empregados com vínculo e um conjunto maior de trabalhadores precários subcontratados, terceirizados e temporários que funcionariam como uma reserva que permitiria uma rápida adaptação às necessidades produtivas. Explicar-se-ia assim o interesse das empresas na criação do trabalho precário, já que o autor afirma não estar convencido que os baixos custos deste tipo de trabalho para a empresa compensariam uma provável menor produtividade. Esta afirmativa, entretanto, ignora a realidade dos diversos países (ditos periféricos, como o Brasil) onde a prática empresarial de contratar trabalhadores de forma precária ocorre há muito tempo.

O trabalho precário tem forte vínculo com as leis que governam as relações de trabalho. Por isso, para entender este tipo de trabalho é preciso considerar a



regulamentação mais ampla do mercado de trabalho, com o conjunto de leis formais e informais, as instituições e as políticas, além dos aspectos culturais que organizam as relações e práticas do trabalho (Vosko, 2006).

Além de protagonizar a função legislativa, o Estado também se destaca como empregador de trabalhadores que não se enquadram no emprego assalariado formal. Em diversos países o setor público vem contribuindo para o crescimento de contratações atípicas, como contratos temporários e por tempo parcial no Reino Unido, na Bélgica e na França (Marshall, 1989; Caire, 1989; Ricca, 1989). Este é o caso também do Brasil, como será discutido mais adiante, que sofreu uma multiplicação de trabalhadores por contrato temporário, terceirizados e consultores atuando como funcionários públicos a partir da década de noventa. A princípio, este duplo papel pode parecer ambíguo, mas na prática está havendo uma grande sincronia com ações de desregulamentação das leis que protegem o empregado em movimento que segue as reivindicações de empresários por maior flexibilização do trabalho (Freitas, 2000).

A posição dos sindicatos também deve ser analisada com cuidado. A despeito de se colocarem contra a precarização do trabalho, há uma tendência dos sindicatos a se concentrarem na defesa dos direitos dos trabalhadores com o tradicional emprego padrão. Em alguns casos o trabalho precário apenas é combatido quando ocorre em substituição a empregos regulares (Rubery, 1989). Como a grande maioria dos sindicatos representa trabalhadores regulares, discute-se o enfraquecimento e maior fragmentação do movimento sindical (Santana; Ramalho, 1993). Muitos outros pesquisadores constatam a dificuldade dos movimentos de trabalhadores tradicionais em lidar com formatos diferentes do emprego padrão. Entre eles, Das Gupta (2006), conclui que é preciso desenvolver uma pluralidade de formas representativas para além do modelo dominante para abarcar as necessidades dos trabalhadores precários. Já Cattani e Araújo apontam que apesar destes trabalhadores não contarem “com formas institucionais de defesa e de articulação da luta pelos seus interesses” (Cattani; Araújo, 2006b, p.259), há uma maior preocupação dos sindicatos contemporâneos com a representação destes segmentos com o “alargamento da base de representatividade para novas categorias de trabalhadores, o que reforça sua natureza democrática” (Cattani; Araújo, 2006a, p.254).

As conseqüências do trabalho precário no âmbito individual mostram-se bastante complexas, com uma grande variação nas respostas, entre motivação, adaptação, estresse e desalento. Pesquisa com trabalhadores temporários na Bélgica conclui que, apesar de rejeitarem a idéia de que seriam marginalizados, parte dos trabalhadores avaliaram encontrar-se em uma situação de dificuldade econômica e social. Entretanto, não foi possível chegar a um bloco homogêneo de respostas. Entre os que reagem ativamente à situação, há dois grupos: a) os que estão satisfeitos com o trabalho e tentam se destacar por meio de iniciativas para obter uma posição permanente, uma vez que o status atual interfere em seus planos para o futuro; e b) os que não estão satisfeitos e pretendem conseguir um trabalho estável. Estes não vêem a precarização como inevitável, mas como responsabilidade da situação política e econômica. Alguns estão estressados, insatisfeitos e deprimidos por considerarem que seu *status* como precários interfere em seus relacionamentos e na integração no trabalho (Salengros *et ali*, 1989).

Em outro estudo sobre as conseqüências psicológicas dos trabalhos temporário e domiciliar no Reino Unido, Burchell (1989) aponta a similaridade entre os efeitos negativos do desemprego e do trabalho precário para o indivíduo. Salienta que a insegurança e a falta de possibilidade de planejamento do futuro são as causas comuns de piora das condições psicológicas tanto de desempregados como de precarizados. Além disto, pelo fato de muitas vezes não terem o status de empregados, estes trabalhadores têm pouco acesso aos direitos e benefícios garantidos por lei. Constatou-se ainda uma ligação entre o aumento de acidentes e a utilização de sub-contratados e outras formas atípicas de trabalho.

Apenas uma minoria realmente escolhe se engajar em uma destas formas de trabalho. A maior parte dos temporários é forçada a fazer esta escolha por falta de alternativas. Entre os trabalhadores domiciliares, a resposta é semelhante e envolve geralmente a necessidade de equilibrar o trabalho pago e o não-pago (os cuidados da casa e de crianças). A pesquisa ainda desmistifica uma suposta maior autonomia dos trabalhadores domiciliares. Evidenciou-se a existência de grande pressão não apenas pelas metas estabelecidas pelos empregadores, mas também pela necessidade do próprio trabalhador aumentar o ritmo de produção para assegurar o pagamento (geralmente por produto). Assim, na verdade, o trabalhador domiciliar precisa conciliar seu papel como

trabalhador com o de supervisor de sua própria produção, além de assumir grande parte do serviço doméstico de sua casa (Burchell, 1989).

Em estudo mais recente, Clarke e colegas (2007) investigaram os impactos das relações de trabalho precárias a partir da idéia do desgaste e tensão causados pela incerteza de continuidade em um trabalho, o esforço de procurar e manter um emprego e o amparo adquirido como resultado de estar empregado. Trabalhadores teriam um alto grau de desgaste quando vivenciam elevados níveis de incerteza e precisam fazer grandes esforços para encontrar e permanecer em um emprego. A combinação do anseio por um emprego mais estável, a expectativa de conseguir este emprego e o apoio recebido por sindicatos, colegas e familiares é essencial para entender os efeitos do trabalho precário na saúde do indivíduo. Os mesmos autores demonstraram anteriormente a associação entre trabalho precário e piora nas condições de saúde (Lewchuk *et al*, 2006).

A partir de uma pesquisa realizada com diferentes tipos de trabalhadores precários do Canadá, Clarke e colegas (2007) classificaram os entrevistados em três grupos distintos, de acordo com suas respostas à situação de emprego. O primeiro é formado pelos que estão em um trabalho precário com elevado grau de desgaste. São os indivíduos que estão mais insatisfeitos, apresentando alto estresse, ansiedade e até problemas de saúde. Almejam empregos mais seguros, mas não conseguem alcançar o objetivo e nem enxergam possibilidade de melhora. Têm baixo controle das condições de trabalho e conseqüentemente, dificuldades de planejar o futuro e organizar as finanças. Assim, o trabalho interfere na vida pessoal e familiar e na possibilidade de socialização com amigos e colegas. Estão constantemente preocupados com dinheiro e em conseguir outro emprego. Muitas vezes não tiram férias, trabalham nos horários de almoço, à noite e nos finais de semana.

No segundo conjunto de entrevistados estão os indivíduos com uma posição intermediária, com trabalho precário desgastante, mas que enxergam a possibilidade de melhora no futuro. Avaliam a situação atual como temporária (de entrada no mercado de trabalho, transição pós-demissão ou trabalho paralelo para desenvolver carreira diferente, por exemplo), um passo para conseguir um emprego estável. Há a percepção de que o trabalho atual gera alto estresse e incerteza, possíveis de suportar apenas no curto prazo.

Para muitos, é um sacrifício transitório em nome de uma melhor perspectiva no futuro próximo.

O último grupo, menos representativo entre os entrevistados, é dos trabalhadores que estão satisfeitos com o emprego e consideram a situação administrável a médio e longo prazo. Apresentam boas condições de saúde e financeiras. Poucos aqui desejam um emprego permanente. De modo geral, a satisfação vem da flexibilidade proporcionada pela situação de trabalho, ou outros tipos de recompensas como ganhos financeiros, pessoais, ou relacionados ao emprego. Admitem a existência de estresse e incerteza no trabalho, mas conseguem contornar tais efeitos principalmente pelo apoio que recebem fora do emprego (Clarke *et al.* 2007).

Um trabalhador temporário com contrato anual renovado nos últimos quatro anos entrevistado pelos pesquisadores canadenses (Clarke *et al.* 2007) exemplifica bem o grupo que vivencia os aspectos mais negativos da precarização. Ele afirma estar sempre cansado e preocupado, pois passa o tempo inteiro procurando e pensando em achar um emprego. Sua vida pessoal e sua saúde foram afetadas pela insegurança e impossibilidade de planejamento do futuro.

Mesmo os trabalhadores do grupo intermediário que percebiam a necessidade de reagir ao estresse achavam difícil conseguir um tempo para relaxar. Muitos sentiam que precisavam trabalhar longas jornadas e passar o tempo livre em busca de aperfeiçoamentos e especializações para “permanecer no mercado” e por isso estavam sempre “ligados”. Não conseguiam desligar-se e descansar. É o caso de um trabalhador com vários contratos de curto prazo que não consegue relaxar nem quando está praticando esportes, pois está sempre procurando clientes e novas possibilidades de emprego (Clarke *et al.* 2007).

As entrevistas apontam que os trabalhadores mais vulneráveis, com maior necessidade de apoio, são justamente os que têm maior dificuldade de conseguir ajuda tanto em casa, na comunidade como no trabalho. Pela natureza do seu trabalho estes indivíduos têm maior tendência a se sentirem isolados socialmente e em sua ocupação. Além disto, quando conseguem algum tipo de ajuda, esta geralmente também tem um caráter precário. No caso da categoria dos entrevistados mais adaptados ao seu tipo de trabalho, há uma maior rede de proteção constituída por sindicato, colegas de trabalho, amigos e familiares (Clarke *et al.* 2007). Um fator condiciona o outro: por um lado o

trabalhador mais vulnerável tem maior tendência ao isolamento e menor disposição e oportunidade de socialização, e por outro, a falta de suporte deixa-o ainda mais vulnerável, retraído e insatisfeito. Assim, é de extrema importância considerar as relações sociais quando se analisam as reações dos indivíduos ao trabalho precário.

Clarke e colegas (2007) chegam à conclusão que para a maior parte dos indivíduos o trabalho precário é insustentável e que os poucos que conseguem se adaptar bem à situação têm acesso a uma maior rede de apoio social. As transformações do mercado de trabalho levam à necessidade de um aprofundamento das formas de apoio aos trabalhadores, mas o aumento da individualização no trabalho e na sociedade afasta a possibilidade de amparo. As várias formas de proteção construídas ao longo do tempo estão sofrendo um processo de deterioração com o avanço do trabalho precário.

Outra pesquisa analisa a trajetória profissional de trabalhadores intermitentes, trabalhadores que não têm vínculo empregatício contínuo com um único empregador, realizam diversos trabalhos temporários, entrando e saindo do mercado de trabalho, e geralmente trabalham em condições e atividades inferiores às dos empregados permanentes (Malenfant *et al.*, 2007). Assim, são indivíduos que vivenciam não apenas a insegurança do trabalho precário, mas também do desemprego. Os pesquisadores investigaram como este tipo de experiência atua na construção da identidade, na relação com o trabalho e na organização da vida do trabalhador.

Malenfant, LaRue e Vézina (2007) retomam a teoria de Paugam, que aponta problemas de integração no emprego em indivíduos sem estabilidade e com baixa satisfação no trabalho. Também confirmam a importância do trabalho para o reconhecimento social e a gratificação pessoal dos indivíduos, o que torna sua ausência prejudicial para a saúde mental. A constante procura por emprego, a precarização das condições de trabalho, as rupturas dos laços sociais têm impacto negativo na vida dos trabalhadores.

A pesquisa de Malenfant e colegas conclui que estas trajetórias de precarização poderiam levar à exaustão emocional (*burn-out*) e o distanciamento ou desconexão (*disengagement*) do trabalho. Fadiga, pessimismo e sensação de fracasso foram outras sensações provocadas pelo trabalho intermitente. Na maioria dos casos, a falta de recursos econômicos, apoio social, realização, auto-estima e estima dos outros faz parte da realidade

deste tipo de trabalho. Assim, sustentam que se o trabalho não atinge os objetivos de auto-realização, desenvolvimento de suas capacidades e relacionamento com outros, ele não poderia ser considerado trabalho no sentido pleno do termo (Malenfant *et al.*, 2007).

\* \* \*

Este capítulo iniciou-se pela retomada da noção de informalidade, com uma discussão a respeito das diversas formas que os especialistas definiram o conceito. Partindo da idéia de setor informal elaborada pela OIT nos anos 1970, que reuniria unidades produtivas não organizadas, com pouco capital, característico de mercados não regulamentados, chega-se a uma concepção mais atual que incorpora as modalidades ocupacionais atípicas que têm origem no processo de mudanças estruturais do capitalismo.

O avanço da flexibilização do trabalho é parte importante das recentes transformações no processo produtivo. Demonstrou-se como a lógica de flexibilização procura estabelecer a autonomia das empresas na determinação das regras de uso da força de trabalho, com vistas à redução dos custos e retirada dos obstáculos para a rescisão de contratos, redundando na tendência de uma regulação pelo mercado, padrão que, nas palavras de Krein (2007), poderia levar a uma “mercantilização do trabalho”<sup>19</sup>. A proliferação de contratos flexíveis é um exemplo, em que empregadores utilizam-se das brechas legais e da debilidade da fiscalização para simular uma relação de trabalho autônoma, (ou mesmo um contrato comercial, como no caso das pessoas jurídicas), onde na verdade se encontra uma relação de emprego disfarçada.

Concomitantemente à lógica da flexibilização, surge o discurso dominante que aponta a solução para o fim da perspectiva de empregos assalariados em dois conceitos-chave da atualidade: a empregabilidade e o empreendedorismo. Este discurso tem como função “positivar o desmonte da sociedade salarial” (Frigotto, 1999) e impor a necessidade de adequação do trabalhador aos interesses do mercado. As transformações são apresentadas como inevitáveis, cabendo aos indivíduos aceitar as novas regras para conquistar um posto como colaborador de uma empresa ou lançar-se no mercado como empreendedor. Rompe-se o contrato estabelecido entre a relação de emprego e um

---

<sup>19</sup> Krein (2007) aponta a “mercantilização do trabalho” como tendência atual em contraposição à idéia de “desmercantilização do trabalho” que Esping-Andersen apresenta como resultado de uma regulação social construída com o Estado de bem-estar social em que o trabalho não seria reduzido a mera mercadoria e se asseguraria um grau de autonomia ao indivíduo em relação ao mercado.

conjunto de direitos e garantias, aumentam-se as responsabilidades e riscos que o trabalhador deve assumir, ao mesmo tempo em que ele segue cada vez mais subordinado ao empregador e à lógica do mercado.

Este discurso encobre uma precarização das condições do trabalho, pois em muitos casos, além de não usufruírem dos direitos e benefícios ligados ao emprego padrão, somam-se a insegurança e instabilidade, gerando uma dificuldade de estabelecer uma perspectiva de longo prazo. Assim, quando há incerteza na continuidade do trabalho, falta de controle do processo de trabalho, ausência de proteção social e baixa remuneração, pode-se definir o trabalho como precário, de acordo com Rodgers (1989). Como ele mesmo indica, entretanto, devem ser considerados diferentes graus de vulnerabilidade possíveis entre o trabalhador seguro e o precário. Este conceito é retomado por Vosko (2006) que o aprofunda para refletir as diferenças de contextos e posições de acordo com uma visão dinâmica do processo. Esta autora parte de uma visão multidimensional na qual o emprego precário está associado a benefícios sociais limitados, insegurança no trabalho, baixos rendimentos e riscos para a saúde. Percebe o trabalho precário de forma diferenciada ao longo do tempo, a partir da interação entre normas de emprego e relações sociais.

Finalmente, foram analisadas diversas pesquisas que estudam as conseqüências do trabalho precário para o indivíduo. Aponta-se a similaridade dos efeitos negativos do trabalho precário, como a insegurança e a falta de possibilidade de planejamento do futuro (Burchell, 1989), o desgaste e a tensão causados pela incerteza de continuidade e esforço de procurar emprego, além da falta de amparo social (Clarke *et al.*, 2007), e problemas de integração no emprego de indivíduos sem estabilidade e com baixo nível de satisfação no trabalho (Malenfant *et al.*, 2007). Enfim, confirma-se a importância do trabalho para o reconhecimento social e a gratificação pessoal do indivíduo, de modo que se o trabalho não atinge esses objetivos, o indivíduo pode sofrer um elevado grau de desgaste, com possíveis impactos em sua saúde e interferências em sua vida pessoal.

A partir da discussão destes conceitos apreende-se a idéia de que as novas formas de trabalho criadas como parte de um processo de mudanças estruturais no mundo do trabalho vinculam-se a uma crescente flexibilização das relações de trabalho caracterizada pela redução de direitos e garantias típicos da relação assalariada padrão. Com a ampliação

da insegurança no trabalho e aumento da vulnerabilidade do sujeito trabalhador, pode-se concluir que haveria uma precarização do trabalho. Com esta fundamentação teórica, analisa-se a seguir como estas mudanças incidiram no mercado de trabalho do Brasil e do Distrito Federal (capítulos 2 e 3, respectivamente) buscando dados empíricos para evidenciar a ampliação da flexibilização dos contratos e da precarização do trabalho. Finalmente, para compreender como os próprios trabalhadores concebem e foram afetados pelo processo, realiza-se uma análise da trajetória profissional de indivíduos que representam novas e antigas formas de inserção diversas do assalariamento regulamentado e protegido (capítulo 4).



## CAPÍTULO 2 – O MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL

### *2.1. Desemprego e precarização*

Os dados sobre o mercado de trabalho no Brasil nos últimos anos se caracterizam por dois momentos distintos: um período inicial de grande perda de empregos, com altos níveis de informalização e diminuição da renda média do trabalhador; e mais recentemente um período de recuperação do mercado de trabalho, com dados mais favoráveis em termos de emprego e renda.

O primeiro momento se configurou como uma verdadeira crise do emprego. Os anos noventa ficaram marcados como um tempo sombrio no território brasileiro, não apenas pela redução da quantidade, mas também da qualidade das ocupações. De acordo com estudo realizado pelo DIEESE sobre a situação do trabalho:

A década de 90, no Brasil, caracterizou-se pelo crescimento acelerado das taxas de desemprego e sua manutenção em patamares elevados. Ao mesmo tempo, agravaram-se as condições de trabalho, com expansão de contratos fora dos marcos legais, extensas jornadas de trabalho, modificações na legislação trabalhista, entre outros. (DIEESE, 2001, p.3)

O alto índice de desemprego é explicado pelo DIEESE pelo fato de que o tímido crescimento da ocupação não conseguiu acompanhar o aumento da população economicamente ativa (PEA). Outro fator importante a ser destacado é que apesar de existir um perfil de indivíduos mais vulneráveis (mulheres, negros, jovens, menos escolarizados), o desemprego atingiu toda a população, independentemente do sexo, faixa etária e escolaridade. A evolução da taxa do desemprego naquela década pode ser visualizada pelo gráfico abaixo que mostra uma escalada tanto do desemprego aberto<sup>20</sup> como do oculto<sup>21</sup> em todas as regiões metropolitanas pesquisadas pelo DIEESE.

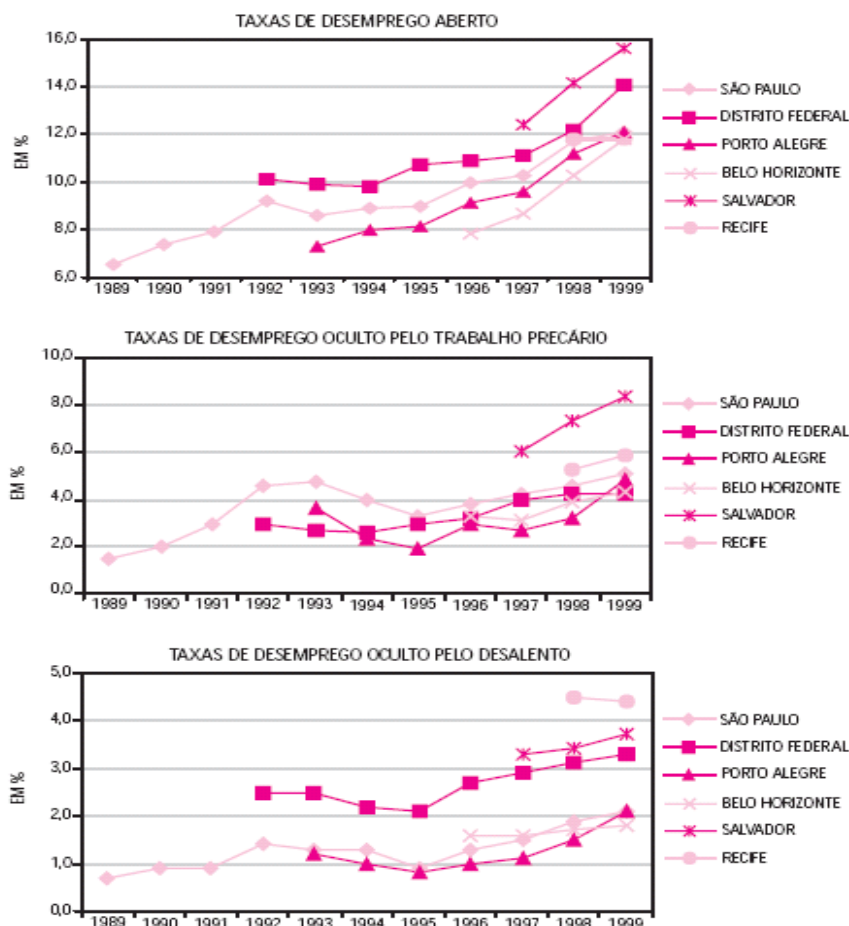
---

<sup>20</sup> Segundo o DIEESE, considera-se desemprego aberto no caso de pessoas que procuraram trabalho de maneira efetiva nos trinta dias anteriores ao da entrevista e não exerceram nenhum tipo de atividade nos sete últimos dias.

<sup>21</sup> Além do desemprego aberto, o DIEESE considera também o desemprego oculto, que pode ser dividido em:

1) Desemprego Oculto pelo Trabalho Precário: pessoas que, para sobreviver, exerceram algum trabalho, de auto-ocupação, de forma descontínua e irregular, ainda que não remunerado em negócios de parentes e, além disso, tomaram providências concretas, nos 30 dias anteriores ao da entrevista ou até 12 meses atrás, para conseguir um trabalho diferente deste.

**Gráfico 2 - Evolução das taxas de desemprego aberto, oculto pelo desalento e oculto pelo trabalho precário – Regiões Metropolitanas 1989-1999**



Fonte: DIEESE, 2001.

A análise da estrutura do mercado de trabalho aponta para uma diminuição da geração de postos de trabalho no setor da indústria a partir da segunda metade dos anos noventa, com o auge da reestruturação produtiva e uma maior concentração no setor de serviços. Outra consequência das transformações desta época foi o aumento da flexibilização na contratação dos trabalhadores. Isto significa uma maior contratação de assalariados sem carteira de trabalho assinada, de trabalhadores terceirizados e de autônomos.

---

2)Desemprego Oculto pelo Desalento e Outros: pessoas que não possuem trabalho e nem procuraram nos últimos 30 dias, por desestímulo do mercado de trabalho ou por circunstâncias fortuitas, mas apresentaram procura efetiva de trabalho nos últimos 12 meses.

As regiões metropolitanas que apresentaram maior intensificação de contratações fora da modalidade padrão<sup>22</sup> foram São Paulo e Porto Alegre. Em São Paulo, região com grande concentração de indústrias, a contratação flexibilizada passou de 20,9% do total de postos gerados pelas empresas em 1989 para 33,1% em 1999. O percentual na região de Porto Alegre passa de 17,8% em 1993 a 24,8% em 1999. Já no Distrito Federal os números vão de 22,2% de contratações flexibilizadas em 1992 a 26,4% em 1999. (DIEESE, 2001, p.15)

O aumento da flexibilização traz conseqüências para além da simples mudança da forma de contratar. Em regra, a diminuição do assalariamento denota uma deterioração da qualidade dos postos de trabalho e uma maior dificuldade de perspectiva de longo prazo para o trabalhador. Formas à margem da modalidade padrão significam contratações que não atendem aos direitos trabalhistas garantidos aos que apresentam o emprego considerado padrão. É esta a conclusão da análise do DIEESE:

Além das mudanças na forma de contratação da força de trabalho pelos setores privado e público, registrou-se redução generalizada do peso do trabalho assalariado no conjunto dos postos de trabalho gerados e o aumento de formas alternativas a este tipo de inserção, tradicionalmente consideradas mais precárias e instáveis. Estas formas de trabalho estão associadas a atividades menos produtivas, com menores rendimentos, sem proteção social ou condições de trabalho adequadas e, em alguns casos, até mesmo clandestinas. (DIEESE, 2001, p.16)

## ***2.2. Recuperação dos empregos***

Com a chegada dos anos 2000 o mercado de trabalho brasileiro entra em nova fase, mostrando sinais de recuperação. Há uma aceleração no ritmo de geração de ocupações, superando inclusive o aumento da PEA nas regiões metropolitanas de São Paulo, Distrito Federal, Porto Alegre e Salvador. Assim, a taxa de desemprego que vinha apresentando um crescimento elevado a partir de 1996 (como visto no Gráfico 2) e desde

---

<sup>22</sup> Segundo o DIEESE, as contratações à margem da modalidade padrão são todas as contratações que não seguem o padrão de emprego assalariado registrado, englobando, assim, os assalariados sem carteira assinada do setor público e privado, os terceirizados e os autônomos para empresa (indivíduos que trabalham por conta-própria sempre para determinada empresa, sem estar sob o controle direto da empresa, tendo, portanto, liberdade para organizar seu próprio trabalho). Nesta tese, optou-se por utilizar a denominação contratações flexibilizadas como sinônimo para as contratações fora da modalidade padrão.

1999 permanecia em um alto percentual, começa a cair de forma expressiva a partir de 2004 (Garcia *et al.*, 2006), como pode ser visto na tabela abaixo.

**Tabela 1 - Taxa de Desemprego Total (Aberto e Oculto)**  
**Regiões Metropolitanas 2002-2006 (em %)**

<b>Período</b>	<b>São Paulo</b>	<b>Distrito Federal</b>	<b>Porto Alegre</b>	<b>Salvador</b>	<b>Recife</b>	<b>Belo Horizonte</b>
2002 (1)	19,0	20,3	15,3	27,4	20,4	18,1
2003	19,9	22,8	16,6	28,1	22,9	19,8
2004	18,8	21,1	15,9	25,7	23,3	19,4
2005	17,0	19,1	14,6	24,5	22,2	16,9
2006	15,9	18,8	14,4	23,7	21,4	14,0

Fonte: Ipea, 2007.

Nota: (1) Média referente ao período de março a dezembro.

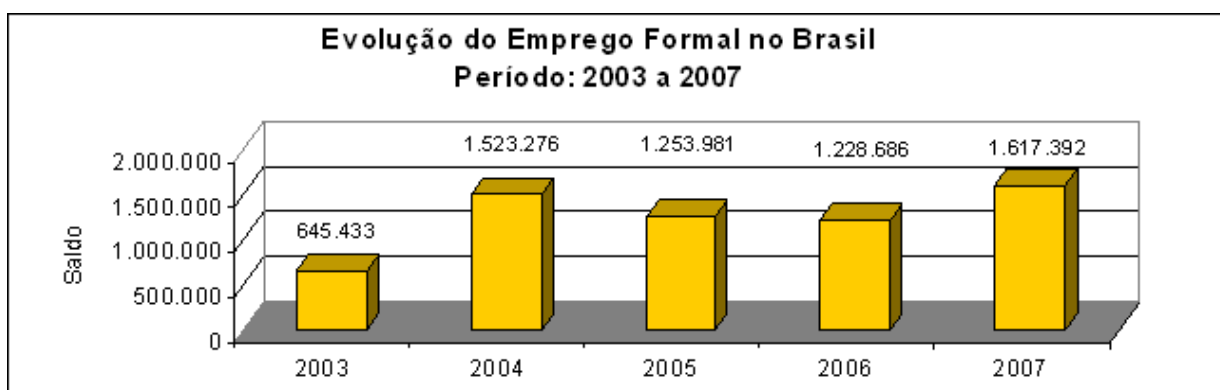
Além da diminuição da taxa de desemprego em todas as regiões metropolitanas pesquisadas, ocorre ainda uma retomada da geração de postos no setor industrial, que na década anterior havia apresentado sinais de retração e uma nova aceleração da criação de empregos no setor de serviços. Mais significativo foi o crescimento do percentual de assalariados com carteira assinada, o que indica uma maior formalização do mercado de trabalho (Garcia *et al.*, 2006). A mesma conclusão é descrita em análise de Ramos e colegas (2007) que aponta o aumento da participação dos trabalhadores com carteira assinada e diminuição de informais (conta própria e assalariados sem carteira) no total de ocupados remunerados.

O mercado de trabalho brasileiro vem apresentando entre 2001 e 2006 um padrão consistente de melhora no seu desempenho, tanto em termos quantitativos quanto qualitativos. Vale salientar que alguns desses aspectos, em particular o desemprego e o grau de formalização das ocupações, haviam se deteriorado consideravelmente na segunda metade dos anos 1990. (Ramos; Cavaleri; Corseuil, 2007, p.14)

Outro sinalizador da melhora do mercado de trabalho brasileiro é o que se refere à diferença entre admissões e desligamentos de trabalhadores do sistema formal de emprego.

Esta variação pode ser apreendida pelo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), realizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego. A evolução do trabalho no Brasil é indicada por dados expressivos: o saldo de entrada e saída de empregos celetistas no Brasil era de 657.596 em 2000, sobe para 1.523.276 em 2004, finalmente atingindo 1.617.392 em 2007. Numa análise mais ampla, entre 2003 e 2007 foram gerados 6.268.768 postos de trabalho formais. Tais dados confirmam as análises anteriores que apontam para uma forte recuperação do emprego a partir de 2004. Os dados do Distrito Federal, entretanto, não acompanham plenamente esta evolução. Em 2003 foram gerados apenas 8.411 empregos com carteira assinada no Distrito Federal, número que sobe para 26.194 em 2004, mas que a partir daí sofre uma redução, chegando a apenas 16.364 em 2007 (Brasil, 2007).

**Gráfico 3 – Evolução do emprego formal  
Brasil 2003 - 2007**



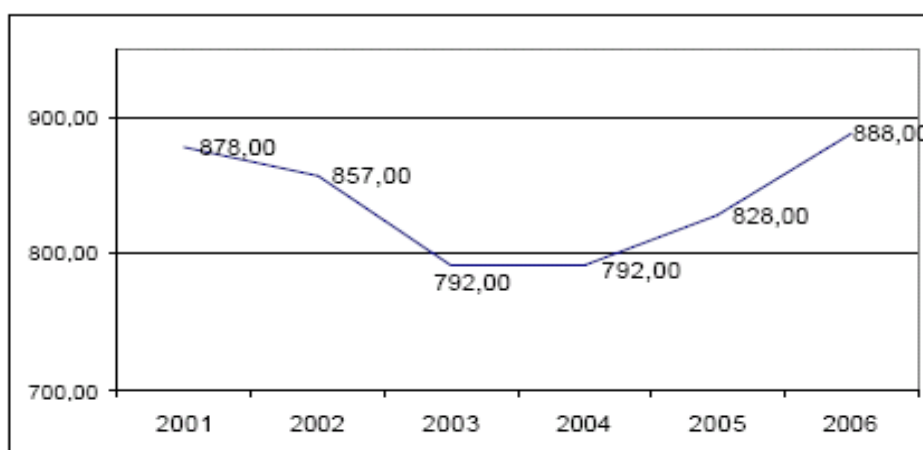
Fonte: Brasil, 2007.

Mais um aspecto que reflete a melhora do mercado de trabalho brasileiro é o nível de rendimentos dos trabalhadores. O gráfico abaixo permite visualizar um traçado descendente, seguido por um movimento ascendente dos rendimentos do trabalho no Brasil nos últimos anos. Depois de um longo período de queda começando em 1997, há uma recuperação do rendimento a partir de 2004. Ambos os movimentos acompanham a oscilação do mercado de trabalho, com a intensa perda de postos no final dos anos noventa, seguida do crescimento do emprego em meados dos anos 2000<sup>23</sup>.

<sup>23</sup> “Um aspecto bastante alvissareiro é que dos 2,128 milhões de “postos de trabalho” criados, em termos líquidos, entre 2005 e 2006, apenas 5.000 foram gerados no âmbito do dito setor informal (sem carteira, conta própria, não remunerados e atividades para fins próprios). O restante – 2,013 milhões – estão associados a ocupações e formas de inserção associados, em princípio, a empregos de maior qualidade” (Ipea, 2007, p.16).

O rendimento médio real cresceu nos anos 2004-06, depois de uma queda contínua no período 1997-2003. Nos dois últimos anos, saltou de um patamar de menos de R\$ 800 para quase R\$ 900 (valores de setembro de 2006), aproximando-se do valor vigente logo após o lançamento do Plano Real, em termos reais. Se a análise restringir-se aos ocupados com remuneração, o crescimento é acima de 7%, atingindo o maior patamar desde 1996. Isto é um resultado esperado do crescimento expressivo das contratações dos últimos anos. Associado com a expansão dos empregos, significa que a massa salarial está crescendo, o que contribui para a sustentabilidade do próprio ciclo de crescimento. (Ipea, 2007, p.10)

**Gráfico 4 – Rendimento médio mensal de todos os trabalhos, Brasil 2001-2006 (em reais de setembro de 2006)**



Fonte: Ipea, 2007.

Feita a análise da evolução do mercado de trabalho a partir dos anos noventa, faz-se necessário detalhar as características mais atuais da estrutura ocupacional brasileira. Deste modo, é possível saber como se distribui a população ocupada no Brasil.

### ***2.3. Estrutura ocupacional***

Para compreender o mercado de trabalho do Brasil, é necessário delinear sua estrutura ocupacional. A tabela abaixo indica que a maior parte dos ocupados é formada por empregados assalariados. Assim, 63,6% dos ocupados são assalariados em 2006, considerando tanto os que têm como os que não têm registro, além dos trabalhadores domésticos. O percentual de empregados com registro em carteira sobre o total de assalariados atinge 63,5% no mesmo ano.

Depois de um grande período de retração do mercado de trabalho do Brasil, com diminuição da quantidade e da qualidade de empregos, a partir de 2004 houve uma forte expansão de novas ocupações, sendo uma grande parte composta por empregos formais. No entanto estes ainda não são a maioria entre os ocupados. Os dados mostram que a participação dos empregados com carteira no total de ocupados no país é de 33,8% em 2006. Acrescentando a categoria dos militares e estatutários, o número chega a 40,4% dos ocupados. Já o total dos trabalhadores sem carteira assinada, por conta própria e não remunerados - grupo considerado informal pelo IBGE – atinge o percentual de 55,1% do total de ocupados em 2006. Se for adicionada a categoria dos trabalhadores domésticos, considerado seu alto grau de vulnerabilidade, o percentual sobe para 57,2%.

**Tabela 2 - Distribuição da população ocupada na semana de referência segundo posição na ocupação e categoria do emprego, Brasil 2006 (em %)**

<b>Posição na ocupação</b>	<b>Percentual</b>
Empregados	56,0
com carteira	31,7
sem carteira	17,7
Militares e estatutários	6,6
Conta-própria	21,2
Empregadores	4,5
Trabalhadores domésticos	7,6
com carteira	2,1
sem carteira	5,5
Não remunerados	6,0
Trabalhadores na produção para próprio consumo	4,5
Trabalhadores na construção para próprio uso	0,2

Fonte: IBGE. PNAD 2006

Analisando especificamente a informalidade, é possível detalhar os números dos ocupados em trabalhos formais e informais em todo o país. Sabe-se que estas definições são objeto de controvérsia, conforme discutido no Capítulo 1, mas para possibilitar a compreensão da questão em todo o país, julga-se importante apresentar dados de pesquisa sistematizados sobre o trabalho informal no Brasil e nas diversas regiões. Neste sentido, foi utilizado estudo do DIEESE para a OIT que apresenta um panorama da informalidade e do

trabalho desprotegido no Brasil, a partir de dados da PNAD de 2004 (DIEESE, 2006). Para isto, foi considerada a definição da OIT, segundo a qual os informais seriam os assalariados sem carteira assinada, os empregadores sem contribuição, os trabalhadores autônomos sem contribuição, trabalhadores familiares sem remuneração mais o trabalho para o autoconsumo e os trabalhadores domésticos sem carteira assinada.

**Tabela 3 - Estimativa de ocupados formais e informais no trabalho principal**

**Brasil 2004**

	Formal (1)	Informal (2)
Brasil	44,5	55,5
- Urbano	51,5	48,5
- RM (3)	57,7	42,3
- Rural	15,6	84,4
Norte	28,4	71,6
-Urbano	35,8	64,2
- Rural	10,7	89,3
Nordeste	26,3	73,7
-Urbano	30,8	69,2
- Rural	8,2	91,8
Sudeste	56,2	43,8
-Urbano	58,1	41,9
- Rural	27,9	72,1
Sul	51,1	48,9
-Urbano	57,7	42,3
- Rural	21,6	78,4
Centro-Oeste	45,1	54,9
-Urbano	45,2	54,8
- Rural	24,1	75,9

Fonte: DIEESE, 2006.

Nota:

(1) Formal: Assalariados com carteira assinada, empregadores com contribuição, trabalhadores autônomos profissionais e técnicos, que contribuem, trabalhadores domésticos com carteira.

(2) Informal: assalariados sem carteira assinada, os empregadores sem contribuição, os trabalhadores autônomos sem contribuição, trabalhadores familiares sem remuneração mais trabalho para o autoconsumo e os trabalhadores domésticos sem carteira assinada.

(3) Regiões Metropolitanas: inclui Distrito Federal.



Com base nestes dados, chega-se à conclusão que mais da metade dos trabalhadores do Brasil (55,5%) estariam na informalidade no ano de 2004, número próximo aos anteriores que foram apresentados. No entanto o mais interessante é perceber o grau de heterogeneidade dos dados no país. As conhecidas diferenças entre rural e urbano e entre as várias regiões brasileiras se mostram especialmente pronunciadas ao se pesquisar a informalidade. Ao se contabilizar apenas a área urbana, a percentagem de trabalho informal decresce para 48,5% dos ocupados. Estreitando ainda mais a amostra para as Regiões Metropolitanas, o número cai para 42,3%. Por outro lado, quando o recorte está sobre o Brasil rural, atinge-se 84,4% de trabalho informal (Tabela 3).

As diferenças por região também impressionam. Enquanto no Sudeste e no Sul do país o trabalho formal prevalece, com os percentuais de 56,2% e 51,1%, respectivamente, nas outras regiões ocorre o contrário. Começando pelo Centro-Oeste, o informal começa a se destacar (com 54,9%), mas é no Norte e Nordeste que a informalidade se concentra, com mais de 70% dos ocupados em 2004. Mais que isso: os dados apontam que a quase totalidade dos ocupados das áreas rurais do Nordeste estão na informalidade, com ínfimos 8% apresentando trabalho formalizado.

Assim, ao se trabalhar o Brasil como um todo, realidades díspares parecem tornar-se homogêneas. No entanto, como não se pode deixar de analisar o país, é importante indicar as diferenças existentes sem ignorar os perigos de se calcular uma média entre números extremos. Por isso, a necessidade de lembrar que os 55,5% de informalidade no Brasil abrigam percentuais que vão de 40% a 70%, a depender da região referida. E que o emprego formal e protegido decididamente não pode ser considerado padrão no Brasil rural, onde atinge a média de 15% dos trabalhadores.

#### ***2.4. Contribuintes, protegidos e desprotegidos***

A análise do nível de proteção social e de informalidade do país também pode ser realizada ao se aferir a quantidade de trabalhadores que contribuem para a Previdência Social. A tabela abaixo indica que 55,2% dos ocupados brasileiros não contribuíam para a Previdência Social no ano de 2005. Esta estatística exclui os funcionários públicos estatutários e militares, pois apesar de serem segurados socialmente, fazem parte de um regime previdenciário próprio. Ainda assim, os maiores contribuintes são os empregados

assalariados, uma vez que, do total de empregados, apenas 31,4% não contribuem. Considerando, porém, apenas o universo dos empregados sem carteira, este número sobe para 87%.

O maior número absoluto de não contribuintes está na faixa dos trabalhadores por conta-própria. Destes, 84,9% não contribuem. Já o mais elevado percentual de não contribuintes por posição de ocupação está no grupo nomeado como “outros”, que inclui os trabalhadores na produção para o próprio consumo, os trabalhadores na construção para o próprio uso e os trabalhadores não-remunerados. Como estes trabalhadores não têm rendimentos, a quase totalidade (98,4%) não contribui para instituto de previdência. Os excluídos do sistema de proteção social ainda estão fortemente representados entre os trabalhadores domésticos, categoria tradicionalmente considerada de elevada vulnerabilidade. Contando todos os trabalhadores domésticos, 71% não contribuem, mas contabilizando apenas os domésticos sem carteira, atinge-se 96,4% de não contribuintes. Finalmente, chegando ao outro lado da estrutura ocupacional, a maior parte dos empregadores figura como contribuinte, mas uma parte significativa de 41,7% não contribui para previdência.

**Tabela 4 - Ocupados <sup>(1)</sup> na semana de referência, por contribuição para instituto de previdência em qualquer trabalho, segundo a posição na ocupação, Brasil 2005**

Posição na Ocupação	Contribuição para Instituto de Previdência	
	Contribui	Não contribui
Empregados com carteira	26.919.611	-
Empregados sem carteira (2)	1.974.109	13.222.950
Domésticos com carteira	1.738.076	-
Domésticos sem carteira (3)	176.666	4.682.817
Conta-própria	2.771.931	15.557.122
Empregador	2.114.585	1.510.847
Outros (4)	145.386	9.117.907
<b>Total</b>	<b>35.840.364</b>	<b>44.091.643</b>

Fonte: Elaboração própria a partir de Brasil, 2006.

Nota: Não foram considerados os dados das áreas rurais da Região Norte, com exceção de Tocantins.

(1) Ocupados maiores de 10 anos. Exclui funcionários públicos estatutários e militares.

(2) Inclui empregados sem declaração de carteira.

(3) Inclui trabalhadores domésticos sem declaração de carteira.

(4) Inclui os trabalhadores na produção para o próprio consumo, os trabalhadores na construção para o próprio uso e os trabalhadores não-remunerados.

Conclui-se, portanto, que mais da metade dos ocupados (excluídos os servidores públicos) estão classificados como não contribuintes ao instituto de previdência. São mais de 44 milhões de brasileiros que, mesmo trabalhando, estão sujeitos à insegurança no seu dia-a-dia e a incertezas quanto ao seu futuro por estarem excluídos dos direitos trabalhistas básicos.

É preciso ressaltar, entretanto, que alguns destes ocupados não estão completamente desprotegidos. Para avaliar com mais precisão a situação de não contribuintes que recebem algum tipo de benefício da previdência, a tabela abaixo utiliza os conceitos de “protegidos” e “desprotegidos”. Assim, o foco sai da contribuição (contribuintes e não contribuintes) e se volta para a existência de uma efetiva proteção previdenciária (protegidos e desprotegidos). Com isso, são incorporados os casos de indivíduos que contam com a proteção previdenciária, embora não declarem contribuição para o Regime Geral de Previdência Social (RGPS), como os segurados especiais (agricultores familiares) e outros beneficiários não contribuintes.<sup>24</sup> Também são considerados protegidos os funcionários públicos estatutários e militares, apesar de não estarem classificados como contribuintes, por gozarem de um regime previdenciário específico – os Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS). Os desprotegidos, por outro lado, são os que nem contribuem para instituto de previdência, nem são considerados segurados especiais ou beneficiários não contribuintes. Há ainda uma restrição de idade, sendo considerados apenas os ocupados acima de 16 anos e menores de 60 anos.<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> Segundo o Anuário Estatístico da Previdência de 2006, estes grupos podem ser definidos da seguinte forma:

“a) segurados especiais – agricultores familiares que são protegidos pelo RGPS e contam com um regime específico de contribuição sobre a comercialização da produção. Foram considerados aqueles que, na PNAD, estão ocupados no ramo agrícola, residem na zona rural e estão em uma das seguintes posições na ocupação: conta-própria, produção para próprio consumo, construção para próprio uso, não remunerado e sem carteira.

b) beneficiários não contribuintes – trabalhadores ocupados que, não contribuindo para a previdência social no trabalho atual, declaram receber benefício previdenciário (aposentadoria ou pensão) e, portanto, já contam com proteção.” (Brasil, 2006, p. 765).

<sup>25</sup> Os critérios para a restrição etária são:

Os ocupados menores de 16 anos estariam “abaixo da idade mínima autorizada pela legislação brasileira para o trabalho e, portanto, à filiação previdenciária. Em 1998, a legislação previdenciária foi modificada elevando a idade mínima de filiação de 14 para 16 anos”. E para os maiores de 60 anos: “nesta faixa etária é grande a concentração da população ocupada que não contribui para a Previdência e é muito difícil que venham a contribuir dada a dificuldade para a população idosa de preencher as condições de elegibilidade relacionadas com a carência e tempo mínimo de contribuição”. (Brasil, 2006, p. 765).

Segundo esta metodologia de cálculo, estima-se que 28.364.037 brasileiros ocupados de 16 a 59 anos seriam classificados como desprotegidos em 2005. Seriam, portanto, 36,6% de desprotegidos, número bem abaixo dos 55,2% de não contribuintes da tabela anterior. Não se pode deixar de ressaltar, porém, que este dado utiliza uma faixa etária mais restrita e que nem todos os ocupados são considerados na amostra. Assim, para se avaliar o grau de informalidade, é preferível usar uma série de critérios distintos, a começar com a contribuição ao regime de previdência.

**Tabela 5 - Pessoas de 16 a 59 anos de idade, ocupadas na semana de referência, por proteção previdenciária, segundo a posição na ocupação  
Brasil 2005**

Posição na ocupação	Proteção Previdenciária	
	Protegidos	Desprotegidos
Empregados com carteira	26.462.968	-
Militares	253.760	-
Estatutários	4.976.814	-
Empregados sem carteira	3.963.737	10.195.123
Domésticos com carteira	1.686.982	-
Domésticos sem carteira	319.681	4.167.933
Conta-própria	5.302.486	10.671.424
Empregador	2.047.352	1.155.886
Não-remunerados <sup>(1)</sup>	4.141.920	2.173.671
<b>Total</b>	<b>49.155.700</b>	<b>28.364.037</b>

Fonte: Elaboração própria a partir de Brasil, 2006.

Nota: Não foram considerados os dados das áreas rurais da Região Norte, com exceção de Tocantins.

(1) Inclui os trabalhadores na produção para o próprio consumo, os trabalhadores na construção para o próprio uso e os trabalhadores não-remunerados.

De acordo com a Tabela 5, a grande maioria dos ocupados desprotegidos (73,6%) é formada pela somatória dos empregados sem carteira e dos trabalhadores por conta-própria. Do total de empregados sem carteira, 72% são considerados desprotegidos. Entre os trabalhadores por conta-própria, 66,8% estão nesta categoria. Já entre os trabalhadores não remunerados, grupo quase totalmente constituído por não-contribuintes, apenas 34,4% estão desprotegidos, segundo a avaliação do Anuário Estatístico da Previdência Social de 2006. Isto significa que tais trabalhadores têm acesso aos benefícios previdenciários, principalmente na condição de segurados especiais, uma vez que grande parte deve ser composta por trabalhadores rurais. Este raciocínio é corroborado pela percentagem de domésticos sem carteira que estão desprotegidos (92,9%). Confirma-se, deste modo, que esta categoria está quase completamente alijada do sistema de proteção social. Se forem contabilizados todos os trabalhadores domésticos com e sem carteira, apenas 27,3% têm alguma forma de proteção previdenciária. Entre os empregadores, por outro lado, 63,9% gozam de proteção previdenciária. Somando-se todos os ocupados protegidos, 53,8% se encontram entre os empregados assalariados com carteira. Os funcionários públicos (militares e estatutários), por sua vez, contam apenas 10,6% do total de protegidos.

### ***2.5. Trabalhadores vulneráveis e flexibilizados***

Finalmente, em vista da dificuldade de consenso em definir a informalidade e a partir da necessidade de analisar empiricamente os dados da precarização do trabalho, optou-se por utilizar duas categorias de trabalhadores estabelecidas nas pesquisas de emprego e desemprego do DIEESE como referência fundamental da pesquisa quantitativa da tese. Trata-se de empreender uma caracterização geral do perfil dos trabalhadores em situação de vulnerabilidade e dos contratados à margem da modalidade padrão, ou simplesmente os vulneráveis e os flexibilizados.

A definição das *pessoas em situação de trabalho vulnerável* inclui os assalariados sem carteira de trabalho assinada do setor privado, os autônomos que trabalham para o público<sup>26</sup>, os trabalhadores não-remunerados e os empregados domésticos. São

---

<sup>26</sup> Segundo o DIEESE o autônomo para o público é identificado como a pessoa que explora seu próprio negócio ou ofício, sozinho ou com sócio, ou ainda com a ajuda de trabalhadores familiares e, eventualmente, algum ajudante remunerado. O indivíduo classificado nessa categoria presta os seus serviços diretamente ao consumidor, sem ser o intermediário de uma empresa ou pessoa, tendo autonomia para organizar seu próprio trabalho e para determinar sua jornada de trabalho.

trabalhadores cuja posição de ocupação não lhes assegura o acesso aos direitos e à proteção social do assalariado registrado. À insegurança da falta de garantia de direitos juntam-se os baixos níveis de remuneração destes trabalhadores. Neste sentido, esta categoria reúne todas as dimensões do trabalho precário concebido por Rodgers (1989): instabilidade, falta de proteção, insegurança e vulnerabilidade social.

Por outro lado, o DIEESE considera os trabalhadores de contratação fora da modalidade padrão como os assalariados sem carteira dos setores público e privado, os autônomos para uma empresa e os terceirizados. Assim, existe um segmento dos ocupados (assalariados do setor privado sem carteira assinada) que está representado tanto na categoria de vulneráveis como na de contratação flexibilizada. Mas as duas categorias são diferentes. Entre os segundos, por exemplo, só são contabilizados os que foram contratados por uma empresa (ou o Estado), embora este contrato não siga as normas do assalariamento padrão. Conseqüentemente, não são assegurados os direitos vinculados ao emprego registrado. Deste modo, os flexibilizados também se enquadram no grupo de trabalhadores submetidos a insegurança, instabilidade e baixa proteção social devido a sua forma de inserção no mercado de trabalho.

No entanto, nem todos os contratados de forma flexibilizada podem ser definidos como vulneráveis em termos de remuneração. Aqui estão representados muitos dos trabalhadores que passaram a se inserir de forma mais precária a partir das recentes mudanças do mundo do trabalho com o acirramento da competição entre empresas e nações em busca de maior produtividade e lucro. Muitos profissionais de alta escolaridade encontram-se nesta posição, às vezes recebendo uma boa remuneração, mas sem terem acesso aos mais básicos direitos, o que pode até comprometer seus rendimentos (como a necessidade de pagar previdência privada ou guardar dinheiro para quando estiverem sem emprego ou impossibilitados de trabalhar).

Enfim, pretende-se analisar tanto a categoria dos vulneráveis como a dos flexibilizados considerando que cada uma delas representa um aspecto do trabalho precário. Enquanto os trabalhadores em situação de vulnerabilidade estão próximos da noção mais tradicional de informalidade, os contratados fora da modalidade padrão vinculam-se à idéia das novas relações e formas de trabalho criadas com o processo de flexibilização a partir das mudanças estruturais no trabalho, ligadas ao processo de

reestruturação econômica e desregulamentação dos mercados. Assim, embora as duas situações sejam tratadas aqui, a categoria dos flexibilizados será privilegiada como emblemática da atual precarização do trabalho.

**Tabela 6 - Proporção de ocupados em situação de trabalho vulnerável <sup>(1)</sup>, por cor e sexo**

**Regiões Metropolitanas e Distrito Federal 2006 (em %)**

Regiões Metropolitanas	Negros			Não-negros			
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	
São Paulo	48,0	31,7	39,1	34,2	25,5	29,4	32,8
Porto Alegre	47,0	27,7	36,9	32,2	24,3	27,8	28,9
Belo Horizonte	44,2	29,3	36,0	31,9	24,1	27,7	32,3
Salvador	50,8	34,8	42,1	28,6	23,7	26,0	39,8
Recife	49,7	34,5	41,0	36,5	30,2	33,0	39,1
Distrito Federal	43,1	25,5	33,7	31,0	21,6	26,2	31,1

Fonte: DIEESE, 2007a.

Notas: (1) Inclui os assalariados do setor privado sem carteira de trabalho assinada, os autônomos que trabalham para o público, os trabalhadores familiares sem remuneração e os empregados domésticos.

Obs: Negros = pretos e pardos. Não-negros = brancos e amarelos

A tabela acima mostra uma série de dados relevantes para a pesquisa, apontando os trabalhadores considerados vulneráveis em diversas regiões metropolitanas. A média geral de vulneráveis das regiões pesquisadas é de 34% dos ocupados, sendo que Salvador e Recife estão acima da média e as demais regiões, abaixo. O Distrito Federal apresenta um total de 31,1% de ocupados vulneráveis, superando apenas a média de Porto Alegre.

A desagregação das variáveis cor e sexo dos vulneráveis possibilita avaliar quem seriam estes trabalhadores. Em todas as regiões os maiores percentuais de vulneráveis estão entre as mulheres e os negros, embora algumas apresentem maiores disparidades em termos de sexo e raça que outras. Confirma-se aqui que a mais vulnerável das categorias é a composta pelas mulheres negras, variando de 50,8% dos vulneráveis em Salvador a 43,1% no Distrito Federal.

Em todas as regiões analisadas os maiores representantes de vulnerabilidade se encontram na seguinte ordem: mulheres negras, mulheres brancas, homens negros, homens brancos. A única exceção é Salvador, onde a variável cor se sobrepõe ao sexo. Nesta região os homens negros têm maior proporção de vulneráveis do que as mulheres brancas. Considerando que quando se analisa as desigualdades em termos de rendimentos os homens negros recebem menos que as mulheres brancas, o grande peso das trabalhadoras domésticas é um fator explicativo importante para a preponderância geral do sexo feminino entre os vulneráveis.

Além da análise da vulnerabilidade dos trabalhadores, os dados do DIEESE possibilitam uma avaliação das formas de contratação dos postos de trabalho gerados por empresas. Os contratos podem ser classificados como dentro da modalidade padrão e à margem da modalidade padrão. No primeiro caso estão os estatutários e todos os assalariados com carteira (dos setores público e privado) e, no segundo caso, todos os assalariados sem carteira, os terceirizados e os autônomos para a empresa. É importante lembrar que estes postos dizem respeito apenas aos gerados por empresas. Os autônomos para o público e os domésticos, por exemplo, não entram na equação, o que significa que o total de postos de trabalho da tabela não equivale ao total de ocupados.

Com a distribuição de postos de trabalho gerados por empresas é possível conhecer as diversas formas de contratação de trabalhadores nas regiões metropolitanas que fazem parte da Pesquisa de Emprego e Desemprego do DIEESE. O que interessa particularmente a esta pesquisa são as formas de inserção ocupacional à margem da modalidade padrão, ou seja, a contratação flexibilizada. A média de contratações flexibilizadas nas regiões em 2006 é de 30,7% do total dos postos de trabalho, sendo a mais baixa em Porto Alegre (24,7%) e a mais alta em Recife (35,4%).

**Tabela 7 - Distribuição dos postos de trabalho gerados por empresas, segundo formas de contratação – Regiões Metropolitanas e Distrito Federal 2006 (em %)**

<b>Formas de contratação</b>	<b>São Paulo</b>	<b>Porto Alegre</b>	<b>Belo Horizonte</b>	<b>Salvador</b>	<b>Recife</b>	<b>Distrito Federal</b>
------------------------------	------------------	---------------------	-----------------------	-----------------	---------------	-------------------------



<b>Contratação Padrão</b>	<b>66,3</b>	<b>75,3</b>	<b>74,6</b>	<b>66,1</b>	<b>64,6</b>	<b>69,0</b>
Assalariados contratados diretamente						
C/ carteira- privado	55,9	61,3	59,5	48,4	49,2	39,5
C/ carteira- público	3,7	4,8	3,2	3,7	5,0	4,4
Estatutário	6,7	9,2	11,9	14,0	10,5	25,1
<b>Contratação flexibilizada</b>	<b>33,7</b>	<b>24,7</b>	<b>25,4</b>	<b>33,9</b>	<b>35,4</b>	<b>31,0</b>
Assalariados contratados diretamente						
S/ carteira- privado	18,1	12,5	13,0	16,0	15,7	10,8
S/ carteira- público	1,6	3,0	3,9	3,3	5,0	3,4
Assalariados terceirizados	5,1	5,2	3,8	10,8	6,4	12,0
Autônomos para empresa	8,9	4,0	4,7	3,9	8,2	4,8
<b>Total de postos de trabalho</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>

Fonte: DIEESE, 2007a.

Os dados do Distrito Federal serão avaliados com maior detalhe mais adiante, aqui cabe apenas fazer uma comparação com os dados das demais regiões. Em todas as regiões os assalariados sem carteira do setor privado são a categoria mais numerosa entre os flexibilizados, com exceção do Distrito Federal, onde os terceirizados estão em primeiro lugar, com o percentual de 12% dos ocupados. A especificidade do Distrito Federal, como sede do Governo Federal, aparece ainda no grande número de postos gerados pelo setor público e a baixa expressividade do setor privado (50,3% dos ocupados, juntando os com e sem carteira) comparativamente às outras regiões em que os assalariados do setor privado variam de 64,4% a 74% do total de ocupados. Um número expressivo de terceirizados também está, em grande parte, vinculado ao setor público, além, é claro, dos sem carteira do setor público.

**Tabela 8 - Evolução das contratações flexibilizadas  
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal (em %)**

<b>Região Metropolitana</b>	<b>1999</b>	<b>2004</b>	<b>2006</b>
Distrito Federal	26,4	31	31
Belo Horizonte	27,2	28,7	25,4
Porto Alegre	24,8	26,4	24,7
Recife	35,8	37,4	35,4
Salvador	35,4	35,6	33,9
São Paulo	33,1	35,6	33,7

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do DIEESE 2001, 2007a.

Confrontando os dados das contratações flexibilizadas em 2006 com os de 1999 (Tabela 8), observa-se que a única região que apresenta um aumento significativo e duradouro é o Distrito Federal que passa de 26,4% para 31% de flexibilizados. São Paulo sofre um acréscimo ínfimo (de 33,1% para 33,7%) e as demais contam uma redução deste tipo de contrato no ano de 2006 apesar de todas terem passado por um aumento desta modalidade de contratação ao longo do período de 1999 a 2004. O fator mais significativo, entretanto, é que o Distrito Federal está bem acima das demais regiões em termos do crescimento dos postos flexibilizados.

### ***2.6. Mercado de trabalho e escolaridade***

Antes de analisar comparativamente grupos de trabalhadores de acordo com sua escolaridade, é importante compreender como se comportam as variáveis relativas à educação no Brasil. Nas últimas décadas houve uma melhora de alguns aspectos dos níveis de educação do país. A busca pela universalização da educação básica, por exemplo, tem surtido efeito com um importante aumento da taxa de matrícula, conforme observado por pesquisadores do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) a partir dos dados da Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio (PNAD) de 2006:

No ensino fundamental, 97,6% das crianças entre sete e 14 anos de idade estão devidamente matriculadas. Essa taxa de escolarização se aproxima do ideal de 100% previsto pela Constituição. Aumentou também de forma significativa o tempo médio de estudo dos brasileiros, que já é de 7,2 anos, próximo da escolarização mínima obrigatória, que é de oito anos. Em relação ao ensino básico - antigo segundo grau -, a parcela da população com pelo menos 11 anos de estudos triplicou entre 1992 e

2006. Em 2006, comparativamente ao ano anterior, esse grupo teve crescimento significativo de 17%. Enquanto em 1992 havia 11,9 milhões de brasileiros com os 11 anos do ensino médio completo, em 2006 esse total praticamente triplicou, e foi a 33,5 milhões. (Ipea, 2007a, p.19)

No entanto, o quadro geral da educação ainda está muito aquém em termos de qualidade do ensino, taxa de analfabetismo, repetência, evasão e grau de escolaridade média da população. Apesar de ter diminuído, a taxa de analfabetismo ainda atingia 10,2% dos brasileiros na faixa etária de 15 anos ou mais em 2006 (Ipea, 2007a). A taxa de repetência somada à evasão escolar de 2002 foi de 25,9% para o ensino fundamental e 28,2% para o ensino médio (INEP, 2005). Além disto, segundo o Sistema de Avaliação do Ensino Básico (SAEB) de 2003, prova realizada com estudantes do último ano de ensino médio avaliou que apenas 6,2% tinham um nível de proficiência considerado adequado em língua portuguesa e 6,9% em matemática (INEP, 2005). Desta forma, o acesso à escola básica não é mais um problema no país, uma vez que a quase totalidade da população na faixa de 7 a 14 anos está presente no sistema educacional. Por outro lado, com grande número de repetência e abandono escolar, são poucos os que concluem o ensino básico. Somente 57% terminam o ensino fundamental e apenas 37% conseguem completar o ensino médio (Vasconcelos, 2006).

A partir deste panorama geral, busca-se compreender a relação entre a escolaridade do brasileiro e sua inserção no mercado de trabalho. Os dados a seguir contribuirão para esta análise além de explicitarem como evoluíram os níveis de escolaridade da população que, no entanto, ainda se encontra concentrada no nível do ensino fundamental, conforme tabela abaixo, baseada em pesquisa do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

**Tabela 9 - População economicamente ativa e população ocupada e desocupada,  
por nível de instrução, Brasil 1992-2005 (em mil pessoas)**

PEA/ Nível de instrução	1992	1993	1995	1996	1997	1998	1999	2001	2002	2003	2004	2005
<b>Total</b>	<b>72.439</b>	<b>73.549</b>	<b>77.116</b>	<b>76.225</b>	<b>78.693</b>	<b>80.592</b>	<b>83.264</b>	<b>85.226</b>	<b>88.237</b>	<b>90.158</b>	<b>92.627</b>	<b>95.923</b>
Sem Instrução (1)	7.293	7.135	6.889	6.757	6.658	6.129	6.083	5.268	5.205	4.859	4.926	4.605
Até 1 grau completo (2)	47.699	48.029	49.701	47.541	48.416	48.701	49.474	47.878	48.029	47.530	47.591	48.104
Até superior incompleto(3)	13.683	14.414	16.085	17.395	18.724	20.662	22.421	26.285	28.692	31.083	33.022	35.616
Superior completo (4)	3.620	3.820	4.284	4.342	4.692	4.862	5.058	5.512	5.973	6.328	6.665	7.184
Mestrado/ doutorado(5)	144	151	157	190	203	238	228	283	338	358	423	414
<b>Ocupada</b>	<b>67.677</b>	<b>68.953</b>	<b>72.377</b>	<b>70.902</b>	<b>72.500</b>	<b>73.328</b>	<b>75.205</b>	<b>77.247</b>	<b>80.146</b>	<b>81.375</b>	<b>84.380</b>	<b>86.995</b>
Sem Instrução	7.077	6.954	6.682	6.532	6.399	5.874	5.824	5.031	4.978	4.646	4.750	4.437
Até 1 grau completo	44.464	44.951	46.582	44.085	44.572	44.376	44.939	43.579	43.999	43.383	43.884	44.243
Até superior incompleto	12.466	13.178	14.775	15.879	16.793	18.156	19.369	23.049	25.075	26.921	28.904	31.004
Superior completo	3.527	3.720	4.183	4.217	4.538	4.689	4.847	5.312	5.762	6.072	6.423	6.903
Mestrado/ doutorado	143	150	155	189	198	233	226	276	332	353	419	408
<b>Desocupada</b>	<b>4.762</b>	<b>4.596</b>	<b>4.739</b>	<b>5.323</b>	<b>6.193</b>	<b>7.264</b>	<b>8.059</b>	<b>7.979</b>	<b>8.091</b>	<b>8.783</b>	<b>8.247</b>	<b>8.928</b>
Sem Instrução	216	181	207	225	259	255	259	237	227	213	176	168
Até 1 grau completo	3.235	3.078	3.119	3.456	3.844	4.325	4.535	4.299	4.030	4.147	3.707	3.861
Até superior incompleto	1.217	1.236	1.310	1.516	1.931	2.506	3.052	3.236	3.617	4.162	4.118	4.612
Superior completo	93	100	101	125	154	173	211	200	211	256	242	281
Mestrado/ doutorado	1	1	2	1	5	5	2	7	6	5	4	6

Fonte: Ministério da Ciência e Tecnologia com dados da PNAD - IBGE, 2006.

Obs.: de 1990 a 2003, exclusive a população rural de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá; em 1991, 1994 e 2000 não foi realizada a PNAD.

Notas:

(1) Sem instrução inclui todas as pessoas que nunca freqüentaram a escola;

(2) Até o primeiro grau completo inclui todas as pessoas que freqüentaram curso de primeiro grau ou equivalente, tendo ou não o completado e, se completado, não chegaram a ingressar no segundo grau ou equivalente;

(3) Até superior incompleto inclui todas as pessoas que freqüentaram curso de segundo grau ou equivalente, tendo ou não o completado e, se completado, aquelas que ingressaram em curso superior, mas não se graduaram;

- (4) Superior completo inclui todas as pessoas que se graduaram em curso superior, inclusive aquelas que ingressaram em cursos de pós-graduação, mas não os concluíram;
- (5) Mestrado ou doutorado completo inclui todas as pessoas que obtiveram título de mestre ou doutor.

Os dados do grau de instrução da População Economicamente Ativa (PEA) revelam uma evolução da escolaridade brasileira desde 1992. Nesta data a PEA era composta da seguinte forma: 10,1% sem nenhum grau de instrução, 65,8% com até o primeiro grau completo, 18,9%, até o superior incompleto e 5,2%, com o ensino superior completo. Em 2005 há uma diminuição do total da população com até o primeiro grau (embora ainda represente mais da metade da PEA) e uma ampliação dos com maior grau de instrução. Assim, a estrutura da PEA em 2005 é de 4,8% sem instrução, 50,1% até o primeiro grau, 37,1% até o superior incompleto e 7,9% com superior completo. O que se destaca nestes números é o crescimento da população com até o superior incompleto de 160,3% e o aumento em 101,9% dos que têm superior completo. Por outro lado, há uma diminuição de 36,9% dos sem instrução, e os com escolaridade até o primeiro grau ficam praticamente estabilizados, com uma elevação ínfima de 0,8%.

Em relação aos ocupados, os números são muito semelhantes aos da população economicamente ativa. A principal diferença é que o aumento do percentual dos ocupados com maior nível de ensino é um pouco menor. Juntando a faixa da PEA que apresenta a escolaridade de até o superior incompleto aos que têm o superior e pós-graduação, há um crescimento de 147,7% de 1992 a 2005. Entre os ocupados a mesma faixa sofre um acréscimo de 137,5%.

Apesar dos níveis mais elevados de escolarização, isto não significa necessariamente melhoria das condições de trabalho. Segundo Leite (1997) a ampliação da escolaridade ocorreu simultaneamente à maior precarização do trabalho. Segundo a autora:

As principais causas desse fenômeno parecem ser, de um lado, a tendência mundial à elevação da escolaridade, que vem levando a um aumento significativo da oferta de mão-de-obra mais escolarizada; e, de outro, o próprio crescimento do desemprego que, no contexto de mercados de trabalho pouco regulados ou tendentes à desregulamentação, enfraquece significativamente a capacidade de barganha dos trabalhadores. Frente às altas taxas de desemprego e ao enfraquecimento generalizado dos sindicatos, não restam aos

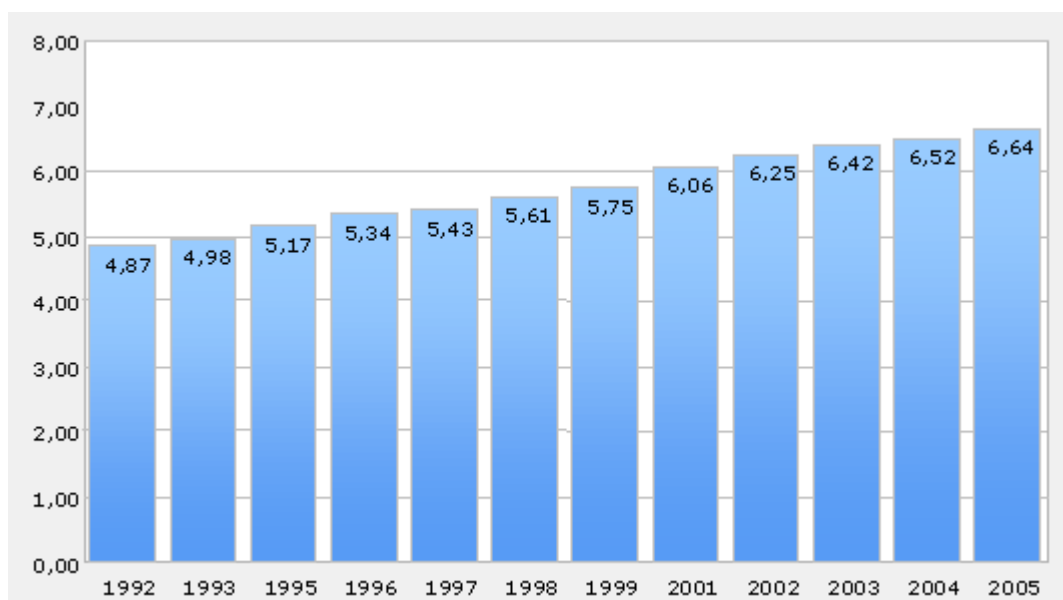
trabalhadores outras alternativas que não a aceitação das condições de trabalho que lhes são oferecidas (Leite, 1997, p.67).

Além do aumento da precarização, uma maior taxa de desocupação acompanha o avanço dos anos de estudo. A análise é confirmada por pesquisas recentes sobre o mercado de trabalho brasileiro. Com base nos resultados da PNAD de 2006, o DIEESE aponta a relação entre desocupação e escolaridade:

A taxa de desocupação é maior para aqueles que têm mais anos de estudo: 4,1% (sem instrução ou menos de 1 ano de estudo), 5,3% (de 1 a 3 anos), 8,0% (de 4 e 7 anos), 13,1% (de 8 a 10 anos) e 8,3% (mais de 11 anos de estudo). (DIEESE, 2007 b, p.11)

Neste cenário é preciso notar que enquanto a população economicamente ativa ampliou-se em 32,4% entre 1992 e 2005, os ocupados apresentam um aumento de apenas 28,5%, e os desocupados alcançam o percentual de 87,5%. Neste sentido, os ocupados crescem um pouco menos que a população ativa, ao passo em há uma grande multiplicação de desocupados.

**Gráfico 5 - Média de anos de estudo da População em Idade Ativa – PIA, (10 ou mais anos de idade), Brasil 1992/2005**



Fonte: Ministério da Ciência e Tecnologia com dados da PNAD- IBGE, 2006.

Notas: de 1990 a 2003, exclusive a população rural de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá.

A média de estudo da população maior de 10 anos no Brasil revela uma contínua, embora lenta, escalada de 1992 a 2005. Ainda que o aumento de 4,87 para 6,64 anos de estudo seja positivo, este último patamar representa menos que o total de anos para concluir o ensino fundamental. É neste sentido também que se processa a análise do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) a respeito dos dados encontrados pela Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio (PNAD) de 2006:

O número médio de anos de estudo também apresentou melhoria na população de 15 anos ou mais. Tanto para o Brasil, como para todas as regiões, houve aumento de 0,2 ano de estudo em relação a 2005. Com isso, a taxa média brasileira atingiu 7,2 anos, tendo como extremos as regiões Sudeste (7,9 anos) e Nordeste (5,8 anos). Contudo, isso revela que apenas a primeira região está em vias de atingir, ao menos em termos médios, a escolarização mínima obrigatória de oito anos de estudos, estabelecida pela Constituição Federal de 1988. (Ipea, 2007, p.14)

A avaliação dos pesquisadores do Ipea baseia-se na população maior de 15 anos, resultando em valor um pouco diferente da média de anos de estudo da População em Idade Ativa (PIA). Como foi visto acima, a média da PIA de 2005 ficou em 6,64 anos de estudo, enquanto na população maior de 15 anos a média daquele ano foi de 7 anos de estudo, aumentando para 7,2 em 2006. Como em tantas outras estatísticas, há importantes desigualdades regionais, sendo que a região Sudeste apresenta a maior média, com 7,9 anos de estudo entre maiores de 15 anos em 2006. Mas, até neste caso, é uma média de escolaridade extremamente baixa.

A relação ocupação/escolaridade pode ser mais bem entendida a partir de estudo de Ávila (2006) sobre os resultados da PNAD de 2005. O autor constatou que a participação dos ocupados de até três anos de estudo na ocupação tem sofrido uma redução expressiva desde 1995, enquanto que a participação dos ocupados com mais de 11 anos de estudo mostra constante aumento. É deste modo que as variáveis trocam de posição a partir de 1999. Em 1995, 31,9% dos ocupados tinham até três anos de estudo e 21,5% tinham 11 anos ou mais. Já em 2005, apenas 19% tinham a escolaridade mais baixa e 38% apresentavam a escolaridade mais alta. Este fenômeno pode ser entendido, por um lado, pelo aumento da escolaridade dos brasileiros, mas também pela crescente dificuldade da população menos escolarizada em obter um emprego. Esta hipótese é confirmada por outro estudo do Ipea, que afirma:

A situação de um mercado de trabalho com largas sobras de mão-de-obra permite uma seletividade que está excluindo os de menor escolaridade. Por exemplo, a parcela da população ocupada com pelo menos 11 anos completos de estudo (ensino básico concluído) praticamente triplicou entre 1992 e 2006, passando de 11,9 milhões para 33,5 milhões de trabalhadores do início ao final do período. Em 2006, eles já representavam três em cada oito ocupados (37,5%). Em contrapartida, os trabalhadores menos escolarizados (até 3 anos de estudo, menos que o antigo primário completo) vêm perdendo espaço no contingente total de ocupados, ano após ano: em 1992 a participação desse grupo de pessoas era de 25,6%, reduzindo-se para 19,7% em 2006. (Ipea, 2007, p.17-18)

**Tabela 10 - Percentual das pessoas e dos ocupados de 10 anos ou mais de idade segundo grupos de anos de estudo, Brasil 2006 (em %)**

<b>Anos de estudo</b>	<b>Pessoas em geral</b>	<b>Pessoas ocupadas</b>
Sem instrução e menos de 1 ano	10,2	8,7
1 a 3 anos	13,5	10,8
4 a 7 anos	30,8	26,2
8 a 10 anos	16,5	16,6
11 anos ou mais	28,9	37,6
<b>Total <sup>(1)</sup></b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do IBGE, PNAD 2006.

Nota: (1) Inclusive pessoas com anos de estudo não determinados e sem declaração

Há uma clara associação entre os anos de estudo e o rendimento dos ocupados no Brasil. Entre os trabalhadores que têm menos de um ano de estudo, 51,5% recebem até um salário mínimo, 24% não têm rendimento e apenas 5,1% recebem mais de dois salários. Dos que têm de 1 a 3 anos de estudo, 67,1% recebem até dois salários mínimos, 22,5% não têm rendimentos e 9,6% recebem mais de dois salários. Entre 4 e 7 anos de escolaridade os números são muito parecidos, mas caem os sem rendimento e aumenta para 16,6% os que recebem mais de dois salários. De 8 a 10 anos de estudo (ou seja, pessoas com nível fundamental completo ou médio incompleto) sobe para 23,4% os que ganham mais de dois



salários. Entre os ocupados de 11 a 14 anos de estudo (nível médio completo e superior incompleto) já é possível delinear outro perfil: cai para 18,5% os que recebem até um salário mínimo e 42,6% auferem mais de dois salários. Finalmente, entre os que têm a escolaridade de 15 anos ou mais (correspondendo ao nível superior) 83,1% recebem mais de dois salários, sendo que a maior parte (66,1%) tem um rendimento de mais de três a vinte salários mínimos. Enquanto não chega a 3% o percentual de trabalhadores com menor nível de escolaridade que recebem mais de dez salários, entre os ocupados com ensino superior 23,6% alcançam esta faixa de rendimento.

**Tabela 11 - Nível de rendimento dos ocupados, segundo anos de estudo**

**Brasil 2005 (em %)**

Nível de rendimento	Anos de estudo					
	Sem instrução e menos de 1 ano	1 a 3 anos	4 a 7 anos	8 a 10 anos	11 a 14 anos	15 anos ou mais
Até 0,5 SM <sup>(1)</sup>	22,7	16,7	12,7	9,8	3,3	0,3
Mais de 0,5 a 1 SM	28,8	26,3	23,5	23,7	15,2	2,4
Mais de 1 a 2 SM	18,3	24,1	30,6	34,1	34,3	9,5
Mais de 2 a 3 SM	3,0	5,3	8,3	11,0	15,7	9,6
Mais de 3 a 5 SM	1,5	3,0	5,7	8,1	15,3	22,6
Mais de 5 a 10 SM	0,5	1,1	2,1	3,5	8,7	27,3
Mais de 10 a 20 SM	0,1	0,2	0,4	0,6	2,2	16,2
Mais de 20 SM	0,0	0,0	0,1	0,2	0,6	7,4
Sem rendimento <sup>(2)</sup>	24,0	22,5	15,8	8,2	3,3	1,5
Sem declaração	1,0	0,7	0,7	0,8	1,4	3,1
<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>

Fonte: DIEESE, 2007a.

Nota: (1) SM = Salário Mínimo

(2) Inclusive as pessoas que receberam somente em benefícios

Percebe-se, assim, uma divisão em três grupos de escolaridade: o primeiro composto pelos que têm até ensino fundamental, o segundo dos que têm nível médio e o terceiro dos que têm ensino superior. Embora haja um aumento progressivo de rendimentos de acordo com o aumento dos anos de estudo, os saltos mais expressivos se dão entre estes três grupos. Tal conclusão é corroborada por análise estatística realizada em estudo de Crespo e Reis (2006) que aponta o que chamam de efeito-diploma:

As evidências apresentadas nesta nota mostram que a conclusão de graus de educação tem efeitos significativos sobre os rendimentos. Portanto, não apenas cada ano a mais de escolaridade gera um determinado aumento percentual nos rendimentos, como esse ganho pode ser bastante significativo se o ano adicional de educação está associado a um grau completo. Para o primário completo, foi estimado um aumento de 15% nos rendimentos. Já para o secundário e o superior, foram estimados efeitos-diploma de 18% e 23%, respectivamente. (Crespo; Reis, 2006, p. 29)

Estabelecida a relação da escolaridade tanto com o rendimento como com o nível de ocupação, cabe examinar com maior enfoque a condição dos ocupados com maior nível de escolaridade. De acordo com os dados, esta população tende a apresentar maiores índices de ocupação e rendimentos. A partir daí é preciso analisar quais as condições de ocupação das pessoas com ensino superior completo.

**Tabela 12 - Evolução do número de pessoas com nível de escolaridade superior, segundo condição de ocupação**

**Brasil 1997-2004 (em mil pessoas)**

<b>Condição de Ocupação</b>	<b>1997</b>	<b>1998</b>	<b>1999</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>
Ocupadas	4.733	4.919	5.068	5.588	6.094	6.425	6.843
em ocupações técnico-científicas	3.139	3.375	3.433	3.783	4.707	4.915	5.193
em outras ocupações	1.594	1.544	1.635	1.805	1.387	1.510	1.649
Desempregadas	156	177	211	206	215	263	246
Inativas	776	844	935	1.001	1.048	1.144	1.267
Total	5.665	5.940	6.215	6.796	7.357	7.833	8.356
Taxa de desemprego (%)	2,7	3,0	3,4	3,0	2,9	3,4	2,9

Fonte: DIEESE, 2007.

Nota: (1) taxa de desemprego total das pessoas com nível de escolaridade superior, que procuraram trabalho na semana de referência, em relação à PEA com nível de escolaridade superior.

Obs.: a) Em 2000 não foi realizada a PNAD;

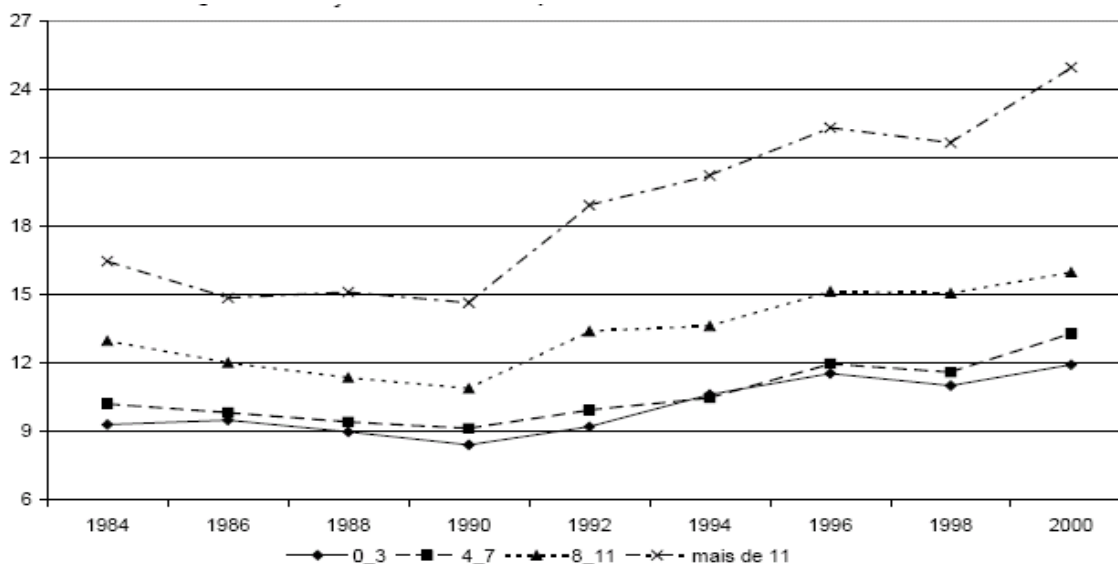
b) A partir de 2002, o IBGE mudou a classificação das ocupações, passando a adotar uma adaptação da Classificação Brasileira de Ocupações – CBO 2002. Portanto, a série não é perfeitamente comparável com os anos anteriores.

Focando a atenção nas pessoas com alta escolaridade, os indicadores nacionais do Anuário de Qualificação Social e Profissional de 2006 apontam que 81,9% dos brasileiros com nível superior estavam ocupados em 2004, sendo que 62,1% atuavam em ocupações técnico-científicas e o restante em outros tipos de ocupações. Por outro lado, 15,2% estavam inativos e 2,9% desempregados. Se o número de desempregados conserva-se baixo, o percentual de inativos é significativo. Isto porque o trabalhador com alta escolaridade teria maiores condições de escolha de emprego, além de muitas vezes poder optar por permanecer ou não em determinado emprego.

Avaliando a evolução de 1997 a 2004, observa-se um crescimento de 47,5% dos brasileiros com nível superior e um índice muito semelhante de aumento dos ocupados com tal escolaridade (44,6%). Já os inativos e desempregados sofreram um acréscimo maior no mesmo período, de 63,3% e 57,7%, respectivamente. Novamente, a expansão do índice de inatividade se destaca em meio aos outros indicadores dos brasileiros com alta escolaridade.

**Gráfico 6 - Evolução do percentual de trabalhadores sem carteira por anos de estudo**

**Regiões Metropolitanas <sup>(1)</sup> 1984-2000 (em %)**

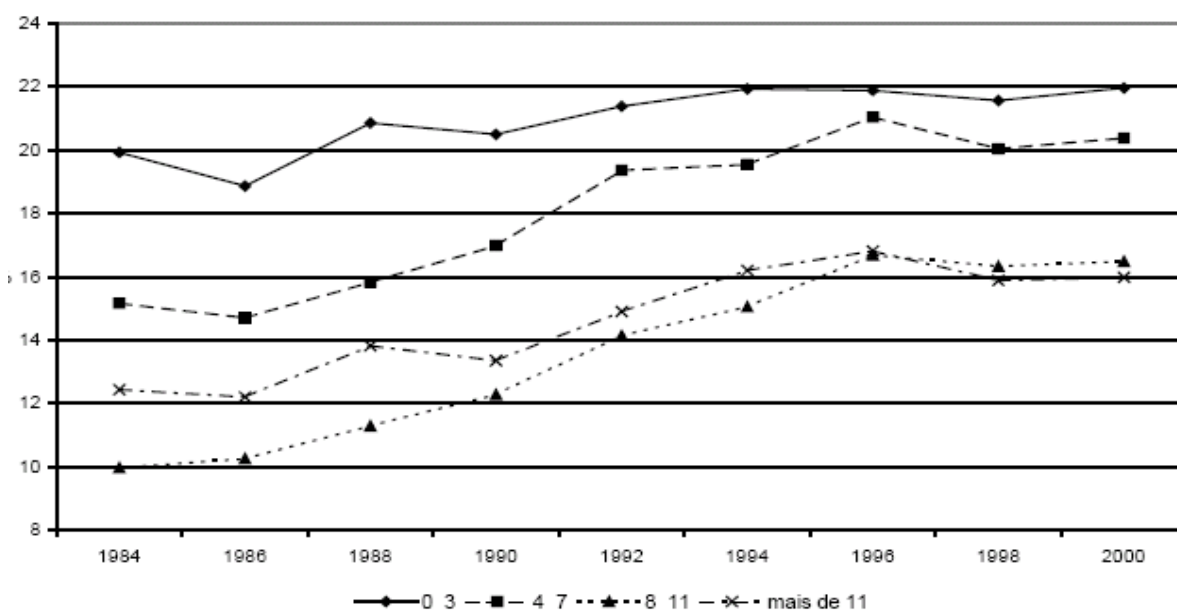


Fonte: Curi e Menezes-Filho (2004)

Nota: (1) Dados baseados na Pesquisa Mensal de Emprego, conduzida pelo IBGE nas seguintes Regiões Metropolitanas: Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre.

Ao analisar mais especificamente a questão da informalidade, é possível compreender melhor como ela se relaciona com a escolaridade observando os gráficos 6 a 8. A partir dos dados da Pesquisa Mensal de Emprego (PME) conduzida pelo IBGE nas regiões metropolitanas de Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre, Curi e Menezes-Filho (2004) elaboraram estudo no qual investigam a evolução do percentual de trabalhadores na informalidade por escolaridade.

**Gráfico 7 - Evolução do percentual de trabalhadores por conta própria por anos de estudo**  
**Regiões Metropolitanas <sup>(1)</sup> 1984-2000 (em %)**



Fonte: Curi e Menezes-Filho (2004)

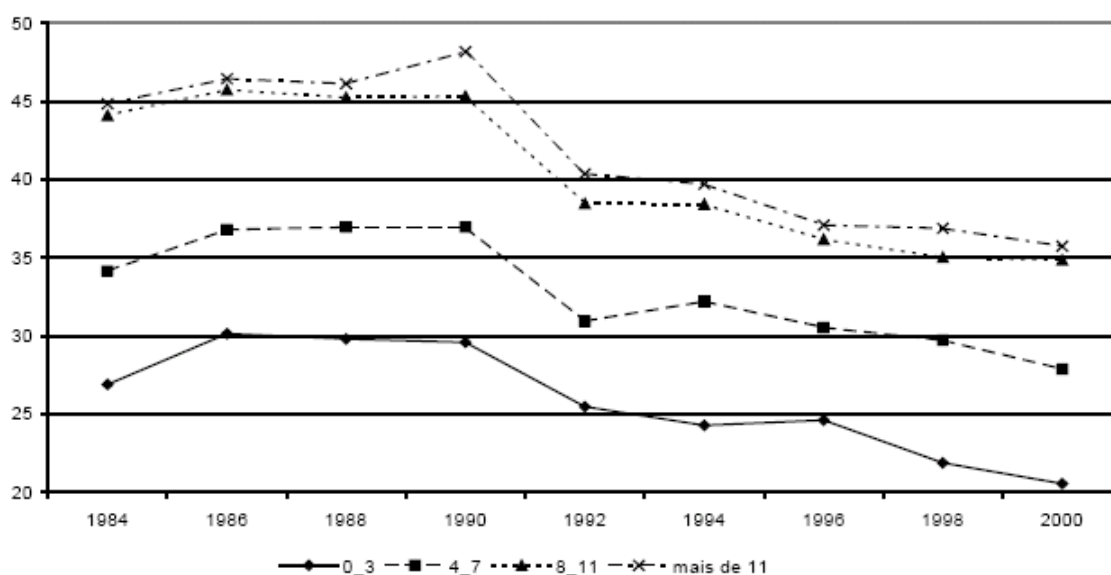
Nota: (1) Dados baseados na Pesquisa Mensal de Emprego, conduzida pelo IBGE nas seguintes Regiões Metropolitanas: Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre.

Embora a informalidade em geral tenha se ampliado para todas as faixas de escolaridade, constatou-se que o aumento foi mais acentuado para os trabalhadores com mais anos de estudo. Isto ocorre de forma mais contundente entre os assalariados sem carteira assinada que estão na faixa de mais de 11 anos de estudo (Gráfico 6). Sempre acima das demais faixas de escolaridade, os sem carteira de alta escolaridade distanciam-se

ainda mais das outras faixas a partir de 1990 e mais uma vez em 1998. Entre os trabalhadores por conta própria as faixas de menor escolaridade são mais representativas, mas assim mesmo há um aumento significativo dos trabalhadores de maior escolaridade após 1990 (Gráfico 7).

Finalmente, mais uma vez é possível estabelecer uma significativa relação entre informalidade e alta escolaridade ao observar que os trabalhadores com mais anos de estudo foram os que sofreram a maior queda na formalidade no período da pesquisa, que compreendeu os anos de 1984 a 2000, conforme gráfico 8. Estes dados, portanto, contribuem para confirmar o pressuposto de que a precarização do trabalho estaria atingindo cada vez mais os profissionais de maior escolaridade. No entanto, é preciso lembrar que os números apresentados dizem respeito a um conjunto de regiões metropolitanas e não podem ser generalizados para todo o país.

**Gráfico 8 - Evolução da formalidade por anos de estudo**  
**Regiões Metropolitanas <sup>(1)</sup> 1984-2000 (em %)**



Fonte: Curi e Menezes-Filho (2004)

Nota: (1) Dados baseados na Pesquisa Mensal de Emprego, conduzida pelo IBGE nas seguintes Regiões Metropolitanas: Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre.

Conclui-se, portanto, que embora os dados apresentados do cenário geral brasileiro tenham apontado uma melhora em alguns aspectos em relação ao mercado de

trabalho, isto não justifica uma visão otimista das condições de trabalho na contemporaneidade. Além do avanço gradual da escolaridade da população economicamente ativa, o aumento de outras variáveis como o nível de empregos e rendimentos dos ocupados pode significar somente uma recuperação depois dos sombrios anos 1990. Isto pode ser confirmado ao se observar a evolução das contratações de trabalhadores considerados precários, inclusive com uma incidência de aumento mais expressiva entre os de maior escolaridade.

Neste sentido é preciso concordar com a constatação de Leite a respeito das mudanças no mercado de trabalho na qual ela desmente a idéia de que a maior qualificação equivaleria à garantia de boas condições de emprego. Não se pode imputar à educação a responsabilidade de sanar os problemas de desemprego e baixa qualidade dos empregos como querem as velhas e novas concepções acerca da qualificação e da empregabilidade dos trabalhadores. Como afirma a autora:

Os dados atuais sobre mercado de trabalho vêm jogando por terra a crença de que o novo paradigma produtivo estaria levando a uma melhoria generalizada das condições de trabalho. Se no âmbito teórico o determinismo tecnológico e econômico implícito nessa suposição pode ser facilmente contestado, os dados são ainda mais incisivos: o trabalho bem pago, estável e qualificado é a realidade para uma porcentagem muito pequena de trabalhadores, tendo em vista que o que se difunde com velocidade é o trabalho instável, precário e informal, mesmo quando desenvolvido por uma mão-de-obra com níveis mais altos de escolarização (Leite, 1997, p. 68)

Nesta perspectiva, a realidade do mundo do trabalho no Brasil pode ser relacionada às atuais tendências do processo produtivo de acumulação capitalista e não à falta de habilidades e competências dos candidatos a emprego. Com uma média de cerca de 30% de trabalhadores em situação de vulnerabilidade e igual número de contratações flexibilizadas entre os ocupados nas regiões metropolitanas que compõem a Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED), confirma-se um quadro muito expressivo em termos de trabalho precário no país.

A seguir, serão analisados especificamente os dados do mercado de trabalho do Distrito Federal no intuito de avaliar quais as suas singularidades e de que forma a região se destaca em termos da configuração do trabalho precário relativamente ao restante do país.

## CAPÍTULO 3 – O MERCADO DE TRABALHO NO DISTRITO FEDERAL

### *3.1. Terra de contrastes*

Seguindo a tendência do Brasil, o mercado de trabalho do Distrito Federal também foi marcado por período recente de elevação do desemprego e da flexibilização na contratação da mão-de-obra. Por outro lado, a região em que se localiza a capital do país se singulariza por apresentar uma realidade específica, com uma economia predominantemente baseada no setor de serviços e na Administração Pública. Decorre desta realidade uma série de características próprias na configuração do trabalho da região, e ao mesmo tempo, bastante ilustrativas do quadro geral do país. Reunindo habitantes oriundos de todas as regiões do país, também o Distrito Federal pode ser intitulado terra de contrastes. É uma região que apresenta, ao mesmo tempo, os mais altos rendimentos e o maior grau de desigualdade social do país. Elevado nível de proteção social e o mais expressivo aumento de contratados flexibilizados entre as regiões pesquisadas pelo DIEESE.

Embora a Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílio (PNAD) de 2006 tenha registrado uma significativa diminuição da desigualdade social no país como um todo, no Distrito Federal ocorreu o contrário. A região do Distrito Federal e entorno<sup>27</sup> destaca-se pela pior distribuição de renda entre as principais regiões metropolitanas em 2006. Estudo realizado por André Urani<sup>28</sup>, do Instituto de Estudos do Trabalho e Sociedade (Iets) com base na PNAD de 2006 aponta que o índice de Gini<sup>29</sup> da região passou de 0,587, em 1995 para 0,612, em 2006. Enquanto isso, no conjunto das principais regiões metropolitanas do país (São Paulo, Rio de Janeiro, Belo Horizonte, Salvador, Fortaleza, Recife, Belém, Curitiba e Porto Alegre, além do Distrito Federal), o índice de Gini caiu de 0,581, em 1995, para 0,569, em 2006. No Brasil, a redução foi de 0,601 para 0,564.

---

<sup>27</sup> A região metropolitana congrega o Distrito Federal e mais 18 municípios goianos e dois mineiros. São 3,5 milhões de habitantes.

<sup>28</sup> Dados disponíveis no sítio do IETS, no endereço: [http://www.iets.org.br/article.php?id\\_article=935](http://www.iets.org.br/article.php?id_article=935), acessado em 27 de novembro de 2007.

<sup>29</sup> Criado para medir o grau de desigualdade social, o índice de Gini varia de zero a 1 e, quanto mais alto, pior é a distribuição de renda.

Este dado não significa que a pobreza na região seja maior que no restante do Brasil, mas que há uma faixa de funcionários com rendimentos muito acima da média do país em Brasília e uma grande quantidade de pobres nas cidades do Distrito Federal e Entorno. É o que pode ser observado na pesquisa realizada pelo DIEESE em seis importantes regiões metropolitanas do país. A tabela abaixo aponta os rendimentos das regiões pesquisadas para mulheres e homens em 2006 e reforça a liderança do Distrito Federal no quesito renda. Ressalta-se, ainda, que em todos os casos as mulheres recebem menos que os homens.

**Tabela 13 - Rendimento mensal médio real dos ocupados, por sexo**

**Regiões Metropolitanas e Distrito Federal, 2006 <sup>(1)</sup>**

<b>Regiões Metropolitanas</b>	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>
São Paulo	1.291	869
Porto Alegre	1.071	778
Belo Horizonte	1.077	726
Salvador	888	621
Recife	711	509
Distrito Federal	1.639	1.122

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do DIEESE, 2007a.

Nota: (1) Em R\$ de nov/2006.

Obs.: Não incluídos os assalariados que não tiveram remuneração no mês.

Se forem avaliados apenas os empregos formais, a disparidade aumenta. Segundo a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2006, realizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, a remuneração dos trabalhadores formais do Distrito Federal está bem acima da média nacional. Enquanto no Distrito Federal a remuneração atinge o valor de R\$ 2.769,58, a média das demais unidades da federação é de R\$ 1.236,19 (Simão, 2007).

A média de rendimentos dos ocupados mascara uma realidade na qual também estão presentes elevadas taxas de pobreza e desemprego. Dados do Ministério da Previdência indicam que 19,3% da população do Distrito Federal estavam abaixo da linha da miséria em 2006, vivendo com menos de meio salário mínimo por mês. Apesar de o



país como um todo apresentar um número mais alto, com 31,5% de pessoas nesta condição, uma região com quase vinte por cento de pessoas abaixo da linha de miséria não pode ser considerada um paradigma de bem-estar (Tokarski e Flores, 2007).

Outro dado importante a ser analisado é o grau de proteção social. Neste aspecto, as estatísticas do Distrito Federal também são um pouco melhores que as do restante do país, com 52,4% da população entre 16 e 59 anos figurando como contribuintes do Regime Geral de Previdência Social (sistema responsável pelas aposentadorias e pensões dos trabalhadores do setor privado). Enquanto isto, no Brasil há 45,6% de contribuintes. Assim, no Distrito Federal apenas 29,7% dos habitantes estão fora desta rede de proteção, ao passo que no país são 35,9% excluídos do sistema (Tokarski e Flores, 2007).

Observa-se, a seguir, a distribuição dos trabalhadores do Distrito Federal segundo a posição na ocupação.

**Tabela 14 - Distribuição dos ocupados, por posição na ocupação  
Distrito Federal 2006 (em %)**

<b>Posição na ocupação</b>	<b>Percentual</b>
Total de assalariados do setor privado (1)	43,9
com carteira assinada	35,1
sem carteira assinada	8,8
Total de assalariados (2)	67,2
Autônomos	15,9
Empregador	4,1
Empregado doméstico	10,0
Empregado familiar sem remuneração salarial	(3)
Outras	2,6
<b>Total</b>	<b>100,0</b>

Fonte: DIEESE, 2007 a.

Notas: (1) Não incluídos os empregados domésticos

(2) Não incluídos os empregados domésticos. Inclui o setor público

(3) A amostra não comporta desagregação para esta categoria.

Segundo os dados da estrutura ocupacional do Distrito Federal (Tabela 14), 58,4% dos ocupados são assalariados com carteira assinada ou servidores públicos. Do total de 67,2% de assalariados em geral, 23,3% são assalariados do setor público, número

importante, mas que não chega a justificar a idéia de que esta seria a terra dos funcionários públicos. Os assalariados do setor privado, por exemplo, contribuem com 43,9% do total de ocupados. Os autônomos somam 15,9% e os trabalhadores domésticos somam 10%.

**Tabela 15 - Evolução da distribuição dos postos de trabalho gerados por empresas, segundo formas de contratação – Distrito Federal 1992 - 2006 (em %)**

<b>Formas de contratação</b>	<b>1992</b>	<b>1998</b>	<b>1999</b>	<b>2006</b>
<b>Contratação Padrão</b>	<b>77,8</b>	<b>74,7</b>	<b>73,6</b>	<b>69</b>
C/ carteira- privado	33,8	34,9	34,4	39,5
C/ carteira- público	15,1	6,3	5,7	4,4
Estatutário	28,8	33,5	33,5	25,1
<b>Contratação flexibilizada</b>	<b>22,2</b>	<b>25,3</b>	<b>26,4</b>	<b>31</b>
S/ carteira- privado	10,6	12	11,2	10,8
S/ carteira- público	1,1	2,7	3,5	3,4
Assalariados terceirizados	6	6,6	8,1	12
Autônomos para empresa	4,5	4	3,5	4,8
<b>Total de postos De trabalho</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do DIEESE, 2001; 2007a.

Conforme visto no capítulo anterior, o Distrito Federal coloca-se à frente das demais regiões metropolitanas pesquisadas pelo intenso aumento de postos de trabalho com a contratação flexibilizada. Assim, é importante detalhar a evolução das diversas formas de contratação na região a partir de 1992 (Tabela 15). Segundo os dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED), os postos de contratação padrão diminuíram de 77,8% para 69% do total de postos de trabalho gerados por empresas em 2006. Dentro desta categoria, o dado mais expressivo é da queda do percentual de assalariados com carteira do setor público que despencam de 15,1% em 1992 para 4,4% em 2006. Estes números podem ser explicados pela política de redução do tamanho do funcionalismo público empreendida nos anos 1990 em nome de uma reforma do Estado (Nogueira, 2006), conforme será discutido mais adiante. Ao observar os percentuais do final da década de 1990, percebe-se que os servidores estatutários também sofreram um significativo decréscimo de 33,5% para 25,1% em 2006. Enquanto isso, os postos de trabalho de

assalariados registrados do setor privado foram os únicos que aumentaram em relação ao total de postos gerados dentro da contratação padrão.

Em relação aos contratados fora da modalidade padrão, a situação se inverte. De 22,2% dos postos em 1992 passou-se a 31% em 2006. Aqui os números mais expressivos são dos terceirizados que de 6% aumentam para 12% do total de postos. Os assalariados sem carteira do setor público também subiram de cerca de 1% para 3,4%. Contrariamente ao que ocorreu nas outras regiões, os empregados sem registro do setor privado tiveram um crescimento mais discreto no Distrito Federal em relação ao total de postos gerados, passando de 10,6% para 12% em 1998 e depois diminuindo para 10,8% em 2006. Já os autônomos para uma empresa oscilaram para baixo ao longo dos anos e estabilizaram-se em 2006 também com um percentual pouco acima do de 1992 (4,8% versus 4,5%).

Com estes dados, constata-se novamente que a grande novidade do mercado de trabalho do Distrito Federal está na forte ampliação das contratações flexibilizadas, confirmando o aumento da precarização do trabalho também na região conhecida pelo alto nível de empregos públicos. É provável que grande parte dos postos eliminados entre estatutários e assalariados com carteira assinada no setor público tenha dado lugar para os terceirizados e assalariados sem carteira, que passam a realizar o mesmo trabalho sem as garantias de quem tem um emprego protegido e acesso aos direitos trabalhistas.

### ***3.2. Ocupados, vulneráveis e flexibilizados***

Com o objetivo de caracterizar empiricamente a parte da população ocupada do Distrito Federal que poderia estar incluída na definição de trabalhadores precários, foram utilizadas duas categorias diferentes estabelecidas pelo DIEESE em suas pesquisas sobre emprego e desemprego. A primeira é formada pelos trabalhadores em situação de

vulnerabilidade<sup>30</sup> (que inclui assalariados sem carteira do setor privado, autônomos para o público, trabalhadores não remunerados e trabalhadores domésticos) e a outra abrange os contratados flexibilizados (com assalariados sem carteira dos setores privado e público, autônomos para empresa e terceirizados)<sup>31</sup>.

Em 1992, 30,9% dos ocupados<sup>32</sup> do Distrito Federal eram trabalhadores vulneráveis e 15,1% eram contratados flexibilizados<sup>33</sup>. Enquanto isso, mais da metade (53,8%) eram contratados pela modalidade padrão<sup>34</sup>, que inclui os estatutários e os assalariados com carteira, ou seja, todos os que têm um emprego regulamentado e protegido. Em 2006, 31,1% dos ocupados eram trabalhadores vulneráveis, 21,9% eram contratados flexibilizados e somente 48,7% tinham a contratação padrão. Percebe-se, assim, que a categoria que mais cresceu foi a dos flexibilizados, aumentando 135,7% (de 93.834 trabalhadores em 1992 para 221.122 em 2006). Por outro lado, tanto os ocupados em geral como os vulneráveis e não vulneráveis tiveram um acréscimo da ordem de 60% de 1992 para 2006, enquanto os contratados na modalidade padrão cresceram apenas 47,6%, percentual situado abaixo do aumento dos ocupados, o que denota uma diminuição da participação dos trabalhadores registrados e protegidos no total dos ocupados.

**Tabela 16 - Estimativa de diversas categorias de trabalhadores por sexo e cor**  
**Distrito Federal (1992 e 2006)**

---

<sup>30</sup> A partir de minhas primeiras solicitações de dados sobre a informalidade no Distrito Federal, a equipe da Pesquisa de Emprego e Desemprego no DF, coordenada por Antonio Ibarra, esclareceu que: “o DIEESE não trabalha com o conceito de ‘trabalho informal’, tendo em vista que não há definição consensual a respeito. Nem mesmo o Ministério do Trabalho e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) dispõem de uma conceituação precisa sobre este tema. Por conta disso é que o DIEESE prefere trabalhar com a noção de vulnerabilidade”.

<sup>31</sup> Conforme critérios explicativos apresentados no capítulo anterior.

<sup>32</sup> “Os ocupados são todos os que possuem trabalho remunerado exercido regularmente; possuem trabalho remunerado exercido de forma irregular, desde que não estejam procurando trabalho diferente; possuem trabalho não remunerado de ajuda em negócios de parentes, ou remunerado em espécie ou benefício, sem procura de trabalho; não se incluem as pessoas que de forma bastante excepcional fizeram algum tipo de trabalho” (DIEESE, Anuário dos trabalhadores 2007, p.239).

<sup>33</sup> É importante lembrar que ambas as categorias (vulneráveis e flexíveis) incluem os assalariados privados sem carteira.

<sup>34</sup> A soma das contratações padrão e flexibilizadas não é igual ao total de ocupados, uma vez que estas categorias só incluem trabalhadores contratados por empresa, não contabilizando trabalhadores domésticos e autônomos para o público, por exemplo.

Atributos Pessoais	Vulneráveis		Não Vulneráveis <sup>(1)</sup>		Contratação Flexibilizada		Contratação Padrão		Ocupados	
	1992	2006	1992	2006	1992	2006	1992	2006	1992	2006
<b>Masculino</b>	82.425	128.381	268.795	404.107	62.293	123.287	204.454	286.285	351.221	532.937
<b>Feminino</b>	109.168	185.415	160.022	292.595	31.541	97.835	129.223	206.203	269.190	478.011
<b>Negro</b>	88.559	222.472	152.951	437.841	41.810	145.484	117.752	309.566	241.510	660.313
<b>Não Negro</b>	103.035	91.774	275.866	258.861	52.024	75.638	215.925	182.922	378.901	350.635
<b>Total</b>	191.593	314.246	428.817	696.702	93.834	221.122	333.677	492.488	620.411	1.010.948

Fonte: elaboração própria a partir de dados da PED-DF/ DIEESE, 2008.

Nota: (1) Inclui todas as posições da ocupação, com exceção das vulneráveis.

### 3.2.1. Sexo e cor

Em relação ao sexo, apesar de haver maior número de homens ocupados, a quantidade de mulheres com trabalho vulnerável é maior, tanto em 1992 como em 2006. Isto pode ser explicado pela grande representatividade das trabalhadoras domésticas entre as mulheres em situação de vulnerabilidade. Ao contabilizar o percentual de cada categoria em relação aos ocupados, percebe-se que 38,8% das mulheres ocupadas são trabalhadoras vulneráveis e 43,1% são contratadas dentro da modalidade padrão. Enquanto isso, apenas 24,1% dos homens ocupados são vulneráveis e 53,7% têm contrato padrão. Em relação aos contratados flexibilizados, 23,1% dos homens ocupados são contratados fora da modalidade padrão e 20,5% das mulheres ocupadas estão na mesma situação.

Analisando a variação de 1992 a 2006, houve uma ampliação de 77,6% no total de mulheres ocupadas, com um aumento um pouco menor de vulneráveis e um pouco maior de não vulneráveis. Considerando o tipo de contratação, entre as contratadas flexibilizadas há um aumento de 210,2%, quase três vezes mais que o aumento de ocupadas, enquanto as contratadas dentro da modalidade padrão apresentam um crescimento menor que o das ocupadas (59,6%). A evolução dos números do sexo masculino revela-se um pouco mais discreta. O aumento dos homens ocupados foi de 51,7%, com uma elevação um pouco maior entre os vulneráveis e ligeiramente menor entre os não vulneráveis. Quanto à

contratação, repete-se um acréscimo maior entre os flexibilizados (97,9%) e menor entre os de modalidade padrão (40%).

É interessante notar o significativo aumento do contingente de negros em todas as categorias indicadas de 1992 a 2006, dos vulneráveis aos ocupados em geral. Enquanto os negros ocupados aumentam em 173,4%, há um crescimento um pouco menor entre os vulneráveis e contratados na modalidade padrão e um pouco maior entre os não vulneráveis. Entre os negros contratados à margem da modalidade padrão, porém, ocorre um forte aumento de 248%. Já os não-negros sofrem uma queda em todas as categorias, com exceção aos contratados flexibilizados, que aumentam em 45,4%. Os não negros ocupados diminuem 7,5%. O decréscimo é maior entre os vulneráveis e os contratados na modalidade padrão e um pouco menor entre os não vulneráveis.

Apesar do número maior de negros até mesmo entre os trabalhadores não vulneráveis em 2006, ao verificar os percentuais de cada categoria em relação aos ocupados percebe-se maior proporção de trabalhadores não-negros entre as categorias de trabalhadores mais protegidos e menos vulneráveis. Entre os ocupados não-negros, 52,2% são contratados segundo a modalidade padrão e 26,2% são vulneráveis. Já entre os ocupados negros, 46,9% têm contrato padrão e 33,7% são vulneráveis. Por outro lado, o percentual de contratados fora da modalidade padrão é quase igual em relação ao número de ocupados de cada segmento: 22% dos negros e 21,6% dos não-negros.

Os dados relativos a sexo e cor confirmam, portanto, a forte evolução no número de contratos à margem da modalidade padrão de 1992 a 2006. Deste modo, conclui-se que tanto os números gerais quanto as categorias específicas apresentam um aumento considerável de indivíduos trabalhando sem vínculo empregatício. Entre estes, destacam-se as mulheres e os negros com um acréscimo de contratos flexíveis de 210,2% e 248%, respectivamente, em relação a 1992.

**Tabela 17 - Estimativa de categorias de contratados flexibilizados por sexo  
Distrito Federal (1992 e 2006)**

Posição na ocupação	1992			2006		
	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total
<b>Sem carteira privado</b>	31.288	13.448	44.736	45.463	31.395	76.858
<b>Sem carteira público</b>	2.840	2.172	5.012	11.376	13.216	24.592
<b>Autônomos para empresa</b>	14.091	4.707	18.798	20.635	13.660	34.295
<b>Terceirizados</b>	14.074	11.213	25.287	45.813	39.565	85.378
<b>Total</b>	62.293	31.541	93.834	123.287	97.835	221.122
<b>Ocupados</b>	351.221	269.190	620.411	532.937	478.011	1.010.948

Fonte: elaboração própria a partir de dados da PED-DF/ DIEESE, 2008.

Em 1992, a maior parte contratados flexibilizados (47,7%) era composta por assalariados sem carteira do setor privado, em seguida vinham os terceirizados, com 26,9%, depois os autônomos para uma empresa, com 20% e, por último, apenas 5,3% eram assalariados sem carteira do setor público. Em 2006 os percentuais se modificaram da seguinte forma: os terceirizados assumem o primeiro lugar subindo para 38,6% do total de flexibilizados, os assalariados privados sem carteira caem para 34,8%, os autônomos para uma empresa diminuem o percentual para 15,5%, e finalmente, os assalariados sem carteira do setor público aumentam para 11,1%. Assim sendo, vale registrar não só o aumento significativo dos terceirizados, mas ainda que estes passam a ser o segmento mais importante entre contratados de forma atípica no Distrito Federal.

Em relação ao sexo, já foi apontado o extraordinário crescimento de mais de 200% de contratações flexibilizadas entre as mulheres de 1992 para 2006. Analisando mais detalhadamente, percebe-se que houve um crescimento muito expressivo em todas as posições flexibilizadas, de cerca de 130% entre as assalariadas sem carteira do setor privado, 190% entre autônomas para empresa, 253% entre as terceirizadas e mais de 500%

entre as assalariadas sem carteira do setor público (embora, neste caso, o valor inicial baixo deve ter distorcido o resultado). Outro fato que deve ser mencionado é que este último é o único segmento em que há maior número de mulheres do que homens.

Para os trabalhadores do sexo masculino, os aumentos foram mais modestos. De 1992 para 2006 os contratados fora da modalidade padrão subiram 97,9%. Entre eles, os assalariados privados sem carteira e os autônomos para uma empresa elevaram-se pouco, com percentuais na ordem de 40%. Contrariamente, os terceirizados e os sem carteira do setor público ampliaram-se em mais de 200%, novamente com a ressalva do número baixo inicial desta última categoria.

**Tabela 18 - Estimativa de categorias vulneráveis por sexo  
Distrito Federal (1992 e 2006)**

Posição na ocupação	1992			2006		
	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total
Sem carteira privado	31.709	13.681	45.390	51.016	37.784	88.800
Autônomo para o público	43.252	22.878	66.130	71.378	51.324	122.702
Trabalhador doméstico	3.986	69.112	73.098	5.970	95.512	101.482
Trab. familiar sem remuneração	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)
<b>Total</b> <sup>(2)</sup>	82.425	109.168	191.593	128.831	185.415	314.246
<b>Ocupados</b>	351.221	269.190	620.411	532.937	478.011	1.010.948

Fonte: elaboração própria a partir de dados da PED-DF/ DIEESE, 2008.

Nota: (1) Como o número estimado de trabalhadores familiares sem remuneração é muito baixo no Distrito Federal, a amostra não comporta desagregação.

(2) Total de trabalhadores vulneráveis incluindo os trabalhadores familiares sem remuneração.

A composição da categoria dos trabalhadores em situação de vulnerabilidade modificou-se menos que a dos flexibilizados. Em 1992, a categoria dos trabalhadores domésticos era a mais representativa entre os vulneráveis, com 38,2%, seguida pelos autônomos para o público, com 34,5%, e os assalariados sem carteira do setor privado,



com 23,7%. Com um crescimento de mais de 80%, os autônomos para o público tornam-se o segmento mais numeroso em 2006, enquanto os trabalhadores domésticos, com aumento pouco expressivo, baixam para 32,3%, seguidos pelos sem carteira privados, com 28,3%.

Constatou-se, anteriormente, a maior proporção de mulheres em situação de vulnerabilidade dado o grande número de trabalhadoras domésticas do sexo feminino. No entanto, o percentual de aumento do sexo feminino nos outros segmentos considerados vulneráveis superou em muito o crescimento das domésticas de 1992 para 2006. Enquanto as assalariadas sem carteira e as autônomas para o público avançaram em mais de 100%, as domésticas subiram apenas 38,2% (metade do aumento das ocupadas em geral). No total, a vulnerabilidade feminina ampliou-se em quase 70%, percentual significativo, mas bem abaixo do aumento da flexibilização entre as mulheres.

Para o sexo masculino, novamente não há números tão extravagantes. O total de crescimento dos homens em trabalhos vulneráveis foi de 56,3%, um pouco acima da elevação dos ocupados em geral, sendo que os aumentos maiores se deram entre os sem carteira e autônomos para o público e menor entre os trabalhadores domésticos.

Avaliando a evolução dos números de 1992 a 2006, nota-se que há um incremento maior que a dos ocupados em geral para todas as posições consideradas vulneráveis ou de contrato flexibilizado, com exceção dos trabalhadores domésticos. Enquanto os ocupados têm um acréscimo de 62,9%, a soma de todas as posições precarizadas aumenta em 95,6%. Mais especificamente, os assalariados sem carteira do setor privado têm aumento idêntico ao do total de precarizados, os autônomos têm um crescimento em torno de 80% e os domésticos de apenas 38,8%. Os números vultosos aparecem entre os terceirizados com uma elevação de 237,6% e os assalariados sem carteira do setor público com 390,7%. Mais uma vez, estes números confirmam a importância de analisar o forte avanço das contratações flexibilizadas no Distrito Federal.

### *3.2.2. Faixas etárias*

Um ponto extremamente positivo pode ser observado na análise das estatísticas de crianças e adolescentes que trabalham (Tabela 19). O número de trabalhadores de 10 a 17 anos apresentou uma grande redução de 1992 a 2006 em todas as categorias de ocupados, de 47,1%. Entre os vulneráveis, a diminuição foi de 57,6%. A queda mais impressionante foi no segmento dos domésticos mensalistas, de 81,8% (de 10.709 para 1.951 pessoas), uma das categorias mais vulneráveis entre os ocupados.

Em todas as outras faixas etárias há um aumento do número de trabalhadores vulneráveis, com exceção da categoria dos trabalhadores familiares não remunerados, que sofre um declínio geral e do segmento de doméstico mensalista entre 18 e 24 anos. É interessante observar que o número de autônomos para o público vai se ampliando com o aumento da idade, chegando a mais de 65 mil entre os maiores de 40 anos. A faixa etária que concentra o maior número de trabalhadores é a de 25 a 39 anos, seguida pela faixa dos maiores de 40 anos. Entre os assalariados do setor privado sem carteira, o maior número é de trabalhadores jovens de 18 a 24 anos, seguido pelos de 25 a 39 anos. Entre os domésticos diaristas, a concentração é de trabalhadores mais velhos, com número quase idêntico na faixa de 25 a 39 anos e de mais de 40 anos. Entre domésticos mensalistas e os trabalhadores não vulneráveis, a concentração está na faixa de 25 a 39 anos.

**Tabela 19 - Estimativa das categorias vulneráveis por idade  
Distrito Federal 1992-2006**

Categorias	10 - 17 anos		18 - 24 anos		25 - 39 anos		40 e mais	
	1992	2006	1992	2006	1992	2006	1992	2006
ass. privado sem carteira	8.461	6.568	18.041	37.983	13.805	31.221	5.083	13.028
autônomo para o público	2.716	1.611	8.137	9.761	27.680	45.777	27.598	65.552
doméstico diarista	303	180	1.205	1.348	5.889	10.375	4.086	10.332
doméstico mensalista	10.709	1.951	25.635	17.687	19.078	37.488	6.193	22.121

trab. fam. sem remuneração	2.853	308	1.741	407	1.510	201	870	346
<b>Total de Vulneráveis</b>	<b>25.042</b>	<b>10.618</b>	<b>54.759</b>	<b>67.186</b>	<b>67.962</b>	<b>125.062</b>	<b>43.830</b>	<b>111.379</b>
não vulneráveis	7.633	6.670	87.906	122.794	210.007	319.206	123.272	248.032
<b>Total de Ocupados</b>	<b>32.675</b>	<b>17.288</b>	<b>142.665</b>	<b>189.980</b>	<b>277.969</b>	<b>444.268</b>	<b>167.102</b>	<b>359.411</b>

Fonte: elaboração própria a partir de dados da PED-DF/ DIEESE, 2008.

Diferente do que ocorre na categoria dos trabalhadores vulneráveis e dos ocupados em geral, não há uma redução expressiva entre os contratados flexibilizados de 10 a 17 anos (Tabela 20). Há uma diminuição pontual de 3,3%, devido à queda dos assalariados sem carteira do setor privado, já contabilizada na Tabela 19. As demais posições à margem da modalidade padrão apresentam aumento em todas as faixas etárias, mais uma vez apontando que a flexibilização dos contratos representa uma realidade cada vez mais importante no atual cenário do mercado de trabalho do Distrito Federal.

De forma semelhante à categoria de ocupados, 42% dos contratados fora da modalidade padrão em 2006 tem entre 25 e 39 anos, mas em seguida vem a faixa de 18 a 24 anos que concentra 30,4% deste tipo de contratado (ante 18,8% de ocupados) e só depois os maiores de 40 anos, com 22,6% (ante 35,6% de ocupados). A faixa de 10 a 17 anos responde por 5% dos flexibilizados e apenas 1,7% dos ocupados. Assim, 77,4% dos contratos atípicos são encontrados entre trabalhadores com até 39 anos, enquanto 64,4% do total dos ocupados estão nesta faixa etária. Há, portanto, um maior percentual de jovens, o que indica que a flexibilização dos contratos tem um componente geracional.

Entre os jovens de 18 a 24 anos, o aumento dos flexibilizados de 1992 a 2006 foi de 113,3%, sendo que em 2006 a maior parte está representada no segmento de assalariados sem carteira do setor privado. Já os maiores percentuais de crescimento de contratos flexibilizados entre jovens ocorreram entre assalariados sem carteira do setor público, com 216,2% e terceirizados, com 252,2%.

Na faixa etária de 25 a 39 anos o total de contratados à margem do padrão cresceu 163,7% de 1992 para 2006, e em 2006 o maior número destes contratos é de terceirizados. Estes últimos e os assalariados sem carteira do setor público foram os que mais se ampliaram ao longo dos anos. Os terceirizados em 217,7% e os sem carteira do setor público em 490,7%.

Entre os maiores de 40 anos, os contratados flexibilizados alcançam um acréscimo de 219,8% e novamente os terceirizados estão em maior número. Há um forte aumento no segmento dos assalariados sem carteira do setor público, de 830,5 %. Entre os terceirizados foi um pouco menos, 251,2%.

**Tabela 20 - Estimativa das categorias de contratados flexibilizados por idade  
Distrito Federal 1992-2006**

Categorias	10 - 17 anos		18 - 24 anos		25 - 39 anos		40 e mais	
	1992	2006	1992	2006	1992	2006	1992	2006
<b>ass. privado sem carteira</b>	8.407	4.682	17.781	30.243	13.541	29.318	5.007	12.614
<b>ass. público sem carteira</b>	286	932	2.468	7.803	1.517	8.961	741	6.895
<b>autônomo para empresa</b>	2.090	2.343	5.157	7.668	7.722	15.059	3.829	9.224
<b>Terceirizados</b>	700	3.142	6.103	21.493	12.467	39.612	6.017	21.131
<b>Total de flexibilizados</b>	<b>11.483</b>	<b>11.099</b>	<b>31.509</b>	<b>67.207</b>	<b>35.247</b>	<b>92.950</b>	<b>15.594</b>	<b>49.864</b>
<b>Ocupados</b>	32.675	17.288	142.665	189.980	277.969	444.268	167.102	359.411

Fonte: elaboração própria a partir de dados da PED-DF/ DIEESE, 2008.

Os dados da Tabela 20 apontam para uma forte participação de jovens (18 a 24 anos) com contratos atípicos. Por outro lado, a variação de 1992 a 2006 indica que está havendo um aumento maior da flexibilização entre os mais velhos. É possível que o fenômeno esteja se universalizando entre as diversas faixas etárias. Ou os contratos à margem do padrão estão se ampliando entre os trabalhadores de maior idade com novas contratações ou está havendo um envelhecimento dos trabalhadores flexibilizados desde jovens<sup>35</sup>.

**Tabela 21 - Percentual de categorias por idade**

**Distrito Federal (1992 e 2006)**

Categorias	10 - 17 anos		18 – 24 anos		25 - 39 anos		40 e mais	
	1992	2006	1992	2006	1992	2006	1992	2006
<b>Vulneráveis</b>	13,1	3,4	28,6	21,4	35,5	39,8	22,9	35,4
<b>Flexíveis</b>	12,5	5	33,6	30,4	37,6	42	16,6	22,6
<b>Ocupados</b>	5,3	1,7	23	18,8	44,8	43,9	26,9	35,6

Fonte: elaboração própria a partir de dados da PED-DF/ DIEESE, 2008.

Pelo quadro que relaciona as categorias de ocupados às faixas etárias, fica claro que embora haja uma proporção maior de contratações flexibilizadas entre os mais jovens (até 24 anos) em comparação com os ocupados em geral, esta proporção está diminuindo com o passar dos anos. Deste modo, 46,1% dos flexibilizados tinham até 24 anos em 1992 (faixa que representa 28,3% dos ocupados em geral). Em 2006 o número de crianças e jovens flexibilizados cai para 35,4%. Esta queda se dá em grande parte pela redução geral de trabalhadores de 10 a 17 anos, não apenas dos contratados à margem da modalidade padrão, mas também do total dos ocupados. Por outro lado, nota-se ainda um aumento da quantidade de flexibilizados nas faixas de 25 a 39 anos e dos maiores de 40 anos. Estas faixas concentravam 54,2% dos flexíveis em 1992 ampliando-se em 2006 para 64,6%.

<sup>35</sup> A expressiva quantidade de jovens entre os precarizados aparece em diversos países. É o caso, por exemplo, do Canadá, onde Vosko (2006) constata uma maior presença de jovens de 15 a 24 anos entre os trabalhadores precários. Pesquisadores questionam se este dado se deve à possibilidade do trabalho precário diminuir com o passar da idade ou se é um sinal de aumento da insegurança para o futuro do mercado de trabalho.

O padrão de concentração entre mais jovens com aumento entre os mais velhos não apenas se repete entre os trabalhadores vulneráveis como se mostra ainda mais expressivo. Em 1992, 41,7% dos vulneráveis tinham até 24 anos, número que diminui para quase a metade em 2006 (24,8%). Na outra ponta, 58,4% dos vulneráveis em 1992 tinham mais de 25 anos, alcançando 75,2% em 2006.

Reforça-se, com tais dados, a existência de um movimento de ampliação de trabalhadores flexibilizados e em situação de vulnerabilidade entre os maiores de 25 anos, faixa etária mais expressiva em termos de ocupados em geral. Assim, o que podia ser explicado como um fenômeno de contornos geracionais, pela grande presença de jovens, tende a consolidar-se como um fenômeno generalizado entre trabalhadores de todas as faixas do Distrito Federal.

### *3.2.3. Posição na família*

Para conhecer melhor as características dos trabalhadores em condição de vulnerabilidade, além dos atributos pessoais já analisados pode-se avaliar em que posição estão situados no seio da família. Neste quesito, os pesquisados podem se identificar como o chefe da família (ou a pessoa de referência do domicílio), o cônjuge deste, ou algum dos demais membros da residência (como filhos e agregados).

De acordo com a Tabela 22, entre os anos 1992 e 2006, os chefes de família vulneráveis tiveram um pequeno aumento de 21,8% para 26,3% do total de chefes ocupados. Entre os cônjuges, por outro lado, os vulneráveis apresentam um crescimento maior, indo de 29,2% a 35,7% dos cônjuges ocupados. No caso dos demais membros da residência, no entanto, há uma diminuição no percentual de vulneráveis, de 43,7% para 35% em 2006.

A grande maioria dos chefes de família está na categoria de trabalhadores não vulneráveis, seguido pelo segmento de autônomo para o público e assalariados do setor privado sem carteira. Entre os cônjuges, a maior representatividade se dá nas categorias de não vulneráveis, seguida de autônomo para o público e doméstico mensalista. Já entre os demais membros da residência aparecem inicialmente os não vulneráveis, depois assalariados do setor privado sem carteira e domésticos mensalistas. Somente neste último

item é que houve uma mudança de posição em 2006 em relação ao ano de 1992 quando o segmento de doméstico mensalista superava o de assalariado sem carteira. A categoria de demais membros trabalhando como doméstico mensalista também foi a única, além dos trabalhadores familiares sem remuneração, que diminuiu de 1992 para 2006. Uma hipótese é que uma parcela significativa dos demais membros que trabalhavam como domésticos em 1992 seja formada pelas filhas adolescentes que deixaram o mercado de trabalho de forma expressiva até 2006. Conforme visto na Tabela 19 que reúne os dados da vulnerabilidade por faixas etárias, o número de crianças e adolescentes que trabalhavam como domésticas mensalistas desaba de 10.709 para 1.951 entre as duas datas.

**Tabela 22 - Estimativa das categorias vulneráveis por posição na família  
Distrito Federal (1992 e 2006)**

Categorias	Chefe de família		Cônjuge		Demais membros	
	1992	2006	1992	2006	1992	2006
<b>ass. privado sem carteira</b>	14.663	27.405	3.502	10.374	27.226	51.021
<b>autônomo para o público</b>	38.932	70.277	14.124	31.138	13.074	21.287
<b>Doméstico diarista</b>	3.669	7.585	6.126	12.191	1.689	2.460
<b>Doméstico mensalista</b>	5.462	19.284	6.431	22.861	49.721	37.102
<b>Trab. fam. s/ remuneração</b>	263	18	2.051	476	4.660	768
<b>Não vulnerável</b>	226.543	348.467	78.194	138.816	124.080	209.419
Total vulneráveis	<b>62.989</b>	<b>124.569</b>	<b>32.234</b>	<b>77.040</b>	<b>96.370</b>	<b>112.638</b>
<b>Ocupados</b>	289.532	473.036	110.428	215.856	220.450	322.057

Fonte: elaboração própria a partir de dados da PED-DF/ DIEESE, 2008.

Na análise da posição da família dos contratados flexibilizados (Tabela 23), há um aumento deste tipo de contrato em todas as posições de 1992 para 2006. Em 1992, 13% dos chefes de família ocupados podiam ser considerados trabalhadores à margem do padrão, o mesmo ocorrendo com 9,7% dos cônjuges ocupados e 20,7% dos demais

membros ocupados. Em 2006, este percentual passa para 18% entre chefes, 16,4% entre cônjuges e 31,3% entre os demais membros.

Entre as várias categorias de flexibilizados, em 1992 os chefes de família estavam mais representados na posição de assalariados sem carteira do setor privado, seguido de terceirizados e em 2006 os chefes terceirizados assumem a dianteira. Em relação aos cônjuges, em 1992 estavam distribuídos entre terceirizados, sem carteira privado e autônomos para empresa, ordem que não se modifica em 2006. Entre os demais membros da residência, a maior parte (59%) era de assalariados privados sem carteira em 1992, seguidos de longe pelas outras posições. Mas em 2006, explode o número de terceirizados, que quase chegam a alcançar os privados sem carteira.

**Tabela 23 - Estimativa dos contratados flexibilizados por posição na família  
Distrito Federal (1992 e 2006)**

Categorias	Chefe de família		Cônjuge		Demais membros	
	1992	2006	1992	2006	1992	2006
<b>ass. privado sem carteira</b>	14.444	26.194	3.427	9.828	26.865	40.836
<b>ass. público sem carteira</b>	1.499	8.253	579	4.162	2.935	12.177
<b>terceirizados</b>	12.657	35.627	4.580	14.736	8.050	35.015
<b>autônomo para empresa</b>	8.918	14.895	2.174	6.733	7.706	12.667
<b>Total</b>	<b>37.518</b>	<b>84.969</b>	<b>10.760</b>	<b>35.459</b>	<b>45.556</b>	<b>100.695</b>
<b>Ocupados</b>	289.533	473.035	110.428	215.856	220.450	322.056

Fonte: elaboração própria a partir de dados da PED-DF/ DIEESE, 2008.

Enfim, verifica-se crescimento numérico em praticamente todas as categorias vulneráveis e flexíveis entre 1992 e 2006, exceto entre os trabalhadores familiares sem remuneração, que parece uma categoria com tendência à extinção. Enquanto contingente, os chefes de família em condição vulnerável representam o maior grupo, composto por mais de 120 mil indivíduos em 2006. Um total de 120 mil chefes de família em condição vulnerável é indicação da gravidade do problema social no Distrito Federal.



### 3.2.4. Escolaridade

De modo geral, a educação do Distrito Federal apresenta indicadores superiores aos do país como um todo, como taxa de escolarização de crianças de 7 a 14 anos (98,7%, segundo a PNAD de 2006), taxa de analfabetismo de 4,4% entre pessoas acima de 15 anos em 2003 (enquanto no Brasil estava em 11,6%)<sup>36</sup> e maior nível de escolaridade. A média de anos de estudo de pessoas em idade ativa no Distrito Federal alcançava 8,5 anos em 2005 - a maior entre todas as unidades da federação - enquanto no Brasil era de apenas 6,64 anos<sup>37</sup>. Desta forma, esta seria a única região em que a média de pessoas havia completado a escolaridade mínima de ensino básico, considerado obrigatório por lei.

**Tabela 24 - Evolução do percentual de ocupados e desempregados por escolaridade**

**Distrito Federal (1992 e 2006) (em %)**

Escolaridade	Ocupados		Desempregados	
	1992	2006	1992	2006
Até ensino fundamental	42	25	56	29
Até ensino médio	18	17	22	28
Superior incompleto	26	40	19	38
Superior completo	14	18	3	5
Total	100	100	100	100

Fonte: elaboração própria a partir de dados da PED-DF/ DIEESE, 2008.

Não apenas a média de anos de estudo no Distrito Federal é mais elevada como houve ainda um aumento significativo do nível de escolaridade dos ocupados de 1992 para 2006 (Tabela 24). De um lado, os ocupados com até o ensino fundamental baixam de 42%

<sup>36</sup> Dados do INEP, “Números da educação no Brasil 2003”, Ministério da Educação, maio de 2005.

<sup>37</sup> Informações disponibilizadas pelo sítio do Ministério da Ciência e Tecnologia, tendo como fonte a PNAD, coordenada pelo IBGE. Disponível em: <http://acessibilidade.mct.gov.br/index.php/content/view/8480.html>. Acesso em: 7/8/2007.

para 25%, de outro os que apresentam ensino superior incompleto subiram de 26% para 40% e completo de 14% para 18% (enquanto os com ensino médio permanecem praticamente estáveis). Todavia, apesar do aumento da escolaridade, percebe-se que um grande percentual de pessoas com ensino superior completo e incompleto estão desempregadas. Muitos dos que acreditaram na teoria de que o avanço da escolaridade promoveria automaticamente melhores condições de emprego se frustraram ao concluir ensino médio, ingressar no nível superior e continuar desempregados. Ou se resignarem a um trabalho precário, como será discutido em seguida.

**Tabela 25 - Estimativa das categorias vulneráveis segundo escolaridade**

**Distrito Federal (1992 e 2006)**

Categorias	Analfabetos		Fundamental incompleto		Fundamental Completo		Médio Completo		Superior	
	1992	2006	1992	2006	1992	2006	1992	2006	1992	2006
<b>ass. privado sem carteira</b>	2.488	708	25.163	20.239	9.720	22.517	7.039	38.639	981	6.696
<b>autônomo para público</b>	5.685	6.886	35.122	54.184	12.265	25.584	11.181	32.011	1.866	4.037
<b>doméstico diarista</b>	2.038	1.279	8.200	12.668	977	4.941	269	3.301	0	47
<b>doméstico mensalista</b>	5.440	2.873	45.891	40.959	8.157	19.677	2.104	15.657	23	81
<b>trab. fam. s/ remuneração</b>	66	0	4.085	525	1.483	268	1.210	407	131	62
<b>Total vulneráveis<sup>(1)</sup></b>	15.717	11.746	118.461	128.575	32.602	72.987	21.803	90.015	3.001	10.923
<b>Flexibilizados<sup>(2)</sup></b>	5.566	2.678	48.765	51.551	19.851	48.853	16.250	95.025	3.402	23.015
<b>Total ocupados</b>	29.853	17.485	233.469	233.379	107.917	175.616	160.019	399.298	89.133	185.170

Fonte: elaboração própria a partir de dados da PED-DF/ DIEESE, 2008.

Notas: (1) Soma dos assalariados privados sem carteira, autônomos para o público, trabalhadores domésticos diaristas e mensalistas e trabalhadores familiares sem remuneração;

(2) Compreende os assalariados sem carteira (do setor privado e público), os autônomos para uma empresa e os terceirizados.

Assim como apontaram os dados anteriores sobre a evolução do percentual de ocupados, a Tabela 25 detalha a redução da proporção de pessoas de menor escolaridade nas mais diversas ocupações. As estimativas indicadas pela Pesquisa de Emprego e Desemprego do Distrito Federal (PED-DF) apresentam uma significativa diminuição da quantidade de analfabetos ocupados, sobretudo entre os assalariados sem carteira do setor privado. Em 2006, a maior parte dos analfabetos está no segmento de autônomos para o público, única categoria que apresenta um aumento de 1992 para 2006.

Entre os ocupados com ensino fundamental incompleto há um pequeno decréscimo de 1992 para 2006, com aumento apenas entre autônomos para o público e diaristas. A partir da coluna relativa ao ensino fundamental completo até a do ensino superior há um crescimento de quase todas as categorias de trabalhadores, com exceção aos trabalhadores familiares sem remuneração. Mas o grande avanço se dá entre os ocupados com ensino médio e superior. Nos dois casos os números de 2006 aumentaram mais de duas vezes em relação a 1992. Assim, percebe-se uma ampliação da escolaridade entre os ocupados do Distrito Federal. Se em 1992 a maior parte tinha o ensino fundamental incompleto, em 2006 a maior parte tem o ensino médio completo. Apesar disto, somando os trabalhadores com até o ensino fundamental completo, ainda há uma maioria de 426.480 pessoas em 2006 (contra 399.298 com ensino médio).

Focando nos trabalhadores vulneráveis de ensino médio e superior, os assalariados sem carteira e os autônomos para o público continuam em primeiro e segundo lugares em ambos os níveis de escolaridade, mas foram os sem carteira que tiveram um avanço mais expressivo entre 1992 e 2006. Enquanto os autônomos dobraram de tamanho, os assalariados sem registro aumentaram cinco vezes para o ensino médio (de 7.039 para 38.639) e quase sete vezes para o nível superior (de 981 para 6.696). Outra categoria que experimentou uma ampliação importante foi dos trabalhadores domésticos mensalistas com ensino médio, passando de 2.104 para 15.657 pessoas. Neste caso, o número de 2006 supera mais de sete vezes o de 1992.

No geral, a maior parte dos trabalhadores em situação de vulnerabilidade tem baixa escolaridade. Em 2006, em torno de 213 mil apresentam até o nível fundamental, dos quais mais de 128 mil começaram, mas não concluíram, o ensino fundamental. No entanto,

os vulneráveis de nível médio foram os que sofreram maior ampliação de 1992 para 2006, com aumento de pouco mais de quatro vezes, ao passar de 21.803 para 90.015 pessoas. Logo em seguida, merece destaque o avanço de 3,6 vezes dos vulneráveis de alta escolaridade, de 3 mil para quase 11 mil pessoas em 2006.

Com relação aos contratados flexibilizados, se os níveis de escolaridade forem contabilizados de forma desagregada, a maior proporção tem ensino médio, com cerca de 95 mil pessoas em 2006. Contudo, a soma dos contratados analfabetos com os que cursaram o fundamental incompleto e o completo, ultrapassa este número, chegando a 103.082 indivíduos. O grau de crescimento dos flexibilizados ao longo dos anos pesquisados, porém, é bem maior entre os com alta escolaridade. Os contratados de nível superior aumentaram quase sete vezes de 1992 para 2006, saindo de 3.402 para 23.015. Em seguida, os de nível médio cresceram quase seis vezes.

**Tabela 26 – Evolução da posição na ocupação segundo escolaridade  
Distrito Federal (1992 e 2006)**

Posição na ocupação	1992				2006			
	Fundamental (1)	Médio	Superior	Total	Fundamental (1)	Médio	Superior	Total
Sem carteira setor privado	37.371	7.039	981	<b>45.391</b>	43.464	38.639	6.696	<b>88.799</b>
Sem carteira setor público	1.735	2.344	933	<b>5.012</b>	3.749	12.354	8.489	<b>24.592</b>
Autônomo para público	53.072	11.181	1.866	<b>66.119</b>	86.654	32.011	4.037	<b>122.702</b>
Autônomo para empresa	14.696	3.379	724	<b>18.799</b>	22.212	10.738	1.344	<b>34.294</b>
Trabalhador doméstico	70.703	2.373	23	<b>73.099</b>	82.397	18.958	128	<b>101.483</b>
Terceirizados	20.831	3.693	763	<b>25.287</b>	37.960	40.321	7.098	<b>85.379</b>
<b>Total</b>	<b>198.408</b>	<b>30.009</b>	<b>5.290</b>	<b>233.707</b>	<b>276.436</b>	<b>153.021</b>	<b>27.792</b>	<b>457.249</b>
Ocupados	371.238	160.019	89.133	620.390	426.480	399.298	185.170	1.010.948

Fonte: elaboração própria a partir de dados da PED-DF/ DIEESE, 2008.

Nota: (1) Para facilitar a análise, inclui desde os analfabetos até os que completaram o ensino fundamental.

Esta tabela reúne (Tabela 26) os trabalhadores em situação de vulnerabilidade e os de contratação fora da modalidade padrão, permitindo analisar os diversos tipos de trabalhos precarizados segundo a escolaridade nos anos de 1992 e 2006. Em 1992, entre

todos os ocupados com até o ensino fundamental, 53,4% ocupavam uma posição de vulnerabilidade ou contratação flexibilizada. O mesmo ocorria com 18,8% dos ocupados com ensino médio e 5,9% dos com nível superior. Entre todos os trabalhadores vulneráveis ou flexibilizados, 84,9% tinham até o fundamental, 12,8% tinham o ensino médio e somente 2,3% tinham o nível superior em 1992.

Já em 2006, entre os ocupados com até o ensino fundamental 64,8% ocupam uma posição vulnerável ou flexibilizada. O mesmo ocorre com 38,3% dos ocupados com ensino médio e 15% dos com nível superior. Entre todos os trabalhadores que em 2006 ocupam uma posição precarizada, 60,5% têm até o fundamental, 33,5% têm o ensino médio e 6,1% têm o nível superior. Mesmo que o percentual de trabalhadores precários com ensino universitário seja pequeno em relação aos outros níveis de escolaridade, não há como desconsiderar a tendência de crescimento da precarização entre os indivíduos de alta escolaridade, que passam de pouco mais de cinco mil pessoas em 1992 para quase 28 mil em 2006.

Em 1992, entre os trabalhadores de nível superior em posição precária, o maior número era de autônomos para o público seguido por assalariados sem carteira do setor privado e público. Em 2006, os trabalhadores com ensino superior se concentram nas posições sem carteira do setor público, terceirizados e sem carteira do setor privado.

Ao avaliar a evolução das posições precarizadas segundo a escolaridade de 1992 para 2006, constata-se que em todos os casos a ampliação do percentual de trabalhadores precarizados ficou acima do acréscimo do total de ocupados. Os números se elevam significativamente entre os trabalhadores de nível médio e superior, ambos com mais de 400% de aumento de posições consideradas vulneráveis ou flexibilizadas de 1992 a 2006.

Entre os trabalhadores com até o ensino fundamental os percentuais são bem mais comedidos. Os ocupados com esta escolaridade aumentaram apenas 14,9% de 1992 a 2006, enquanto o total destes trabalhadores em posições consideradas precárias cresceu 39,3%. Os números mais altos estão entre os terceirizados, com acréscimo de 82,2% e os autônomos para o público, com 63,3%.

Os ocupados com o ensino médio completo foram os que apresentaram maior avanço ao longo dos últimos 14 anos, mais que dobrando seu tamanho. Mesmo assim, o

aumento das posições precarizadas deste nível de escolaridade foi ainda maior, superando em cinco vezes o número de 1992 ao passar de 30 mil para mais de 150 mil em 2006. A análise do crescimento das posições de ocupação de nível médio revela números extremamente elevados. Entre eles, o mais impressionante foi dos terceirizados, passando de 3.693 trabalhadores em 1992 para mais de 40 mil em 2006. Seguem os trabalhadores domésticos, subindo de 2.373 para quase 19 mil pessoas no mesmo intervalo de anos.

Os ocupados com ensino superior também apresentam um crescimento bastante significativo de 107,7%. Mais interessante, entretanto, é que o total de pessoas de alta escolaridade em posições precárias aumentou 425,4%, percentual ainda maior que o de ensino médio. Novamente, os terceirizados figuram em primeiro lugar, seguidos pelos assalariados sem carteira do setor público. É preciso mencionar que os baixíssimos números de trabalhadores flexibilizados ou em situação vulnerável com nível superior em 1992 devem ser levados em consideração ao se analisar estes aumentos<sup>38</sup>. Mesmo assim, tais dados comprovam a hipótese de que haveria uma importante ampliação da precarização dos contratos entre profissionais de alta escolaridade. Mais do que isto, demonstram que a explicação para tal fato não pode ser dada pelo aumento geral do nível de escolaridade, pois o número de ocupados em posições precárias sofreu um crescimento bem maior que o total dos ocupados com ensino superior.

De forma geral, os grandes responsáveis pela elevação do número de posições precarizadas são os terceirizados e os assalariados sem carteira do setor público, com 237,6% e 390,7% de aumento de 1992 a 2006, respectivamente. Como ambos figuram no segmento de contratados à margem da modalidade padrão, explica-se a dilatação do índice de flexibilizados ao longo dos anos. Em seguida, estes dados serão relacionados com o setor de atividade, uma vez que o mais significativo setor de atividades do Distrito Federal é a Administração Pública, responsável por grande parte dos terceirizados e trabalhadores sem carteira que ampliam as estatísticas dos ocupados sem proteção.

---

<sup>38</sup> Assim, se forem calculados os percentuais de elevação de cada segmento dos contratados flexíveis de nível superior, os números atingem mais de 800% de aumento para os terceirizados e assalariados sem carteira do setor público entre 1992 e 2006. Estes percentuais se devem à proporção quase insignificante de flexibilizados de nível superior no início do período analisado. Entretanto, em 2006 a quantidade de trabalhadores precarizados de nível superior é bem mais significativa, justificando, com isso, o interesse da pesquisa.

### 3.2.5. Setor de atividade

Os setores de atividades mais representativos do Distrito Federal são: 1) a administração pública; 2) o comércio; 3) os serviços domésticos. Esta tríade acumula 42,4% do total dos ocupados em 2006. Juntando educação, saúde e serviços de alimentação, atinge-se o total de 59,4% do total de ocupados. Os próximos setores em termos de representatividade são outros serviços de reparação e limpeza<sup>39</sup> e serviços auxiliares<sup>40</sup>, que adicionados aos anteriores perfazem 67,9% dos trabalhadores do Distrito Federal. Os dados revelam algumas das características que diferenciam o mercado de trabalho do Distrito Federal do resto do país. Além de a grande maioria dos ocupados estarem no setor de serviços, os setores de agricultura e indústria de transformação têm um contingente bastante reduzido de trabalhadores.

**Tabela 27 - Ocupados segundo setor de atividade**  
**Distrito Federal 1992 e 2006**

<b>Setor de atividade</b>	<b>1992</b>	<b>2006</b>
Agricultura, Pecuária e Extração Vegetal	5.146	2.569
Metalúrgica, Mecânica, Material Elétrico-Eletrônico	4.875	5.597
Química, Farmacêutica e Plásticos	818	5.842
Têxtil	213	68
Vestuário, Calçados e Artefatos de Tecidos	2.554	3.504
Alimentação	4.246	7.547
Mobiliário e Produtos de Madeira	4.775	4.760
Artefatos de Borracha	165	0
Papel, Papelão e Cortiça	132	259

<sup>39</sup> Segundo a Classificação das Ocupações/PED-DF e Setores de Atividades Econômicas, outros serviços de reparação, serviços de limpeza e vigilância inclui as atividades de reparação, reforma e conservação de mobiliário, instalações elétricas e sanitárias, artigos de uso pessoal e doméstico, inclusive eletrodomésticos; alfaiates e costureiras sob medida; tinturarias e lavanderias, além das de limpeza e vigilância (exclusive serviços domésticos), crochê, tricô, bonecas de pano, rendas, sapateiro, reparação de rádio, televisor, som, máquina de lavar, serviços de cavar poços artesianos, serviços de engraxar sapatos, serviços de limpar piscinas, serviços de detetização, serviços de jardineiro por conta-própria.

<sup>40</sup> Os serviços auxiliares subdividem-se em auxiliares da agricultura, do comércio, de seguros, finanças e valores, de transporte e de atividades econômicas. Alguns exemplos: escritórios de representação comercial, serviços de proteção ao crédito, locação de máquinas agrícolas e industriais, corretagem de seguros, agentes de turismo, agentes de emprego, guardador de automóveis, locação de mão-de-obra, escritório de cobrança.

Gráficas	4.905	5.741
Vidros, Cristais, Espelhos, Cerâmicas	112	23
Materiais de Construção	1.222	1.051
Artesanato	1.922	3.479
Outras Indústrias de Transformações	570	729
Construção de Edificações e Obras de Infra-Estrutura	21.617	21.617
Reformas e Reparação de Edificações	12.728	22.142
Comércio de Mercadorias	93.082	151.621
Transportes e Armazenagem	22.547	29.758
Serviços de Utilidade Pública	8.358	10.857
Serviços Especializados	17.416	39.092
Serviços de Administração Pública, Forças Armadas e Polícia	125.051	175.553
Serviços Creditícios e Financeiros	20.365	26.804
Serviços Pessoais	8.600	28.527
Serviços de Alimentação	26.407	57.334
Educação	40.787	67.041
Saúde	25.932	47.549
Serviços Domésticos	73.131	101.482
Serviços de Comunicações	5.858	14.518
Diversões, Radiodifusão e Teledifusão	5.483	12.147
Serviços Comunitários	9.569	24.232
Comércio, Administração de Valores Imobiliários e de Imóveis	3.312	4.357
Serviços Auxiliares	9.234	42.718
Oficinas de Reparação Mecânica	11.951	17.654
Outros Serviços de Reparação e Limpeza	35.333	43.488
Outros Serviços	8.752	21.015
Embaixadas, Consulados, Representações Oficiais e Políticas	1.892	5.382
Outras Atividades Não – Classificadas	1.352	4.890
<b>Total de Ocupados</b>	<b>620.412</b>	<b>1.010.947</b>

Fonte: elaboração própria a partir de dados da PED-DF/ DIEESE, 2008.

Corroborando o imaginário construído a respeito do Distrito Federal, o primeiro lugar em percentual de ocupados é do setor Administração Pública, Forças Armadas e Polícias, com 17,4% do total dos ocupados em 2006. No entanto, é necessário fazer algumas considerações a respeito deste dado. Apesar de ser o setor com maior número de ocupados, o percentual de 17% de funcionários públicos está longe de significar a maioria dos trabalhadores. Além disto, a idéia de que estaria ocorrendo um inchamento da administração pública também é desmentida pelos números. Apesar de ter aumentado de 125.051 para 175.553 trabalhadores, de 1992 a 2006, o percentual de ocupados do setor caiu ao longo dos anos, já que em 1992 correspondiam a 20,2% do total dos ocupados. Na verdade, o que se verifica é que outros setores tiveram aumentos bem mais expressivos em número de postos de trabalho.



**Tabela 28 - Trabalhadores vulneráveis segundo setor de atividade**

**Distrito Federal 1992 e 2006**

Setor de atividade	1992	2006
<b>Agricultura, Pecuária e Extração Vegetal</b>	2.379	540
<b>Metalúrgica, Mecânica, Material Elétrico-Eletrônico</b>	1.709	1.661
<b>Química, Farmacêutica e Plásticos</b>	87	290
<b>Têxtil</b>	90	46
<b>Vestuário, Calçados e Artefatos de Tecidos</b>	1.153	792
<b>Alimentação</b>	837	658
<b>Mobiliário e Produtos de Madeira</b>	2.315	1.698
<b>Artefatos de Borracha</b>	22	0
<b>Papel, Papelão e Cortiça</b>	11	0
<b>Gráficas</b>	704	799
<b>Vidros, Cristais, Espelhos, Cerâmicas</b>	45	0
<b>Materiais de Construção</b>	206	111
<b>Artesanato</b>	1.491	2.374
<b>Outras Indústrias de Transformações</b>	111	173
<b>Construção de Edificações e Obras de Infra-Estrutura</b>	5.121	4.835
<b>Reformas e Reparação de Edificações</b>	8.987	14.743
<b>Comércio de Mercadorias</b>	31.002	30.951
<b>Transportes e Armazenagem</b>	5.414	7.397
<b>Serviços de Utilidade Pública</b>	57	401
<b>Serviços Especializados</b>	3.849	7.184
<b>Serviços de Administração Pública, Forças Armadas e Polícia</b>	46	4.308
<b>Serviços Creditícios e Financeiros</b>	310	1.997
<b>Serviços Pessoais</b>	5.193	12.102
<b>Serviços de Alimentação</b>	11.094	17.274
<b>Educação</b>	2.225	3.186
<b>Saúde</b>	1.348	2.686
<b>Serviços Domésticos</b>	71.119	92.966
<b>Serviços de Comunicações</b>	90	634
<b>Diversões, Radiodifusão e Teledifusão</b>	1.310	2.946
<b>Serviços Comunitários</b>	1.225	4.734
<b>Comércio, Administração de Valores Imobiliários e de Imóveis</b>	929	1.033
<b>Serviços Auxiliares</b>	2.222	5.101
<b>Oficinas de Reparação Mecânica</b>	5.257	6.160
<b>Outros Serviços de Reparação e Limpeza</b>	9.486	14.451
<b>Outros Serviços</b>	1.013	3.357
<b>Embaixadas, Consulados, Representações Oficiais e Políticas</b>	55	1.414
<b>Outras Atividades Não – Classificadas</b>	850	4.358
<b>Total de trabalhadores vulneráveis</b>	<b>179.362</b>	<b>253.360</b>

Fonte: elaboração própria a partir de dados da PED-DF/ DIEESE, 2008.

Ao observar os setores de atividades de acordo com os trabalhos considerados vulneráveis (assalariados sem carteira do setor privado, autônomos para o público, trabalhadores domésticos e não remunerados), estas posições se modificam. Inicialmente, a administração pública desaparece da classificação dos setores mais representativos e os serviços domésticos sobem para o primeiro lugar em número de trabalhadores vulneráveis, seguido pelo comércio de mercadorias. Depois vêm os serviços de alimentação, reformas e reparações de edificações, outros serviços de reparação e limpeza e serviços pessoais<sup>41</sup>.

**Tabela 29 - Ranking de trabalhadores vulneráveis segundo setor  
Distrito Federal 1992 e 2006**

<b>Posição</b>	<b>Setor de atividade</b>	<b>1992</b>	<b>2006</b>
1	Serviços Domésticos	71.119	92.966
2	Comércio de Mercadorias	31.002	30.951
3	Serviços de Alimentação	11.094	17.274
4	Reformas e Reparação de Edificações	8.987	14.743
5	Outros Serviços de Reparação e Limpeza	9.486	14.451
6	Serviços Pessoais	5.193	12.102
7	Transportes e Armazenagem	5.414	7.397
8	Serviços Especializados	3.849	7.184
9	Oficinas de Reparação Mecânica	5.257	6.160
10	Serviços Auxiliares	2.222	5.101

Fonte: elaboração própria a partir de dados da PED-DF/ DIEESE, 2008.

Os serviços domésticos têm historicamente uma representatividade muito maior que todos os outros setores de atividades em termos de trabalhadores vulneráveis. O setor apresenta um significativo aumento desde 1992, de 71.119 para 92.966 pessoas em 2006. Para se ter uma idéia, o último número de trabalhadores domésticos vulneráveis supera a soma dos que trabalham em comércio de mercadorias, serviços de alimentação, reformas e

<sup>41</sup> São os serviços de embelezamento pessoal, salão de beleza, clínica de estética, academias, etc.

reparação de edificações, outros serviços de reparação e limpeza e serviços pessoais, os outros grandes empregadores de vulneráveis.

O comércio de mercadorias aparece em seguida, também com um enorme contingente de vulneráveis, embora tenha se mantido mais estável ao longo dos anos, com uma pequena diminuição do número em 2006 em relação a 1992.

Outros setores sofreram forte aumento em número de vulneráveis, com ênfase para serviços pessoais, serviços especializados<sup>42</sup> e serviços auxiliares, cujos números mais que dobraram em relação aos de 1992. É importante destacar os trabalhadores em situação de vulnerabilidade presentes nos serviços especializados, uma vez que este setor compreende profissionais de alta escolaridade, entre os quais se encontram algumas das atividades analisadas na pesquisa qualitativa (Capítulo 4), como consultoria, publicidade e serviços de informática. Outro setor tradicionalmente importante em trabalhadores vulneráveis, o setor de construção de edificações e obras de infra-estrutura oscilou ao longo dos anos, com tendência a baixa.

**Tabela 30 - Contratados flexibilizados segundo setor de atividade  
Distrito Federal (1992 e 2006)**

Setor de atividade	1992	2006
<b>Agricultura, Pecuária e Extração Vegetal</b>	2.107	781
<b>Metalúrgica, Mecânica, Material Elétrico-Eletrônico</b>	1.214	1.155
<b>Química, Farmacêutica e Plásticos</b>	110	3.398
<b>Têxtil</b>	35	68
<b>Vestuário, Calçados e Artefatos de Tecidos</b>	790	1.160
<b>Alimentação</b>	991	2.177
<b>Mobiliário e Produtos de Madeira</b>	1.374	1.272
<b>Artefatos de Borracha</b>	23	0
<b>Papel, Papelão e Cortiça</b>	22	26
<b>Gráficas</b>	1.017	1.374
<b>Vidros, Cristais, Espelhos, Cerâmicas</b>	11	23
<b>Materiais de Construção</b>	240	135
<b>Artesanato</b>	230	99
<b>Outras Indústrias de Transformações</b>	122	221
<b>Construção de Edificações e Obras de Infra-Estrutura</b>	3.925	4.051
<b>Reformas e Reparação de Edificações</b>	3.292	2.513
<b>Comércio de Mercadorias</b>	19.845	27.412
<b>Transportes e Armazenagem</b>	2.304	5.865
<b>Serviços de Utilidade Pública</b>	388	1.945
<b>Serviços Especializados</b>	2.867	8.663

<sup>42</sup> Incluem-se aqui atividades de escritórios de engenharia e arquitetura, assessoria técnica, consultoria, pesquisa, análise e processamento de dados, publicidade, serviços jurídicos, contabilidade, serviços de informática, fotografia, entre outros.

<b>Serviços de Administração Pública, Forças Armadas e Polícia</b>	6.054	43.340
<b>Serviços Creditícios e Financeiros</b>	2.895	7.289
<b>Serviços Pessoais</b>	1.717	8.736
<b>Serviços de Alimentação</b>	7.147	11.956
<b>Educação</b>	2.134	9.868
<b>Saúde</b>	1.922	7.648
<b>Serviços Domésticos</b>	44	0
<b>Serviços de Comunicações</b>	536	2.798
<b>Diversões, Radiodifusão e Teledifusão</b>	1.264	3.645
<b>Serviços Comunitários</b>	1.591	9.334
<b>Comércio, Administração de Valores Imobiliários e de Imóveis</b>	989	1.440
<b>Serviços Auxiliares</b>	1.924	22.492
<b>Oficinas de Reparação Mecânica</b>	4.723	6.275
<b>Outros Serviços de Reparação e Limpeza</b>	18.379	17.482
<b>Outros Serviços</b>	1.163	3.704
<b>Embaixadas, Consulados, Representações Oficiais e Políticas</b>	166	2.654
<b>Outras Atividades Não – Classificadas</b>	279	123
<b>Total de Contratados Flexibilizados</b>	<b>93.834</b>	<b>221.122</b>

Fonte: elaboração própria a partir de dados da PED-DF/ DIEESE, 2008.

Em relação aos contratados flexibilizados, outros setores ganham maior representatividade. Enquanto no caso dos ocupados a tendência das posições dos setores de atividades se mantém relativamente constante, nesta tabela as variações são maiores (Tabela 30). Chama a atenção o aumento de sete vezes do número de contratados à margem da modalidade padrão nos serviços de administração pública, que salta de 6.054 pessoas em 1992 para 43.340 em 2006. Com crescimento tão significativo, a administração pública passa de um modesto terceiro lugar em 1992, com três vezes menos contratados flexibilizados que o comércio, para o primeiro lugar em 2006, com quase 20% do total de flexibilizados do Distrito Federal. Enquanto isto, para efeitos comparativos, os contratos segundo a modalidade padrão seguem um crescimento mais acanhado, passando de 115.684 para 128.689 pessoas em 2006.

**Tabela 31 - Ranking de Trabalhadores Flexibilizados, segundo setor de atividade Distrito Federal (1992 e 2006)**

<b>Posição</b>	<b>Setor</b>	<b>1992</b>	<b>2006</b>
1	Administração Pública, Forças Armadas e Polícia	6.054	43.340
2	Comércio de Mercadorias	19.845	27.412
3	Serviços Auxiliares	1.924	22.492
4	Outros Serviços de Reparação e Limpeza	18.379	17.482
5	Serviços de Alimentação	7.147	11.956
6	Educação	2.134	9.868
7	Serviços Comunitários	1.591	9.334
8	Serviços Pessoais	1.717	8.736

9	Serviços Especializados	2.867	8.663
10	Saúde	1.922	7.648

Fonte: elaboração própria a partir de dados da PED-DF/ DIEESE, 2008.

A quase totalidade dos contratos fora da modalidade padrão da administração pública se divide em assalariados sem carteira e terceirizados. Em 1992 os assalariados sem carteira do setor público somavam 2.593 pessoas. Este número cresce ao longo dos anos, com saltos em 1999 e 2000, atinge o pico de 19.172 pessoas em 2005, baixando para 16.861 em 2006. Entre os terceirizados o número começa com 3.381, dá um salto em 1999, atinge o pico de 28.429 em 2005 e baixa para 26.453 em 2006. Pode-se relacionar o salto de contratos flexibilizados na administração pública no final dos anos noventa a uma política governamental de flexibilização dos contratos de trabalho em geral e de desgaste do funcionalismo público em particular<sup>43</sup>, analisada mais adiante.

Outro setor com grande quantidade de contratados à margem da modalidade padrão é o do comércio de mercadorias. Neste caso, no entanto, a escalada não foi tão impressionante: os números vão de 19.845 pessoas em 1992 a 27.412 em 2006. Aqui os contratos são representados principalmente pelos assalariados sem carteira que passam de 13.253 para 18.496 e os autônomos para uma empresa que vão de 6.416 para 7.564.

Os serviços auxiliares aparecem na terceira colocação entre os setores com maior número de contratados flexibilizados. Entretanto, o setor destaca-se como o primeiro quanto ao crescimento do número de trabalhadores sem contrato padrão, com um aumento de mais de onze vezes de 1992 para 2006: de 1.924 para 22.492 pessoas. A grande maioria desses contratos é de terceirizados, que passa de 300 para 17.398, seguida de assalariados sem carteira e autônomos para uma empresa.

Há um aumento no número de contratados à margem da modalidade padrão em todos os demais setores de atividades destacados na tabela, com exceção apenas de outros

---

<sup>43</sup> Como aponta Giovanni Alves em artigo em que apresenta um balanço do trabalho na década de noventa: “A degradação do mundo do trabalho no Brasil nos anos 90 atingiu não apenas o setor privado da economia brasileira, mas também o setor público. Desde o governo Collor, e principalmente sob o governo Cardoso, a administração pública tornou-se alvo das políticas neoliberais de desmonte do Estado. O corte dramático de investimento em custeio e contratação, buscando atingir um superávit primário capaz de satisfazer o FMI, prejudicou a qualidade do serviço público no país e degradou salários e condições de trabalho dos trabalhadores do setor público. Sob as políticas neoliberais, o Estado brasileiro deixou de ser indutor de políticas públicas e de investimentos sociais, cabendo a ele apenas as atividades de regulador e fiscalizador da iniciativa privada.” (Alves, 2002, p.82-83).

serviços de reparação e limpeza que sofreu uma pequena diminuição embora continue com uma forte presença de trabalhadores flexibilizados em seu quadro.

**Tabela 32 - Categorias de trabalhadores por setores de atividades mais representativos**

**Distrito Federal 2006**

<b>Setor de Atividades</b>	<b>Total de Ocupados</b>	<b>Contratados Flexibilizados</b>	<b>Trabalhadores Vulneráveis</b>
Administração Pública	175.553	43.340	4.308
Comércio de Mercadorias	151.621	27.412	30.951
Serviços Domésticos	101.482	0	92.966
Educação	67.041	9.868	3.186
Serviços de Alimentação	57.334	11.956	17.274
Saúde	47.549	7.648	2.686
Outros Serviços de Reparação e Limpeza	43.488	17.482	14.451
Serviços Auxiliares	42.718	22.492	5.101
Serviços Especializados	39.092	8.663	7.184
Transportes e Armazenagem	29.758	5.865	7.397
Serviços Pessoais	28.527	8.736	12.102
Serviços Creditícios e Financeiros	26.804	7.289	1.997
Serviços Comunitários	24.232	9.334	4.734
Reformas e Reparação de Edificações	22.142	2.513	14.743
Construção de Edificações e Obras de Infra-Estrutura	21.617	4.051	4.835
Outros Serviços	21.015	3.704	3.357
Oficinas de Reparação Mecânica	17.654	6.275	6.160
Serviços de Comunicações	14.518	2.798	634
Diversões, Radiodifusão e Teledifusão	12.147	3.645	2.946
Serviços de Utilidade Pública	10.857	1.945	401

Fonte: elaboração própria a partir de dados da PED-DF/ DIEESE, 2008.

Com esta tabela é possível perceber mais claramente a abrangência do trabalho vulnerável e dos contratados flexibilizados nos mais importantes setores de atividade do Distrito Federal. É preciso lembrar que as duas categorias podem se mesclar, pois ambas contabilizam, entre outras posições, os assalariados sem carteira do setor privado. Isto significa que parte dos flexibilizados pode estar também representada entre os vulneráveis e vice-versa.

Setor de atividade mais importante do Distrito Federal, a administração pública apresenta 24,7% de contratados flexibilizados e 2,5% de vulneráveis. Logo em seguida, com 15% dos ocupados, o comércio conta 18,1% de flexibilizados e 20,4% de vulneráveis. O serviço doméstico é o terceiro em representatividade com 10% de todos os ocupados e concentra 91,6% de vulneráveis.

Entre os demais setores da tabela, alguns devem ser destacados por apresentarem mais de 30% de trabalhadores flexíveis ou vulneráveis. Em primeiro lugar encontra-se o setor de reformas e reparação de edificações com 66,6% de trabalhadores vulneráveis e 11,3% de flexíveis. Depois os serviços auxiliares com 52,7% de flexíveis e 11,9% de vulneráveis. Os serviços pessoais contabilizam 42,4% de vulneráveis e 30,6% de flexíveis. Outros serviços de reparação e limpeza têm 40,2% de flexibilizados e 33,2% de vulneráveis. Os serviços comunitários<sup>44</sup> apresentam 38,5% de flexíveis e 19,5% de vulneráveis. As oficinas de reparação mecânica contam com 35,5% de flexíveis e 34,9% de vulneráveis. Os serviços de alimentação, com 30,1% de vulneráveis e 20,9% de flexíveis. E, finalmente, o setor de diversões, radiodifusão e teledifusão<sup>45</sup> inclui 30% de contratados flexibilizados e 24,3% de trabalhadores vulneráveis em suas fileiras. Conclui-se, então, que houve uma expansão na quantidade de trabalhadores menos protegidos em inúmeros setores de atividades do Distrito Federal.

---

<sup>44</sup> O setor serviços comunitários inclui sindicatos, associações comunitárias, igrejas, organizações não governamentais nacionais e similares.

<sup>45</sup> O setor de diversões, radiodifusão e teledifusão inclui rádios, televisões, cinemas, teatros, promoções de espetáculos, clubes recreativos e de atividades esportivas, entre outros.

**Tabela 33 - Setor de atividade por posições flexibilizadas****Distrito Federal 2006**

<b>Setor de atividade</b>	<b>Total Flexibilizados</b>	<b>Percentual Flexibilizados</b> (1)	<b>Terceirizados</b>	<b>Sem carteira privado</b>	<b>Sem carteira público</b>	<b>Autônomos para empresa</b>
Serviços Auxiliares	22.492	52,7%	17.398	3.468	0	1.626
Outros Serviços Rep.Limpeza	17.482	40,2%	15.115	1.301	0	1.065
Serviços Comunitários	9.334	38,5%	5.184	3.635	62	453
Oficinas Rep. Mecânica	6.275	35,5%	248	3.858	0	2.169
Diversões, Rádio, TV	3.645	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)
Serviços Cred. Financeiros	7.289	27,2%	5.458	628	1.109	94
Administração Pública	43.340	24,7%	26.453	0	16.861	25
Serviços Especializados	8.663	22,2%	2.362	5.406	0	895
Serviços de Alimentação	11.956	20,9%	196	10.086	25	1.649
Transportes e Armazenamento	5.865	19,7%	288	3.231	45	2.301
Serviços de Comunicações	2.798	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)
Construção de edif. E obras	4.051	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)
Comércio de mercadorias	27.412	18,1%	1.352	18.496	0	7.564

Fonte: elaboração própria a partir de dados da PED-DF/ DIEESE, 2008.

Nota: (1) Percentual de flexibilizados em relação ao total de ocupados do setor de atividade.

(2) Total abaixo de 5 mil. Não é possível fazer a desagregação para esta categoria.

Detalhando os setores de atividades mais representativos em percentual de trabalhadores flexibilizados, chega-se às principais posições da ocupação que contribuem para tal grau de flexibilização. Em primeiro lugar, os serviços auxiliares apresentam mais da metade de percentual de contratados à margem da modalidade padrão, sendo que a grande maioria é de terceirizados. Os terceirizados também representam a maior parte dos flexibilizados do setor outros serviços de reparação e limpeza. Em seguida, os contratos atípicos em serviços comunitários estão divididos, principalmente, entre terceirizados e assalariados sem carteira do setor privado. Já no setor de oficinas de reparação mecânica a maioria se divide em assalariados sem carteira do setor privado e em autônomos para uma



empresa. Embora o setor de diversões, rádio e televisão tenha 30% de trabalhadores flexibilizados, seus dados não permitem uma análise mais precisa uma vez que o número absoluto não chega a cinco mil trabalhadores. É o caso ainda dos serviços de comunicações e construção de edificações e obras. Os serviços creditícios e financeiros apresentam grande número de terceirizados, mas também o segundo maior número de assalariados sem carteira do setor público, depois apenas da administração pública. Esta vem em seguida, com um imenso contingente de trabalhadores terceirizados e sem carteira, conforme mencionado anteriormente. Outros setores listados na tabela apresentam percentuais maiores de assalariados sem carteira do setor privado, sendo que no caso do comércio, transportes, alimentação e construção há ainda um número expressivo de autônomos para uma empresa.

**Tabela 34 - Setor de atividade por posições vulneráveis**  
**Distrito Federal 2006**

Setor de atividade	Total Vulneráveis	Percentual Vulneráveis (1)	Autônomo para público	Sem carteira privado	Trabalhador familiar sem remuneração	Doméstico
Serviços Domésticos	92.966	91,6%	0	0	0	92.966
Reformas e rep edificações	14.743	66,6%	19.117	501	25	0
Serviços Pessoais	12.102	42,4%	12.693	3.675	45	0
Oficinas Rep. Mecânica	6.160	34,9%	3.821	3.858	47	0
Outros Serv. Rep.Limpeza	14.451	33,2%	17.312	1.455	74	0
Serviços de Alimentação	17.274	30,1%	13.532	10.111	293	0
Transportes e Armazenagem	7.397	24,9%	6.805	3.253	0	0
Diversões, Rádio, TV	2.946	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)
Construção de edif. e obras	4.835	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)
Comércio de mercadorias	30.951	20,4%	22.806	18.967	552	0
Serviços Comunitários	4.734	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)
Serviços Especializados	7.184	18,4%	3.907	5.913	18	0

Fonte: elaboração própria a partir de dados da PED-DF/ DIEESE, 2008.

Nota: (1) Percentual de trabalhadores vulneráveis em relação ao total de ocupados do setor de atividade.

(2) Total abaixo de 5 mil. Não é possível fazer a desagregação para esta categoria.

Ao destrinchar os dados dos setores de atividade com maior percentual de trabalhadores vulneráveis no Distrito Federal, encontra-se um perfil distinto dos contratados flexíveis. Inicialmente, como o trabalho doméstico é uma das posições consideradas vulneráveis, os trabalhadores dos serviços domésticos apresentam-se em peso nesta posição. A maior parte dos vulneráveis dos demais setores de atividades é composta por autônomos para o público, com algumas exceções. Além do caso mencionado dos serviços domésticos, os autônomos são superados por outra posição vulnerável apenas no setor de serviços especializados (com número maior de assalariados sem carteira do setor privado) e no setor de oficinas mecânicas (com quantidade ligeiramente maior de sem carteira do que autônomos). No caso do comércio e dos serviços de alimentação, o número de assalariados sem carteira do setor privado é bastante próximo dos autônomos para o público. Finalmente, cabe ainda fazer referência à baixa representatividade dos trabalhadores familiares sem remuneração em todos os setores de atividades citados.

### 3.2.6. Rendimentos

Há uma grande diferença no rendimento médio entre os trabalhadores do Distrito Federal. O rendimento dos moradores do Distrito Federal é bastante alto, sendo que a média é elevada principalmente pelos funcionários da administração pública. Nesta tabela, onde foram incluídas as posições de trabalhadores em situação de vulnerabilidade e os de contratação flexibilizada, percebe-se que mesmo o rendimento do assalariado sem carteira do setor público destoa dos demais, permanecendo sempre um pouco acima dos ocupados em geral, embora seja mais baixo que os trabalhadores não precarizados. Ao observar os rendimentos por posição na ocupação, verifica-se uma grande diversidade de situações mesmo entre os trabalhadores vulneráveis e os contratados flexibilizados.

**Tabela 35 - Rendimento médio por posição na ocupação (em R\$)**

#### **Distrito Federal (1992 e 2006)**

<b>Posição na ocupação</b>	<b>1992</b>	<b>2006</b>
Trabalhador doméstico	323,99	378,81
Sem carteira setor privado	547,59	668,83

Terceirizado	762,06	754,39
Autônomo para o público	904,74	702,14
Autônomo para empresa	953,26	750,49
Sem carteira setor público	1.618,37	1.484,59
Ocupados	1.563,22	1.395,68

Fonte: elaboração própria a partir de dados da PED-DF/ DIEESE, 2008.

Inicialmente, confirma-se, mais uma vez, os trabalhadores domésticos como pertencentes à categoria mais vulnerável entre os vulneráveis. Além de todo o estigma e desvalorização social sofridos pela categoria (Theodoro; Nunes, 2000), seus rendimentos (R\$ 378,81) estão pouco acima da metade do segundo menor rendimento do Distrito Federal em 2006, o dos assalariados sem carteira do setor privado (R\$ 668,83) e menos que a metade da média dos rendimentos das outras categorias de vulneráveis e contratados flexibilizados (R\$ 785,91). Além disto, o rendimento médio dos ocupados em geral, de R\$ 1.395,68 é mais de três vezes maior que o dos domésticos.

Terceirizados e autônomos (para o público e para a empresa) vêm a seguir, com rendimentos que se tornam bem próximos em 2006, embora estivessem mais distantes em 1992. No início da série pesquisada constata-se que os autônomos tinham rendimentos bem mais elevados que os terceirizados, mas ao longo do período os primeiros sofreram uma queda brusca, de cerca de R\$ 200,00. Assim, apesar do rendimento dos terceirizados também ter diminuído um pouco, estes passaram a receber mais que os autônomos em 2006. Finalmente, embora façam parte dos contratados flexibilizados, os assalariados sem carteira do setor público não apenas recebem o mais alto salário entre os trabalhadores mencionados (R\$ 1.484,59), mas chegam mesmo a superar o conjunto dos ocupados em termos de rendimentos (R\$ 1.395,68).

Em termos das categorias gerais de trabalho, em 2006 o conjunto dos trabalhadores vulneráveis têm como rendimento R\$ 566,20, enquanto os contratados flexibilizados chegam a R\$ 808,86. No outro extremo entre os ocupados, os contratados pela modalidade padrão, ou seja, os assalariados com registro formal e os estatutários, auferem o rendimento médio de R\$ 1.911,19, mais que o dobro dos flexibilizados e quase quatro vezes mais que o rendimento dos vulneráveis. Comparando a maior renda (dos

assalariados formais e estatutários) à menor (dos trabalhadores domésticos), a diferença é sintomática da enorme desigualdade social presente no Brasil em geral e no Distrito Federal em particular.

Em relação à variação dos rendimentos ao longo dos anos é interessante notar que os dois rendimentos mais baixos (dos trabalhadores domésticos e dos sem carteira do setor privado) foram os únicos que aumentaram ao longo dos anos de pesquisa. Todos os demais sofreram decréscimo, sendo que no caso dos autônomos a redução foi bem mais expressiva. Um fator explicativo para isto é a política do salário mínimo que vem sendo elevado acima da inflação nos últimos anos. Assim, o aumento é repassado aos trabalhadores com rendimentos vinculados ao salário mínimo.

A média dos rendimentos das categorias destacadas (domésticos, assalariados sem carteira, autônomos e terceirizados) cai de R\$ 851,94 em 1992 para R\$ 785,91 em 2006. Apesar de assumirem a posição do mais alto rendimento entre as categorias em destaque, os assalariados sem carteira do setor público também sofreram uma grande queda no rendimento de 2006 em relação a 1992. Entre os ocupados em geral há uma tendência de aumento de rendimentos até 1996, seguido de um movimento de queda até chegar ao saldo final de 2006, que ficou abaixo do inicial de 1992. Conclui-se que apesar da grande diferença de rendimentos entre as categorias, há uma ligeira diminuição da desigualdade em relação a 1992.

### ***3.3. A reestruturação do Estado e a flexibilização das contratações***

Como sede do Governo Federal e com o grande peso da administração pública em sua economia, o Distrito Federal guarda singularidades que precisam ser abordadas em um estudo sobre as transformações do trabalho. Verificou-se que a despeito da grande representatividade da administração pública na região, o percentual de ocupados no setor sofreu uma redução do começo dos anos 1990 até 2006. Além disto, no mesmo período houve forte ampliação de contratações flexibilizadas no setor. Neste sentido, elaborou-se uma breve análise do contexto sociopolítico que propiciou estas mudanças.

Segundo Bresser Pereira, a grande tarefa da década de 1990 foi a reforma ou reconstrução do Estado. De acordo com o autor essa necessidade seria decorrente do crescimento distorcido do Estado (desde os anos 70) e também do processo de globalização entre os fins da década de 1980 e o início dos anos 1990 (Martins, 1997; Brasil, 1997). Para Bresser Pereira, ao fim dessa trajetória o Estado entrou em crise, sendo responsável pela queda de crescimento, da alta da inflação e do desemprego (Bresser Pereira, 1997).

O autor destaca ainda que diante desse cenário, observou-se o surgimento de uma forte onda em favor de um “Estado mínimo”. Para ele, tanto o modelo de Estado de Bem-estar Social constituído no pós-guerra quanto a proposição do Estado mínimo não davam conta das novas demandas. O primeiro porque ficou caro, obsoleto e grande demais para garantir a flexibilidade necessária diante de um cenário de mudanças do mundo global, o segundo por ser incapaz de assegurar os direitos sociais e assistência básica da sociedade. É neste sentido em que argumenta por um outro modelo de Estado, conforme relata na sua proposta de reforma:

A reforma do Estado envolve quatro problemas que, embora interdependentes, podem ser distinguidos: (a) um problema econômico-político - a delimitação do tamanho do Estado; (b) um outro também econômico-político, mas que merece tratamento especial - a redefinição do papel regulador do Estado; (c) um econômico-administrativo - a recuperação da governança ou capacidade financeira e administrativa de implementar as decisões políticas tomadas pelo governo; e (d) um político - o aumento da governabilidade ou capacidade política do governo de intermediar interesses, garantir legitimidade, e governar. (Bresser Pereira, 1997, p.7)

Percebe-se por estas palavras que Bresser Pereira parte das mesmas premissas do discurso que criticou: aquele que aponta o tamanho excessivo do Estado e a necessidade de enxugá-lo. Portanto, seria necessário se desfazer das empresas estatais, diminuir a capacidade de intervenção do Estado na economia, reduzir os serviços prestados e estabelecer uma nova forma de gerenciamento dos serviços estatais.

Os serviços do Estado seriam pautados pelo que Bresser Pereira chamou de “administração gerencial”. Deveriam seguir os mesmos parâmetros gerais das relações de mercado, em que o cidadão passa a ser tratado como cliente e os serviços estatais passariam a “competir” pelo atendimento do “cidadão-cliente” (Bresser Pereira, 1996,

1997). Essa perspectiva é a que vai prevalecer na proposta do Plano Diretor de Reforma do Estado. Conforme esse documento, os objetivos da “Reforma Gerencial” seriam:

- dotar os órgãos centrais do Estado de maior capacidade de formulação e acompanhamento das políticas públicas, especialmente através da criação de novas carreiras e fortalecimento das existentes, voltadas para a formulação de políticas públicas e a regulação, de modo a assegurar o recrutamento contínuo, nos próximos anos, de quadros com alta capacitação técnica;
- rever as estruturas e competências dos órgãos e entidades da administração federal, visando a redução de níveis hierárquicos, a adoção de formatos organizacionais mais leves e flexíveis e a descentralização de competências para Estados e Municípios;
- estimular o planejamento estratégico em todos os órgãos e entidades, compreendendo a definição de missão, objetivos e metas, conjugada à implantação de indicadores de desempenho e de processos contínuos de melhoria da gestão;
- descentralizar e melhorar o desempenho gerencial na prestação de serviços públicos na área social, mediante implantação de Organizações Sociais, sem vinculação administrativa com o Estado, mas fomentadas com recursos públicos e controladas por contratos de gestão;
- fortalecer a capacidade regulatória do Estado, particularmente sobre os setores produtivos objeto de privatização de empresas estatais, mediante criação de Agências Regulatórias, especialmente nas atividades exploradas por concessão estatal;
- melhorar o desempenho na prestação de serviços públicos típicos de Estado, em atividades como arrecadação, segurança e previdência social, mediante implantação de Agências Executivas, com maior autonomia administrativa e controle com ênfase nos resultados alcançados, mediante contrato de gestão;
- profissionalizar o servidor, com treinamento permanente, avaliação de desempenho e participação em programas de melhoria contínua dos processos de trabalho;
- racionalizar e readequar o perfil e a distribuição do quadro de servidores, com a fixação da lotação necessária de servidores em cada órgão ou entidade e o remanejamento, treinamento ou afastamento de servidores desnecessários;
- modernizar a legislação do servidor público e rever privilégios, propondo ao Legislativo emendas à legislação vigente e à própria Constituição, contemplando, particularmente, o estabelecimento de restrições às aposentadorias precoces e a revisão de benefícios descabidos, fixados na legislação vigente;
- controlar custos, por meio da implantação de sistemas de informações gerenciais, particularmente para o acompanhamento de

despesas, de modo a tornar claro para os administradores públicos o custo real de suas unidades e programas;

- rever a legislação que rege as compras e contratações, visando a obtenção de preços melhores e a agilização de procedimentos requeridos;
- aplicar as tecnologias da informática à melhoria da gestão, de modo a possibilitar a disseminação do trânsito de documentos por meio eletrônico e o acesso com rapidez, pelos gerentes, à informação no formato adequado às necessidades do processo decisório.(Brasil, 1997: 8-9).

Em síntese, por meio dessas medidas Bresser Pereira propõe um novo modelo de organização do Estado e, conseqüentemente, do quadro de pessoal. Conforme relata, na situação vigente (em sua época), a estrutura estatal estava subdividida em três grandes campos: a) as atividades exclusivas de Estado, b) os serviços sociais e científicos e c) a produção de bens e serviços, mas que, evidentemente, deveria passar por alguns ajustes.

No primeiro grupo se situaria o “núcleo estratégico”, formado pelo Presidente da República, ministros, auxiliares e assessores diretos. Essas seriam as atividades de governo: os espaços de tomadas de decisões e criação de leis. Como propriedade estatal, seguiriam o modelo burocrático-hierárquico. Também faria parte desse grupo um segundo setor de “atividades exclusivas do Estado”. São as de natureza policial, da fazenda, da receita federal, de segurança pública, de seguridade social etc. Essas atividades se caracterizam pelo que o autor chama de exercício do “poder extroverso do Estado”, ou seja, que só o Estado pode realizar. Embora fossem atividades de propriedade estatal, elas poderiam e deveriam seguir o modelo de administração gerencial. Portanto, recairiam sobre elas todas as prerrogativas que se espera de uma empresa voltada para a prestação de serviços semelhantes ao do modelo de mercado. O segundo grupo, “serviços sociais e científicos”, se caracteriza por ações em que não se exerce o poder de Estado. São atividades públicas não estatais que podem ser realizadas por instituições sem fins lucrativos e são orientadas diretamente para o interesse público. De acordo com Bresser Pereira, caberia ao Estado assegurar sua publicização, portanto, deveriam ser competitivas. Para tanto elas devem seguir o modelo de administração gerencial. Já o terceiro grupo é formado por atividades de produção de bens para o mercado. São as empresas estatais que atuam na produção de bens e serviços. Nesse caso Bresser Pereira sustenta que elas

deveriam passar por um processo de privatização e seguir o modelo de administração gerencial para que ganhem capacidade de competição.

Por fim, ao largo desses três grandes grupos, todos os serviços que envolvessem as atividades auxiliares (segurança das instituições, manutenção, informática, transportes etc.) deveriam ser terceirizados. Seguindo essa lógica de reorganização do Estado, os serviços públicos seriam compostos por um núcleo estatal e um agrupamento formado por empresas públicas não-estatais que seguiriam o modelo das “organizações sociais” – receberiam recursos estatais, mas teriam autonomia para buscar novas fontes de recursos. Dois outros setores seriam completamente privatizados, sendo que um produziria bens para oferta ao mercado e o outro produziria serviços para venda ao Estado por meio de prestação de serviços terceirizados.

É importante atentar para o fato de que a proposição de desregulamentação do Estado é anterior à idéia do modelo gerencial por Bresser Pereira. O discurso favorável a uma intervenção mais contundente no quadro de pessoal surge e atinge seu auge no Governo de Fernando Collor. As medidas de governo de Collor acompanharam de forma quase unânime o chamado “Consenso de Washington”<sup>46</sup> que indicava a retirada do Estado das atividades de mercado. Nesse caso, caberia às nações desmantelarem as estruturas jurídicas que impediam a possibilidade de empresas e capitais privados nacionais e internacionais de investirem livremente em seus territórios. Todavia, o mandato de Collor foi interrompido por processo de *impeachment* e o processo de intervenção do Estado no quadro de pessoal teve baixa repercussão no governo de Itamar Franco (sucessor de Collor), sendo retomado mais adiante, durante os dois mandatos de Fernando Henrique Cardoso (1995-1998 e 1999-2002).

No governo de Fernando Henrique, atribuiu-se a Bresser Pereira, como Ministro da Administração e Reforma do Estado, a responsabilidade de constituir um projeto que orientasse o redimensionamento do Estado com o objetivo de garantir sua compatibilidade

---

<sup>46</sup> Segundo Cannabrava Filho (2002) o Consenso de Washington partia do pressuposto de que “os recursos das instituições financeiras destinadas aos países em desenvolvimento estavam sendo desperdiçados. Sem resolver suas crises, muitos países, para desespero das instituições, estavam se tornando inadimplentes. Para evitar o agravamento desses problemas, tornou-se necessário que os destinatários desses recursos se sujeitassem a algumas regras”. Dentre elas podem ser citadas a “disciplina fiscal”, “redução dos gastos”, “reforma tributária”, “juros de mercado”, “câmbio de mercado”, “abertura comercial”, “investimento estrangeiro direto, com eliminação das restrições”, “privatização das estatais”, “desregulação – afrouxamento das leis econômicas e trabalhistas” e “direito de propriedade”.



com as novas demandas do mundo globalizado. Isto porque com o novo panorama do capitalismo mundial, construiu-se o discurso de que o mundo teria suas fronteiras flexíveis, os Estados seriam reduzidos e abertos aos investimentos financeiros que buscariam as melhores oportunidades de negócios. Diante desse novo cenário caberia aos Estados iniciarem um processo de desregulamentação de forma a facilitar a entrada aos investidores internacionais. (Scherer, 1997; Santos, 2000).

Neste sentido, a reforma do Estado foi implementada no Brasil em meados dos anos 1990 por Bresser Pereira fundamentando-se teoricamente no novo modelo gerencial. É importante indagar, portanto, quais as conseqüências advindas da instituição deste modelo na estrutura do Estado brasileiro. O projeto de reforma do Estado indicava a necessidade de recrutamento de quadros com alta capacidade técnica, de redução dos níveis hierárquicos, de implantação de indicadores de avaliação de desempenho, da profissionalização dos servidores, de remanejamento, treinamento ou afastamento de servidores considerados desnecessários, além de rever “privilégios” e criar mecanismos de restrição de aposentadorias (Brasil, 1997).

Conforme o discurso dos teóricos da administração gerencial, esse modelo tinha inúmeras vantagens por ser mais flexível em suas regras trabalhistas e por sua capacidade de elevar a qualificação dos serviços prestados (Bresser Pereira, 1996). Para tanto, indicavam as mudanças nas regras contratuais como um caminho necessário. Entretanto, o processo de desregulamentação não se referia apenas ao redesenho do tamanho do Estado, às normas jurídicas e à redefinição do que seriam as atividades estratégicas. As ações de desregulamentação recaíram também fortemente sobre os trabalhadores. Assim, conforme os dados do nível de emprego no setor público entre 1993 a 1999, observa-se uma clara redução dos postos de trabalho na administração pública (Marconi, 2003). Segundo pesquisa de Marconi (2003), os estatutários federais (sem contar os militares) caíram de 603.058 em 1993 para 525.522 em 1999 e os celetistas sofreram redução de 547.164 para 423.611 no mesmo período. No somatório das esferas federal, estadual e municipal, o nível de emprego estatutário aumentou de 3.601.287, em 1993, para 4.099.304, em 1999. Em contrapartida, os contratos celetistas caíram de 3.086.043 para 2.528.204.

Com projeto de Reforma do Estado, argumenta-se a necessidade de reduzir as despesas do Estado para ampliar e qualificar sua capacidade de investimento. Portanto, a

dificuldade estava nos gastos com as estatais (apontadas como desnecessárias para o Estado) e com a figura da estabilidade do servidor. Segundo o discurso governamental e midiático, a estabilidade desestimulava os servidores públicos na execução de seu trabalho de forma pró-ativa, tomando iniciativa, se esforçando e se qualificando. Caberia, assim, assegurar ao Estado as garantias de que ele pudesse demitir seus funcionários desnecessários ou que não possuísem a competência exigida.

Para atacar a condição de estabilidade dos funcionários públicos, o Governo Fernando Collor usa o expediente da disponibilidade<sup>47</sup> do servidor público como instrumento de contenção dos gastos públicos<sup>48</sup>. Já no Governo de Fernando Henrique Cardoso ocorre outro conjunto de mudanças significativas, entre elas: a) flexibilização da estabilidade; b) autonomia de gestão às estatais; c) contratação de empregados celetistas; d) descentralização da administração federal, viabilizando a transferência de quadros de pessoal, bens e instalações; e) revisão dos mecanismos de avaliação de desempenho dos servidores; f) disponibilidade com remuneração proporcional ao tempo de serviço; g) estágio probatório de cinco anos. (Machado; Umbelino, 2001).

Finalmente, ao realizar um balanço sobre os resultados da Reforma do Estado no período de 1995 a 2002, Pacheco (2002) afirma que as ações empreendidas corresponderam aos resultados esperados. De acordo com a autora, após esse período, percebeu-se uma política de profissionalização do serviço público. Para tanto, lista os concursos públicos anuais, os programas de educação continuada, uma efetiva administração salarial, e um sistema de avaliação de desempenho. A autora sustenta que neste período foram implementadas boas políticas para os servidores, com uma política de valorização e reconhecimento dos servidores públicos, aumento da qualificação e melhora salarial (Pacheco, 2002). Mas não é isto que os dados apontam. Na realidade, observa-se que houve sim uma forte redução do quadro de pessoal, com privatizações, estímulo a desligamentos e aposentadorias precoces, políticas de contenção salarial e aumento da flexibilização dos contratos (Nogueira, 2006). Esta diminuição pode ser verificada em estudo de Pacheco (2002). Contabilizando os funcionários do executivo mais os das

---

<sup>47</sup> Uma vez extintos, unificados ou redefinidos os órgãos de trabalho, os servidores que não tivessem sido aproveitados ficavam à disposição do Estado, sem trabalhar, para alguma oportunidade noutra instituição que necessitasse.

<sup>48</sup> Os servidores, no entanto, por meio de decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) acabaram tendo direito à remuneração total.

estatais somavam-se 1.140.711 trabalhadores em 1995. Em 2001 estes correspondiam a apenas 776.736, ou seja, houve uma redução de 31,9% do efetivo (Pacheco, 2002).

Em vez de uma suposta modernização, o legado desta política de reforma do Estado, desenvolvida nos mandatos de Fernando Henrique Cardoso, foi de um desmantelamento do Estado. Segundo Nogueira (2006), o período de meados de 1990 e início de 2000 foi marcado pelas conseqüências negativas do programa de reestruturação do Estado e do ajuste de política econômica para o setor público federal (e trabalhadores em geral):

As dificuldades do primeiro período, dadas pelo endurecimento das negociações, pelo “pacote” de contenção de despesas públicas, erroneamente chamado de reforma administrativa, pelo adiamento constante na correção geral dos salários públicos federais, permaneceram ao longo do segundo mandato. Isto tem provocado um desmantelamento do Estado em áreas importantes para a população trabalhadora, como previdência, saúde, educação, segurança, justiça e emprego, e provocado movimentos recorrentes dos servidores públicos marcados por greves longas e negociações truncadas. (Nogueira, 2006, p. 17)

Assim, percebe-se que a política da administração gerencial teve como efeito a flexibilização das relações trabalhistas, principalmente para os trabalhadores não estáveis e os novos servidores que ingressam na administração pública. É desta forma que se multiplicaram os contratados terceirizados e assalariados sem carteira no setor público, responsáveis pelo grande aumento das contratações flexibilizadas no Distrito Federal.

#### ***3.4. Perfil dos trabalhadores vulneráveis e flexíveis do Distrito Federal***

A partir da proposta de analisar a precarização do trabalho dentro da realidade específica do mercado de trabalho do Distrito Federal optou-se por usar as categorias de trabalhadores em situação de vulnerabilidade e dos contratados flexibilizados para caracterizar empiricamente o perfil dos trabalhadores precarizados desta região. Assim, com base nos dados levantados pela Pesquisa de Emprego e Desemprego do Distrito Federal foi possível definir quem são estes trabalhadores e quais as transformações pelas quais passaram ao longo do período de 1992 a 2006.

Em ambas as categorias, os trabalhadores vivem um cotidiano de insegurança e incerteza, baixo nível de proteção social e limitado acesso a benefícios sociais, conforme as definições de trabalho precário (Rodgers, 1989; Vosko, 2006). Há diferenças, porém, uma vez que alguns segmentos dos flexibilizados podem não ser avaliados como vulneráveis em termos de rendimentos. No entanto, não deixam de ser trabalhadores precarizados. Em sua oposição à visão dualista entre trabalhador seguro e precário, Rodgers defende uma concepção em que se considera a possibilidade de uma variação dos graus de vulnerabilidade entre os diversos grupos de trabalhadores. Esta variação está presente nas diferenças entre um trabalhador doméstico e um terceirizado, ou entre um trabalhador em situação de vulnerabilidade e um contratado flexível, embora todos eles representem dimensões possíveis do trabalho precário.

Depois da ampla análise dos números e atributos das duas grandes categorias de trabalhadores precarizados, é possível apontar o perfil geral de trabalhadores vulneráveis e flexíveis no Distrito Federal. Mesmo com os dados anteriores apontando a extensão do trabalho precário para uma grande variedade de ocupados da região, há aqueles que são mais representativos de cada uma das categorias.

Assim, em síntese, o trabalhador vulnerável típico da região em 2006 teria majoritariamente os seguintes atributos:

- É mulher;
- É negro;
- É adulto (entre 25 a 39 anos), com grande proporção de mais velhos (40 e mais);
- É chefe de família;
- Tem escolaridade fundamental incompleta;
- É assalariado sem carteira assinada;
- Trabalha no serviço doméstico;
- Tem rendimento de R\$ 378,81.

Observa-se que esta trabalhadora vulnerável média reúne uma série de características que podem contribuir para torná-la ainda mais vulnerável. Inicialmente, por ser mulher e negra, dois fatores que potencializam os efeitos da discriminação no mercado de trabalho, resultando no grupo menos valorizado em termos de condições de emprego e renda, segundo estudos do DIEESE.<sup>49</sup> A pesquisadora canadense Vosko (2006) confirma a constatação ao demonstrar que a forte correlação entre gênero e raça e a precarização do trabalho não é uma particularidade brasileira. Outra variável que intervém negativamente, a baixa escolaridade também é motivo cada vez maior de exclusão do mercado de trabalho, aumentando as chances de desemprego. Além disto, como empregada doméstica sem carteira assinada (como a grande maioria dos que ocupam esta posição) vive uma condição altamente desgastante, considerada como uma das mais depreciadas opções de trabalho e quase nunca reconhecida nem protegida socialmente (Nunes, 1993). Finalmente, como chefe de família, ela seria o maior referencial de sua moradia, participando de forma principal ou exclusiva no provimento da família com o mais baixo rendimento entre os segmentos pesquisados. Conclui-se, portanto, que as estatísticas do mercado de trabalho do Distrito Federal indicam o que poderia ser considerado um tipo ideal de trabalhadora com forte apelo simbólico por acumular as mais diversas condições possíveis de vulnerabilidade.

O tipo ideal do ocupado contratado à margem da modalidade padrão tem um outro perfil. O contratado flexibilizado médio no Distrito Federal em 2006 apresenta as seguintes características:

- É homem;
- É negro;
- É adulto (de 25 a 39 anos), mas com grande número de jovens de 18 a 24 anos;
- Está entre os demais membros da residência;

---

<sup>49</sup> Segundo o estudo “Escaridade e trabalho: desafios para a população negra nos mercados de trabalho metropolitanos”, o DIEESE aponta as precárias condições de inserção profissional dos negros, e principalmente das mulheres negras, nas regiões metropolitanas pesquisadas: “Os indicadores de mercado de trabalho são sistematicamente mais desfavoráveis para negros do que para não-negros, uma vez que o desemprego é maior e as remunerações, menores, independente do nível de escolaridade. Para as mulheres negras, que são discriminadas por sexo e por cor, a situação se torna mais desfavorável.” (DIEESE, 2007, p.8).

- Tem escolaridade média;
- É terceirizado;
- Trabalha na Administração Pública;
- Tem rendimento de R\$ 754,39.

Nota-se que o contratado flexibilizado apresenta alguns indicadores que sugerem um menor grau de vulnerabilidade social do que a trabalhadora vulnerável citada. Em primeiro lugar, por ser homem, já apontado como o sexo mais favorecido no mercado de trabalho; depois, por ter escolaridade média, o que indica maior chance de estar empregado; e finalmente, por trabalhar na administração pública, setor geralmente mais privilegiado em condições de trabalho e renda. Também deve ser mencionado o fato de este trabalhador não ser a referência fundamental na moradia, o que denota não ser ele o provedor principal da família. Entretanto, estes fatores não significam que ele não seja precarizado. Pode-se até mesmo aventar a possibilidade de que isto revele uma maior precarização de indivíduos anteriormente menos propensos a ter que aceitar tais condições de trabalho.

Assim, os perfis traçados apresentam características próprias que os singularizam claramente. Um trabalhador vulnerável representativo da categoria seria uma trabalhadora doméstica negra, chefe de família e com baixa escolaridade. Já o trabalhador contratado de forma flexível seria um jovem adulto negro que trabalha como terceirizado na administração pública e tem o nível médio. Constatou-se, portanto, que o trabalhador com contrato flexível apresenta um perfil mais próximo ao do ocupado médio do Distrito Federal, cujas características diferentes estão na posição na residência e na ocupação: os ocupados estariam principalmente entre os chefes de família e assalariados com registro em carteira. Além disto, o rendimento médio do ocupado é mais elevado, alcançando o valor de R\$ 1.395,68 em 2006.

O estudo “Demanda e perfil dos trabalhadores formais no Brasil em 2007” do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) mapeia os setores e regiões do Brasil onde há carência de mão-de-obra. É interessante, portanto, comparar a síntese das características dos trabalhadores vulneráveis e flexibilizados, conforme visto acima, ao perfil da demanda de trabalhadores formais no Brasil.

De acordo com a pesquisa do Ipea há maior demanda das empresas por trabalhadores que apresentam o seguinte perfil:

- homens (63%);
- não negros (58%);
- na faixa dos 31 aos 37 anos;
- pelo menos cursando o ensino médio (8,2 a 13,1 anos de estudo);
- nas áreas industriais (34%) e de atendimento público (27%);
- com remuneração média entre R\$ 640,00 (indústria têxtil e de calçados) e R\$ 1.916,00 (setor financeiro). (Ipea, 2007, p.2)

Estes dados dizem respeito aos setores que registram déficit de trabalhadores com qualificação e experiência profissional. Os resultados do estudo confirmam a preferência do mercado de trabalho formal por trabalhadores homens e não negros com nível médio de escolaridade. Segundo o Ipea, das 9,1 milhões de pessoas em busca de emprego em 2007, somente 1,7 milhão teriam qualificação e experiência adequada aos postos de trabalho gerados. Isto significa que apenas 18,3% do total de pessoas que procuram por trabalho estariam em condições de atender ao atual perfil de empregos formais no Brasil. O restante, muito provavelmente, ampliará as fileiras dos trabalhadores desempregados, vulneráveis ou flexibilizados em todo o país.

## CAPÍTULO 4 - TRAJETÓRIAS DE TRABALHADORES EM TEMPOS DE PRECARIZAÇÃO

### *4.1. Dos caminhos e procedimentos da pesquisa qualitativa*

Para que uma pesquisa faça sentido e adquira legitimidade, é necessário explicitar as etapas e circunstâncias em que o trabalho de campo foi efetuado. Isto é ainda mais importante no caso da pesquisa qualitativa que não corresponde aos mesmos critérios de rigor e validade dos métodos quantitativos. Uma descrição dos caminhos percorridos desde os primeiros momentos poderá facilitar a interpretação dos dados e dos procedimentos utilizados para chegar às conclusões do estudo (Becker, 1994). Assim, cumpre-se o objetivo de melhorar a compreensão dos resultados da pesquisa, além de possibilitar uma análise crítica de sua qualidade.

Em artigo que analisa a questão da avaliação da qualidade em pesquisa qualitativa, Rolfe (2006) aponta que esta não deve seguir os critérios de validade do método quantitativo, nem procurar estabelecer um conjunto de critérios específicos. Para o autor, como não há um padrão unificado do que seja pesquisa qualitativa<sup>50</sup>, também não pode haver um conjunto pré-determinado de critérios genéricos para julgar a qualidade de tais estudos. Sustenta, assim, a necessidade de avaliar a qualidade de cada estudo individualmente. Para isto é preciso que o pesquisador deixe uma trilha que permita aos leitores remontar cada passo dado na investigação, desde as razões que sustentam decisões tomadas no campo até os reais caminhos pelos quais seguiu no processo de pesquisa. A sugestão é que todo pesquisador deixe esta trilha em suas publicações por meio de um diário de campo escrito em um exercício de reflexividade, com uma contínua auto-análise

---

<sup>50</sup> “Nem a diferença entre os paradigmas qualitativo e quantitativo, nem a coerência e unidade das metodologias do paradigma qualitativo são tão claras quanto fomos levados a acreditar. Em vez de discutir qual abordagem sobre validade devemos usar nos estudos de pesquisa qualitativa, devemos, portanto, reconhecer que faz pouco sentido falar de pesquisa ‘qualitativa’ como completamente distinta e separada da pesquisa ‘quantitativa’ ou como um termo inclusivo para algo que não passa de um conjunto dispar de metodologias quase não relacionadas. Parece que a própria idéia de pesquisa qualitativa como paradigma epistemológica ou ontologicamente coerente está sob disputa.” (Rolfe, 2006, p. 308, tradução própria). E mais à frente conclui que: “O termo qualitativo deve se restringir à descrição de metodologias de coleta de dados em lugar de ser usado para se referir a uma filosofia ou paradigma de pesquisa. Não há um único paradigma que possa incluir todas as chamadas metodologias qualitativas e cada estudo deve ser justificado por seus próprios méritos”. (Rolfe, 2006, p. 309, tradução própria).



e autocrítica (Rolfe, 2006). É esta a proposta ao iniciar o presente capítulo. Explicar os caminhos escolhidos e percorridos ao longo do trabalho de campo.

A pesquisa de campo versou sobre a trajetória ocupacional de trabalhadores representativos da presente configuração do mercado de trabalho. Para tanto, julgou-se importante elaborar uma análise tanto dos clássicos trabalhadores informais – vendedores em feiras - como dos personagens que simbolizam a modernidade da sociedade do conhecimento – profissionais das áreas de comunicação e informática. Estas profissões foram escolhidas por serem consideradas representativas da fase atual do capitalismo. São profissões da área de serviços, inseridas no paradigma tecnológico-informacional, que apresentam, por outro lado, um grande número de pessoas trabalhando sem vínculos formais, com contratos flexibilizados (Krein, 2007; Salatti, 2005; Antcliff, 2005; Storey *et al.*, 2005; Fenaj, 2004; Baumann, 2002).

Como critério geral para a escolha dos sujeitos investigados optou-se por indivíduos maiores de 21 anos, que estivessem trabalhando sem vínculo empregatício e que fossem os principais responsáveis pelo próprio sustento. Outro fator importante na definição dos entrevistados foi o de observar uma proporção semelhante entre mulheres e homens. Mais especificamente, no caso dos feirantes, que tivessem até o ensino médio completo e no caso dos profissionais de comunicação e informática, que tivessem o nível superior completo.

A pesquisa foi realizada em etapas, começando no final de 2004 e sendo concluída em 2006. A preparação do trabalho de campo ocorreu com um período de observação do trabalho de vendedores de feiras do Distrito Federal, especificamente a Feira de Planaltina e a Feira do Guará. A observação do funcionamento das feiras e da interação dos diversos indivíduos que circulam nos locais em questão foi importante como primeiro passo para penetrar em um mundo diferente, conhecer suas práticas e dinâmicas de relacionamentos.

Em seguida, iniciaram-se os contatos com os feirantes para verificar a possibilidade de colaboração com a pesquisa. Neste momento percebeu-se uma grande desconfiança e receio em falar com uma pessoa desconhecida, sobretudo a respeito de um trabalho que, em sua maioria, encontra-se em situação irregular pela legislação. Foi

necessária, portanto, a intermediação de uma pessoa conhecida para ter acesso aos entrevistados.

Pelo fato de o pesquisador ser um indivíduo exterior ao grupo estudado, muitas vezes há uma dificuldade em ser aceito ou mesmo de conseguir acessar possíveis entrevistados. Uma pessoa conhecida ou do próprio meio geralmente tem melhores condições de contribuir com informações sobre esse meio e intermediar o contato entre pesquisador e pesquisado. Assim, optou-se pela técnica de rede social na qual um informante inicial próximo ao grupo estudado indica pessoas a serem entrevistadas. Estas vão sugerindo outras pessoas, sucessivamente, numa amostragem tipo “bola de neve” (Becker, 1994).

Apesar da disponibilidade e mesmo da declarada preferência da pesquisadora por conduzir as entrevistas na casa do entrevistado ou outro ambiente mais tranquilo, a grande maioria escolheu permanecer no local de trabalho, ou seja, a feira. Para tentar minimizar o problema de se realizar entrevistas na feira, escolheram-se dias e horários de menor movimento. Ainda assim, algumas das entrevistas foram interrompidas por clientes interessados em algum produto da banca, o que muitas vezes mostrou-se um ponto positivo para o trabalho de pesquisa, ao permitir uma observação direta do entrevistado em seu momento de trabalho. Por outro lado, em um dos casos a entrevista não pôde ser muito aprofundada, pois a dona da banca estava perto do local em que sua funcionária deveria falar sobre suas condições de trabalho. Assim, apesar da afirmação da vendedora de que sua relação com a patroa era muito boa, ficou evidente um clima de constrangimento e a pesquisadora optou por não estender as perguntas para evitar a possibilidade de prejudicar a trabalhadora. Nos outros casos, de modo geral, os donos das bancas não estavam próximos ao local da entrevista, sendo que muitas vezes eles nem permanecem na feira, indo apenas algumas vezes por semana para gerenciar as vendas.

Ao todo foram realizadas vinte entrevistas com trabalhadores sem vínculo empregatício com até o ensino médio de escolaridade. Destas, optou-se por trabalhar com as mais expressivas, que permitiam um exame mais aprofundado das várias categorias. Assim, foram catorze as trajetórias de trabalhadores de baixa escolaridade utilizadas na análise das entrevistas.

O outro foco da pesquisa está nos trabalhadores de alta escolaridade sem vínculo empregatício, mais especificamente, profissionais de tecnologia da informação e de comunicação. Neste caso realizaram-se dez entrevistas, sendo que o contato inicial foi feito por meio de uma pessoa conhecida e a partir daí os entrevistados foram indicando outros nomes. Assim, foram entrevistados os indivíduos indicados que cumprissem com os critérios de seleção para a pesquisa e concordassem em colaborar.

Enquanto no caso dos feirantes muitos dos indicados simplesmente se negaram a dar a entrevista, entre os profissionais de nível superior muitos concordaram em participar, mas acabaram desistindo quando descobriram a necessidade de uma entrevista face a face mais aprofundada. O tempo parece ser um fator importante aqui, já que muitos tinham escasso tempo livre para relatar sua trajetória de vida numa entrevista. Alguns sugeriram uma entrevista por telefone ou por meio virtual, o que não pode ser concretizado por não satisfazer os critérios de uma entrevista mais aberta, em que há a necessidade de um contato pessoal com sujeito da pesquisa. Assim, é preciso levar em consideração uma primeira seleção dos pesquisados entre os que aceitaram participar possivelmente como indivíduos mais dispostos a contribuir para uma pesquisa e a elaborar sobre suas trajetórias, além de terem tempo suficiente para tal.

A maior parte das entrevistas entre os profissionais de nível superior ocorreu na casa dos pesquisados e duas foram na casa da pesquisadora (por escolha dos entrevistados). O local mais tranquilo e reservado contribuiu para um maior aprofundamento dos relatos e diminuiu a necessidade de buscar mais entrevistas depois que os argumentos dos sujeitos de pesquisa começaram a se repetir. Provavelmente também colaborou para isto o fato de os entrevistados terem escolaridade e posição social mais próximas à da pesquisadora e tenham se sentido mais confiantes para analisar suas trajetórias e condições de trabalho.

Como uma pesquisa de metodologia qualitativa, a quantidade de sujeitos a serem entrevistados teve como base a profundidade e qualidade das informações obtidas nos relatos, além da saturação dos dados. Isto ocorre quando os dados começam a se repetir, ou seja, quando:

já é possível identificar padrões simbólicos, práticas, sistemas classificatórios, categorias de análise da realidade e visões de mundo do universo em questão, e as recorrências atingem o que se convencionou chamar de “ponto de saturação”, dá-se por finalizado o trabalho de

campo, sabendo que se pode (e deve) voltar para esclarecimentos (Duarte, 2002, p.144).

A partir de tais critérios, é preciso reforçar que a amostra de entrevistados para esta pesquisa não pretende se submeter aos critérios quantitativos de validade e relevância estatística, mas tem como objetivo prestar-se a um enfoque em profundidade das condições de trabalho e da subjetividade dos sujeitos pesquisados.

A entrevista foi escolhida como técnica de pesquisa por reunir as condições necessárias tanto para a caracterização dos sujeitos analisados a partir da apreensão de dados objetivos importantes como também - e principalmente - por permitir o acesso a conteúdos mais profundos da história de vida desses trabalhadores. Foi utilizada, para tanto, a entrevista semi-estruturada, com um grupo de questões mais objetivas como idade, escolaridade, ocupação, renda e estado civil e um momento de discurso livre sobre a trajetória ocupacional do entrevistado desde o primeiro emprego até o trabalho atual e as projeções para o futuro. É na narrativa da sua trajetória que podem aflorar as disposições subjetivas do entrevistado, possibilitando acesso ao seu universo simbólico, seus valores, percepções e representações do social.

Ao discutir uma série de questões teóricas e metodológicas para a pesquisa de campo, Narita (2006) afirma a importância do relato oral na pesquisa qualitativa e descreve a situação de entrevista como: “um momento de encontro entre dois sujeitos, no qual as memórias são revividas e reconstruídas no momento em que são narradas, reelaboradas, sofridas. (...) é a raiz do indivíduo que aparece por meio tanto dos conteúdos vividos como pela forma de representá-los” (Narita, 2006, p.27).

Entretanto, a entrevista é uma situação social artificialmente construída e muitas vezes estes dois sujeitos não ocupam posições equivalentes, não têm a mesma compreensão e expectativa do que significa este encontro. Como lembra Bourdieu (1997), a relação de pesquisa não deixa de ser uma interação social que ocorre sob pressão de estruturas sociais. É preciso que o pesquisador use da reflexividade numa tentativa de controlar os efeitos da estrutura social na pesquisa. Além da dissimetria entre entrevistado e entrevistador na própria pesquisa, já que é o segundo que “estabelece as regras do jogo”, há ainda a dissimetria social quando “o pesquisador ocupa uma posição superior ao

pesquisado na hierarquia das diferentes espécies de capital, especialmente do capital cultural” (Bourdieu, 1997, p. 695).

Bourdieu (1997) indica que cabe ao entrevistador evitar a violência simbólica originada das diferenças de posição através de uma “comunicação não violenta” que trate o entrevistado efetivamente com sujeito histórico. Ademais, o pesquisador deve estabelecer uma “escuta ativa e metódica”, além de tentar colocar-se no lugar do entrevistado por meio do domínio de suas condições de existência<sup>51</sup>. Em outras palavras, é preciso compreender para explicar.

Em alguns casos, quando a situação de comunicação se mostra propícia, por meio de uma escuta atenta e livre de constrangimentos, o momento da entrevista pode levar os pesquisados a uma espécie de auto-análise provocada e acompanhada. Um momento não só para se fazer ouvir, mas como observa Bourdieu:

uma ocasião também de se explicar, no sentido mais completo do termo, isto é, de construir seu próprio ponto de vista sobre eles mesmos e sobre o mundo, e manifestar o ponto, no interior desse mundo, a partir do qual eles vêem a si mesmos e o mundo, e se tornam compreensíveis, justificados, e para eles mesmos em primeiro lugar. (Bourdieu, 1997, p. 704)

Na pesquisa sobre as várias formas de misérias contemporâneas que deu origem ao livro “A Miséria do Mundo” o sociólogo francês coordenou uma equipe de pesquisadores que escolhiam os entrevistados entre pessoas conhecidas, numa tentativa de reduzir os efeitos das dissimetrias que redundam em violência simbólica. No caso da presente pesquisa, utilizou-se de pessoas conhecidas para estabelecer um primeiro contato com os entrevistados, o que foi fundamental para quebrar algumas das barreiras iniciais.

Outra forma de intervenção na relação de pesquisa pode ser dada quando os entrevistados, conscientemente ou não, se protegem e resistem à objetivação ao tentar atribuir sua definição a uma situação que pode colocar em xeque a imagem que têm deles mesmos. É neste sentido que:

---

<sup>51</sup> Mais especificamente, Bourdieu afirma que esta compreensão do pesquisado deve ser “fundada no domínio (teórico ou prático) das condições sociais das quais ele é o produto: domínio das condições de existência e dos mecanismos sociais cujos efeitos são exercidos sobre o conjunto da categoria da qual eles fazem parte (as dos estudantes, dos operários, dos magistrados, etc.) e domínio dos condicionamentos inseparavelmente psíquicos e sociais associados à sua posição e à sua trajetória particulares no espaço social”. (Bourdieu, 1997, p. 700).

Discursos podem ser ditos a fim de “agradar” o entrevistador, ao mesmo tempo que o indivíduo fala, também atendendo as suas próprias necessidades. É importante, portanto, estar atento ao fato de que, ao longo da entrevista, há trechos de “discurso adequado socialmente”, utilizados como forma de proteger-se de pessoas estranhas para não correr o risco de ser prejudicado de alguma forma. (...) Assim, o discurso manifesto pode ser aquele socialmente aceitável e o latente, o indizível, o impróprio socialmente e que pode causar problemas, por isso, não é expresso. Daí a importância de termos ciência dos limites da entrevista, de um lado; e de outro, sabermos ouvir não apenas o que é dito, mas também os silêncios, que tanto podem significar desconhecimento quanto constrangimento, ou mesmo crítica. (Narita, 2006, p. 27)

É por isso que o pesquisador não deve se limitar aos fatos narrados, mas interpretar as falas como representações ou construções sociais, considerando que resultam de certas relações sociais (dentro e fora da situação de entrevista). Decorre daí, novamente, a importância do cuidado metodológico e da reflexividade do pesquisador na condução e análise das entrevistas.

A análise do pesquisador será sempre uma interpretação ou reconstrução da realidade. Ou como assinala Bourdieu, um ponto de vista sobre um ponto de vista. De acordo com o sociólogo, o sentido dado nos relatos dos sujeitos pesquisados tende a considerar as ações sociais como atos de indivíduos ou grupos em vez de situá-las como relações objetivas. Assim, estas relações devem ser construídas pelo pesquisador ao objetivar as disposições e posições sociais do entrevistado, transformando o conhecimento prático dos entrevistados em conhecimento sociológico (Hamel, 1997).

Todas as entrevistas realizadas foram gravadas e transcritas com a permissão dos entrevistados sob a garantia de que as informações apresentadas seriam mantidas em sigilo e somente utilizadas para fins acadêmicos. Desta forma, recorre-se a nomes fictícios na análise das entrevistas para preservar a identidade dos sujeitos pesquisados.

## ***4.2. Narrativas de trabalhadores de baixa escolaridade***

### *4.2.1. Características dos entrevistados: feirantes, vendedores autônomos e subordinados*

O quadro abaixo sintetiza algumas das características principais dos entrevistados de baixa escolaridade. A idade média dos trabalhadores ficou em 26,6 anos, o que os

posiciona na faixa etária de 25 a 39 anos, a mais representativa em número de ocupados (e de trabalhadores vulneráveis) no Distrito Federal. Apesar de nenhum ser menor de 21 anos, cinco pertencem à faixa de 18 a 24 anos e uma já está na faixa dos com 40 anos ou mais. Dos quatorze, há um relativo equilíbrio entre os sexos, com oito mulheres e seis homens. Em termos de raça/cor, são sete brancos, três pardos e quatro negros, o que na pesquisa do DIEESE significa sete negros e sete não negros. Em relação ao estado civil, há também uma diversidade de posições. São quatro casados com filhos, dois separados com filhos e oito solteiros, sendo três com filhos.

Cinco dos entrevistados são naturais do Distrito Federal e os outros vieram de estados do Nordeste (dois da Bahia, um de Piauí, um da Paraíba, um do Ceará e um do Rio Grande do Norte), de Minas Gerais (dois) e de Goiás (um). A grande quantidade de migrantes é uma característica marcante da força de trabalho do Distrito Federal, sendo esta a segunda unidade da federação em atração de migrantes. Houve um intenso aumento da migração nos anos 90, com uma estabilização a partir da década seguinte. Atualmente os migrantes representam 63% da população economicamente ativa do Distrito Federal, sendo que mais da metade vem do Nordeste e 26% do Sudeste (Flores, 2007)<sup>52</sup>.

De modo geral os entrevistados vieram de outros estados em busca de melhores condições de vida. Alguns vieram sós (às vezes por recomendação de parentes que já estão estabelecidos em Brasília e arredores) e outros acompanhavam a família, atraídos por uma “cidade mais desenvolvida”, com mais oportunidades de emprego. É o caso de Cecília, vendedora da Feira de Planaltina que veio da Bahia com a mãe e seis irmãos “para tentar uma vida melhor”, mas depois de treze anos em Brasília, mesmo que não falte mais comida, acaba concluindo que “aqui é bom entre aspas”:

“... porque lá num... lá num oferece condições melhores para tentar um salário melhor (...) Porque o que ela [mãe] tava ganhando lá não dava nem para nos manter. Comprar roupa, comida... às vezes faltava comida...” (Cecília, vendedora da Feira de Planaltina)

Entre os feirantes entrevistados, a maior parte é de vendedores de confecções e sapatos que trabalham para o dono da banca, sem carteira assinada. Dois são os próprios donos de banca e uma é vendedora autônoma que vende de porta em porta. Em termos de

---

<sup>52</sup> Os dados são de estudo realizado pela Pesquisa de Emprego e Desemprego do Distrito Federal, do DIEESE, publicado em artigo do Correio Braziliense (2007).

escolaridade, três feirantes têm ensino fundamental incompleto, dois completaram o ensino fundamental, três têm o ensino médio incompleto, e seis completaram o ensino médio. Esta característica mostra que parte dos vendedores acompanhou a evolução da escolaridade média do brasileiro, procurando completar o ensino médio. Alguns inclusive revelam o desejo de começar um curso de nível superior. Mas ainda há os que nem mesmo terminaram o ensino fundamental.

**Quadro 1 - Características das entrevistadas de baixa escolaridade**

Nome	Ana	Beatriz	Cecília	Diana	Elisa	Flora	Gabriela	Helena
<b>Sexo</b>	Feminino	Feminino	Feminino	Feminino	Feminino	Feminino	Feminino	Feminino
<b>Idade</b>	40 anos	24 anos	25 anos	26 anos	22 anos	24 anos	25 anos	26 anos
<b>Raça/Cor</b>	Branca	Branca	Negra	Branca	Branca	Parda	Parda	Branca
<b>Escolaridade</b>	Fundamental incompleto	Médio	Médio	Médio	Fundamental	Médio	Médio incompleto	Médio
<b>Estado civil</b>	Separada (1 filha)	Companheira (1 filho)	Solteira	Solteira (1 filho)	Solteira	Solteira	Companheira (1 filho)	Solteira
<b>Natural</b>	Ceará	Brasília	Barra (BA)	Brasília	Planaltina	Barreiras (BA)	Souza (PB)	Manhuaçu (MG)
<b>Trabalho</b>	Vendedora autônoma	Vendedora da Feira de Planaltina	Vendedor da Feira de Planaltina	Vendedora da Feira de Planaltina	Vendedora da Feira de Planaltina	Vendedor de loja informal	Vendedora de loja informal	Vendedora da Feira de Planaltina
<b>Renda</b>	Cerca de dois salários	Comissão 5/6% (R\$ 800 a R\$ 1.000)	Comissão 10% (R\$ 300 a 400)	R\$ 350	R\$ 300 + comissão	Comissão 4% (R\$ 400 a 600)	Comissão 4% (R\$ 600 a 800)	Cerca de um salário
<b>Direitos</b>	Não	13º, férias (não tira), "Licença-maternidade"	Não	Almoço, 13º e férias	Almoço, 13º e férias (não tira)	Não sabe	Não sabe	Almoço
<b>Futuro</b>	Vendas, voltar para o Ceará	Passar em concurso ou montar uma banca	Arranjar emprego formal, faculdade	Arranjar emprego formal, curso enfermagem	Arranjar emprego formal, faculdade, negócio	Ter o próprio negócio	Ter o próprio negócio	Faculdade, trabalhar numa loja ou negócio

Fonte: Entrevistas realizadas pela autora no trabalho de campo.



**Quadro 2 - Características dos entrevistados de baixa escolaridade**

Nome	André	Bruno	Caio	Daniel	Eduardo	Felipe
<b>Sexo</b>	Masculino	Masculino	Masculino	Masculino	Masculino	Masculino
<b>Idade</b>	35 anos	27 anos	23 anos	23 anos	23 anos	29 anos
<b>Raça/Cor</b>	Branco	Negro	Negro	Negro	Branco	Pardo
<b>Escolaridade</b>	Médio incompleto	Fundamental	Fundamental incompleto	Fundamental incompleto	Médio	Médio incompleto
<b>Estado civil</b>	Casado (3 filhos)	Casado (2 filhos)	Solteiro (1 filho)	Solteiro	Casado (1 filho)	Solteiro (1 filho)
<b>Natural</b>	Unai (MG)	RN	Divinópolis (GO)	Teresina (PI)	Brasília	Brasília
<b>Trabalho</b>	Feirante de Planaltina	Feirante de Planaltina	Vendedor da Feira de Planaltina	Vendedor da Feira de Planaltina	Vendedor da Feira de Planaltina	Vendedor da Feira do Guará
<b>Renda</b>	Entre R\$ 800 e R\$1.000	R\$ 1.500 (média)	Comissão 7% (1 salário)	Comissão 7% R\$ 450 (média)	R\$ 500	R\$ 1.000 (média)
<b>Direitos</b>	Não (dono)	Não (dono)	Almoço	Almoço, férias	Almoço, 13 <sup>o</sup> , férias	Almoço, férias
<b>Futuro</b>	Continuar como feirante, montar negócio	Continuar como dono de banca	Continuar, montar uma banca	Procurar outro emprego	Outro emprego, Concurso	Negócio próprio na feira

Fonte: entrevistas realizadas pela autora no trabalho de campo.

#### 4.2.2. Trabalho autônomo e heterônomo

Quando se fala em vendedor ambulante e de feiras, geralmente se pensa em um trabalhador por conta própria que ganha a vida na informalidade vendendo os mais diversos produtos e bugigangas. No entanto, a maior parte dos sujeitos entrevistados é composta por trabalhadores heterônomos, que alienam seu trabalho para terceiros<sup>53</sup>. Assim, o trabalho heterônomo está sob controle alheio. No caso em questão, a força de trabalho do

<sup>53</sup> Optou-se por concentrar as entrevistas de trabalhadores de baixa escolaridade entre os vendedores contratados pelos feirantes para trabalhar de forma subordinada, porém sem registro de vínculo empregatício. Enquanto os feirantes podem ser considerados vulneráveis na condição que o DIEESE denomina autônomos para o público, seus “ajudantes” podem ser considerados ainda mais precarizados. Portanto, esta escolha deu-se no sentido de abarcar um segmento mais vulnerável entre os trabalhadores em situação de vulnerabilidade.

vendedor é comprada pelo proprietário da banca, que o remunera por meio de salário ou de um percentual das vendas realizadas.

O trabalho autônomo, pelo contrário, encontra-se “sob controle do próprio agente”, sendo realizado “através de meios e instrumentos do próprio trabalhador. Proprietário e trabalhador fundem-se em uma mesma pessoa” (Dal Rosso, 1996, p. 38). Partindo desta definição apenas dois dos entrevistados podem ser considerados autônomos. São os donos das bancas que trabalham para si mesmos, embora também contem com ajudantes (familiares e remunerados).

Outra situação é da entrevistada Ana, vendedora de produtos de porta em porta. Embora se defina como autônoma, seu trabalho está sob controle de um patrão que não apenas determina horários e locais de trabalho, como compra e armazena os produtos a serem vendidos. Este proprietário controla um grupo de vendedores que trabalham em troca de uma comissão por venda e precisam inclusive participar de reuniões que tratam de estratégias de venda. Se por um lado a entrevistada diz gostar do trabalho porque “você não tem quem te mande”, em vários outros momentos ela fala do “dono” ou “patrão”, mostrando exemplos claros de subordinação. É o que faz quando revela que não tem direito ao INSS, pois:

“... o diretor geral, ele tinha que pagar, ele tinha que pagar. A senhora sabe que ninguém pode botar uma pessoa para trabalhar e não pagar não. (...) ele não pagava. Então, quando a gente ia preencher a ficha com ele, já ficava bem esclarecido.” (Ana, vendedora ambulante)

Vários dos entrevistados que alienam sua capacidade de trabalho para o dono da banca sonham em vir a tornarem-se autônomos. Muitas vezes o que incomoda é a idéia de que o trabalho deles está sendo usado para gerar lucro para outra pessoa. Outras vezes é a sensação de estar sendo explorado, com a alta carga de trabalho e o baixo reconhecimento inclusive em termos de salário e acesso a direitos. Mas alguns dos vendedores estão tão insatisfeitos que não admitem nem a possibilidade de continuar na feira como donos de banca e do próprio trabalho.

A perspectiva de um proprietário de banca de confecções da Feira de Planaltina aponta para a confirmação da ideologia que bom mesmo é ser o próprio patrão. O entrevistado comenta os problemas de sua condição como feirante, como o fato de não ter

os direitos do trabalhador assalariado e a longa jornada de trabalho e conclui que apesar de tudo prefere ser autônomo, “pelo menos não tem tanto aborrecimento, né, com patrão, esses negócios”:

“Ah:: a rotina aqui é meio cansativa. É de terça a domingo, né? Geralmente de oito às seis... trabalha sábado, domingo, feriado... mas é bom porque:... eu não sei se é por que eu acostumei, mas é... ( ) eu acho muito bom trabalhar para a gente próprio... para a gente mesmo.”  
(André, dono de banca da Feira de Planaltina)

Embora como autônomo ele controle o próprio trabalho, André acaba se submetendo à mesma jornada cansativa dos trabalhadores que vendem sua força de trabalho para o proprietário dono da banca. A princípio não há grande significado em se falar de jornada do autônomo, pois este escolheria seu tempo de trabalho a partir do que considera necessário para sua sobrevivência ou para o acúmulo de riquezas (Dal Rosso, 1996). Entretanto, no caso de André e outros feirantes, o ritmo de trabalho costuma ser idêntico ao dos demais trabalhadores.

#### *4.2.3. Tempo de trabalho*

O tempo de trabalho pode ser analisado a partir de sua duração (jornada), distribuição (horário) e intensidade (esforço exigido ou carga de trabalho) (Dal Rosso, 2006). Para a maior parte dos entrevistados, o trabalho consome entre nove e dez horas corridas de terça a domingo. O resultado disso é que a jornada de trabalho média dos feirantes é de 55 horas semanais, bem acima das 44 horas regulamentadas. Em pesquisa coordenada por Theodoro e Nunes sobre atividades informais do Distrito Federal, entrevistas realizadas com 323 trabalhadores do comércio de rua (incluindo ambulantes, camelôs e os que trabalham em bancas fixas) confirmam que mais de 70% trabalham pelo menos seis dias na semana e quase 40% dedicam-se à atividade todos os dias da semana (Theodoro; Nunes, 2000).

Caio, um dos vendedores que trabalha na Feira de Planaltina, entra no serviço às 7h30, almoça rapidamente na banca mesmo<sup>54</sup>, e sai apenas às 18h30. Isto significa que ele

---

<sup>54</sup> De modo geral, os vendedores não têm horário de almoço. Comem rapidamente uma marmita na banca mesmo, entre um cliente e outro: “Se chegar uma pessoa eu largo o prato e vou atender. Tem isso não. É.... E às vezes quando a gente vai pegar a comida, tá fria. Hummm, coisa boa, né? Deixar o prato, vai comer e tá

trabalha onze horas por dia (com folga apenas na segunda-feira): uma jornada de 66 horas por semana! Esta jornada é comparável à duração do trabalho nos primórdios da industrialização, reduzida no Brasil para oito horas por dia em 1932<sup>55</sup> (Dal Rosso, 1996).

Em estudo sobre o tempo de trabalho, Dal Rosso (2006) apresenta um gráfico da evolução histórica da duração da jornada de trabalho do período pós-medieval até os dias de hoje. Válido para o contexto europeu, o gráfico é composto por um movimento de aumento da jornada até a Revolução Industrial, quando atinge o ápice (ponto além do qual o trabalho pode comprometer a vida do trabalhador), seguido por um declínio imposto pela luta de movimentos de trabalhadores pela redução legal da jornada. Assim, a jornada diária baixou inicialmente para dez horas, depois para oito horas e em alguns países para sete. No Brasil a curva é semelhante, ainda que com a industrialização tardia o aumento do tempo de trabalho tenha sido iniciado apenas no final do século XIX. Entretanto, em 1932 a jornada legal foi reduzida para oito horas diárias, 48 horas semanais. Posteriormente, a Constituição de 1988 instituiu a semana de 44 horas<sup>56</sup>.

Por este parâmetro, é difícil entender como em pleno século XXI trabalhadores são constrangidos a passar de 54 a 66 horas por semana em busca de sua sobrevivência. Mas na verdade a redução da jornada não é um movimento unívoco e inexorável. Em sua pesquisa Dal Rosso (1996) conclui que além da tendência de contração, há uma tendência de alongamento da jornada de trabalho:

O alongamento e intensificação do trabalho, pólo contraditório da duração do trabalho, tem suas raízes cravadas tanto nos centros mais modernos da indústria mundial quanto ainda nos contextos de recente capitalização. Há, pois, um complexo de forças que atuam no sentido de estender a duração do trabalho para além dos patamares mais baixos conquistados pela classe trabalhadora mundial. Entre esses fatores importantes estão o aprofundamento da concorrência entre nações e entre empresas pela ocupação de espaços regionais no mercado mundial,

---

frio. Perde até a vontade de comer”. (Beatriz, vendedora da Feira de Planaltina).

<sup>55</sup> Mudança por decreto, válida para os setores do comércio (decreto 21.186 de 22/3/1932) e indústria (decreto 21.364 de 4/5/1932) institui oito horas de trabalho ao dia e 48 por semana. Em 1934 esta jornada foi inscrita pela primeira vez na constituição e finalmente em 1988 foi estabelecida a jornada de 44 horas semanais. (Dal Rosso, 1996).

<sup>56</sup> Apesar de a jornada oficial ser de 44 horas, na realidade muitos trabalham além disto. Segundo a PNAD de 2006, apenas 34,3% dos ocupados trabalhavam de 40 a 44 horas. 29,2% tinham jornada menor, 16,1% trabalhavam de 45 a 48 horas e 20,3% labutavam 49 horas ou mais por semana. No entanto, nem todos estes casos podem ser considerados desrespeito à lei, já que há a possibilidade de fazer hora-extra, além do que os dados da PNAD consideram as horas trabalhadas por semana em todos os trabalhos, ou seja, alguns extrapolam o tempo por terem mais de um emprego.

a contração da oferta de empregos e a relativa perda de poder de fogo por parte das organizações defensivas dos trabalhadores. (Dal Rosso, 1996, p. 137)

Assim, apesar da curva geral indicar uma redução, o tempo de trabalho ampliou-se em várias regiões do planeta, inclusive em países de alta industrialização. Entre outros motivos, este movimento tem origem na busca de maior produtividade, dado o aumento da competitividade interempresarial e internacional. Portanto, o alongamento e a intensificação do trabalho fariam parte de uma estratégia de gerar maiores excedentes que não se limita aos períodos anteriores de acumulação capitalista.

Ainda que este fenômeno venha ocorrendo também em países mais desenvolvidos, de modo geral são os países periféricos que apresentam jornada mais larga. Isto porque o padrão de trabalho segue a expansão capitalista de produção, etapa percorrida anteriormente pelas nações mais desenvolvidas. Mas, além do nível de desenvolvimento, a extensão da jornada deve ser entendida a partir dos “processos de enfrentamentos envolvendo os trabalhadores, os empregadores e o Estado, em estágios diferenciados de organização e força” (Dal Rosso, 1996, p.108). Deste modo, quando os trabalhadores não conseguem organizar sua resistência, o tempo de trabalho tanto pode permanecer longo como até ser ampliado.

No caso dos vendedores de feiras, a luta contra a excessiva duração do trabalho é difícil pela vulnerabilidade a que estão sujeitos por serem trabalhadores informais. Além da facilidade com que podem ser demitidos, sem ter acesso aos seus direitos, não há um sindicato que se dedique a defender os seus interesses<sup>57</sup>. A falta de organização dos trabalhadores e o fato de que há muitos indivíduos que aceitariam trabalhar mesmo nestas condições são fatores que contribuem para a persistência de trabalhos precários com jornadas muito acima do limite fixado em lei.

Sempre em busca de maiores possibilidades de lucro, em época de Natal o trabalho na feira se estende de segunda a segunda e a jornada se estica para dar conta dos

---

<sup>57</sup> Existem diversas associações e mesmo sindicatos dedicados a lutar pelos direitos de feirantes e ambulantes no Distrito Federal (Sindicato dos Feirantes do DF, Associação dos Feirantes e Ambulantes de Brasília, Sindicato do Comércio Varejista de Feirantes de Brasília, entre outros), mas não se tem conhecimento de sindicatos que defendam os vendedores que trabalham sem vínculo empregatício para os feirantes, como é o caso da maioria dos entrevistados desta pesquisa.

clientes dispostos a gastarem o décimo terceiro comprando de vendedores que não recebem o benefício. Para os feirantes que recebem por comissão, é uma boa perspectiva de engordarem seus ganhos e garantirem um extra para as próprias compras de Natal. Porém, quase todos indicaram ser extremamente cansativo e estressante trabalhar tantas horas por dia sem nenhum dia de folga. Isto porque a feira passa a funcionar a semana toda, por volta de onze horas por dia, o que significa que muitos trabalhadores chegam a ficar 77 horas semanais no trabalho. Deste modo, não é surpreendente que uma das maiores queixas dos entrevistados diz respeito à excessiva jornada de trabalho. Eduardo é um dos que julga ser este o aspecto mais insatisfatório de seu trabalho:

“São nove horas corridas, né? De terça a domingo... e:: praticamente não tem horário de almoço, né? Só o tempo de almoço e voltar atender, né? (Tem cliente enquanto você almoça). E o problema é não ter sábado e domingo, né? Então... é o que mais me chateia, essa parte, né? Sábado e domingo, o pessoal está em casa, de folga, você está trabalhando e, o dia que você está de folga, todo mundo está trabalhando, né? Então, acaba que algum... alguns programas do convívio familiar, você meio... de fora... final de semana. Isso é o chato aqui, né? (...) O que menos gosto é a questão do... trabalhar sábado e domingo. É o pior do comércio. E agora, principalmente em dezembro, né, que é de segunda a segunda. Então, a carga horária é mais pesada, né? Que, no caso aqui, eu devo passar de nove para onze horas.” (Eduardo, vendedor da Feira de Planaltina)

O cansaço provocado pela jornada muito acima do previsto na legislação soma-se à insatisfação por ter que trabalhar no final de semana e nos feriados. Dias tradicionalmente reservados para o lazer, o sábado e domingo são os dias mais concorridos na feira. Enquanto a maior parte das pessoas aproveita esses dias para passear e descansar, os entrevistados precisam trabalhar. Assim, muitos reclamam que este esquema de trabalho acaba interferindo em seus relacionamentos fora do trabalho, levando-os a um maior isolamento por dificultar a convivência com amigos e familiares. Além de Eduardo, Beatriz também lamenta a falta de tempo para a família:

“Não é todo mundo que agüenta não, né? Você trabalhar assim no sábado e domingo... Feriado você também trabalha, né? Não é todo mundo que consegue não. Eu acho meio puxado. Sábado e domingo, né, em vez de ficar com a família, né, ficar aqui... Quando chega é à tardezinha, né, o dia já tá acabando... Chego cansada, não tenho nem ânimo pra sair. O marido mesmo até reclama que não descansa. (...) Só tem uma folga por semana, que é segunda-feira. Trabalha de terça a

domingo e durante dezembro é de segunda a segunda. É, trabalhar na feira não é fácil não. Isso aqui prende muito a gente. E sem contar que não é carteira assinada, né?” (Beatriz, vendedora da Feira de Planaltina)

Com apenas um dia livre na semana, o período de descanso fica mesmo para as horas de sono já que o dia de segunda-feira deve ser reservado para resolver todos os problemas do dia-a-dia, arrumar casa, passar roupa, pagar contas, etc. É assim a rotina de Beatriz, que como tantas outras mulheres, tem que encarar o segundo e terceiro turnos de trabalho ao chegar em casa, pois ainda tem que fazer jantar e cuidar de seu filho. Além disto, precisa começar a arrumar a casa no sábado à noite para conseguir ter tempo de finalizar tudo no dia de folga<sup>58</sup>. O resultado, segundo a vendedora, é que ela não tem ânimo para mais nada e depois do seu dia de “descanso” ela volta ao trabalho ainda mais cansada:

É o dia de dar uma geral. Mas geralmente eu começo sempre no sábado. Eu já começo a ajeitar pra não ficar muita coisa pra segunda-feira, porque senão na terça-feira a gente vai trabalhar e não agüenta. Já vem cansada, né? Quando é na terça-feira aqui é pior que uma segunda-feira. (...) Já chega todo mundo estressado. Eu sei que é muita coisa prum dia só, né? Pra segunda-feira. Aí não dá pra fazer, tem que ir fazendo durante a semana. (Beatriz, vendedora da Feira de Planaltina)

Finalmente, o desgaste por excesso de trabalho se intensifica entre os trabalhadores que não têm direito ao período de trinta dias de férias regulamentado por lei para o descanso anual do empregado. Este é o caso da maioria dos entrevistados. Depois de passar entre 54 a 77 horas por semana trabalhando, apenas quatro entre os catorze efetivamente tiravam férias, uma vez que duas entrevistadas afirmam que continuam trabalhando por “escolha própria” (para não perder a comissão).

#### *4.2.4. Relações de trabalho*

Em verbete relativo ao conceito, Liedke define relações de trabalho como “o conjunto de arranjos institucionais e informais que modelam e transformam as relações sociais de produção nos locais de trabalho, transcendendo por isso a situação laborativa” (Liedke, 2006, p. 242). No capitalismo, as relações de trabalho se dão de forma

---

<sup>58</sup> Confirma-se, assim, a necessidade sustentada por Vosko (2006) de contabilizar o trabalho total do indivíduo (tanto o trabalho pago como o não pago) para se ter uma real dimensão do período trabalhado, evidenciando mais um indicador do vínculo entre precarização e gênero.

assimétrica, como relações de dominação e subordinação. Com o patrão de um lado e o trabalhador e de outro, tais relações envolvem interesses contraditórios, de modo que se constroem em um equilíbrio instável entre cooperação e conflito. Enquanto o primeiro procura extrair o máximo de trabalho do outro, sem elevar os seus custos, o trabalhador tenta resistir a esta intensificação, em um contexto em que não controla o próprio processo de trabalho (Edwards, 1979 apud Liedke, 2006).

Se no capitalismo as relações de trabalho configuram-se como relações de assalariamento em que o capitalista explora o trabalhador objetivando a extração do sobretrabalho e conseqüente acumulação de capital (Marx, 1988), no caso em questão as circunstâncias são mais complexas. De um lado há o dono do negócio, que procura utilizar o máximo do tempo de trabalho do vendedor investindo o mínimo que puder para atingir o maior lucro possível. Na outra ponta há o trabalhador, assalariado sem vínculo e sem direitos, que renuncia a condições melhores pelo imperativo que se coloca o trabalhar. Por certo a divisão não se coloca sempre tão clara. Há desde donos de negócio que são a um só tempo patrão e força de trabalho até os que são proprietários de diversos empreendimentos, passando pelos que têm o auxílio de trabalhadores familiares não-remunerados e um ou dois ajudantes remunerados. Entre os trabalhadores encontrou-se desde o vendedor que trabalha 60 horas por semana sem nenhuma proteção social em troca do salário mínimo até o que trabalha menos de 40 horas recebendo em média R\$ 1.000 por mês. No entanto, este segundo caso não é regra. A maior parte dos vendedores entrevistados apresenta cansativas jornadas de trabalho e baixos rendimentos, além da insegurança que une a todos.

As relações que se estabelece no trabalho têm um peso importante na satisfação profissional. Como os vendedores e feirantes têm uma jornada extensa, boa parte de seus dias se passam no trabalho, o que torna este ambiente fundamental para contornar ou aprofundar os aspectos negativos da informalidade. Quando afirmam que se acomodaram na feira, três entrevistadas indicam que apesar de não estarem satisfeitas como vendedoras (principalmente pela falta de direitos), o fato de terem estabelecido laços de amizade no trabalho levou-as a permanecer na feira por mais tempo do que acreditam que deveriam. É o que revela Diana: “Você acaba acomodando por achar que faz muitas amizades aqui... é o meu caso, eu acomodei. Mas agora eu acordei e vi que aqui o que tinha que dar pra mim já deu”.



Uma das entrevistadas mais insatisfeitas com as condições de trabalho é Cecília, que tem resistido há sete anos na feira pelos vínculos criados com os colegas de trabalho que considera como uma “família”. Por estarem sempre juntos, convivendo no mesmo espaço e passando por situações semelhantes, ajudam-se mutuamente, seja olhando a banca quando o outro precisa dar uma saidinha, seja apoiando-se em momentos de dificuldade:

“Com os vizinhos eu acho que todos são legais (...) Não, aqui na feira é todo mundo... é uma família, todo dia nós estamos juntos assim, né? É uma família, no trabalho a gente brinca, conversa, assim. São amigos.” (Cecília, vendedora da Feira de Planaltina)

Mas nem todos têm a mesma opinião de Cecília. Se a maioria dos entrevistados expressou que as relações com os colegas são ótimas ou ao menos satisfatórias, alguns têm uma opinião menos positiva. Entre as questões mencionadas em referência aos colegas de trabalho, entrevistados citaram o individualismo e a falta de solidariedade (é “cada qual por si”), problemas de discussão, fofocas e inveja.

Eduardo, vendedor da Feira de Planaltina, considera bastante positivo o contato com os clientes, mas a avaliação não se repete para os feirantes com quem convive. Sua justificativa é singular: acredita que pelo fato de terem baixa escolaridade (Eduardo completou o nível médio), a maioria dos feirantes são “pessoas mais xucas” e que por isso é preciso ser cauteloso, para não causar atrito.

“Às vezes é meio restrita... dependendo da pessoa, é meio restrita, né? Devido a... o ambiente ser um... local que a maioria tem baixa escolaridade e... e... e o pessoal assim, acaba trabalhando... né? Tem... o pessoal acaba trabalhando por um preço... um salário muito baixo... então assim, fica meio restrito, tem que tomar cuidado. Então, tem que ser meio cauteloso com as amizades, com o convívio entre um e outro aqui porque... para não dar atrito, né? ( ) pessoas mais... xucas, vamos dizer assim, né? Ham:.... tem que tomar cuidado.” (Eduardo, vendedor da Feira de Planaltina)

É interessante notar que o mesmo entrevistado se julga uma espécie de sócio do primo que o contratou para trabalhar como vendedor na feira, apesar de ser apenas um funcionário. O fato é que ele não se identifica com os demais colegas de trabalho, considerando-se como pertencente a uma categoria acima deles.

No entanto, a resposta mais impressionante foi a de Felipe. O vendedor, com larga experiência e muitos familiares trabalhando em feiras, revela que não confia em feirante. Apesar de manter boas relações com os colegas que trabalham na mesma banca (“Aí cada um ajuda cada um. Ninguém... se mete em venda de outro, ninguém toma venda de outro.”), a história muda quando se refere aos demais. Segundo Felipe, o ambiente é de inveja, dissimulação e competição, cada um quer derrubar o outro para crescer:

“É um::... um pessoal que você não deve confiar nunca... é o tal do feirante. Ele ri pra você aqui, na sua frente... e, por trás, pra ele você não presta... entendeu? Eu/... tem o quê? Eu tenho uns vinte anos que eu mexo com feira... e eu sei como é que é feirante. Ele derruba você pra crescer na vida... não te a/... ele... não te ajuda, ele derruba você, mas não ajuda você. Pode te ajudar aqui, mas, lá na frente, você pode ter certeza que um tombo você leva... de um jeito ou de outro. Então é isso aí. Feirante, eu não confio em nenhum. (...) porque... é igual eu te falei... eu só falo o necessário, bom dia, boa tarde e boa noite, só. (...) Eu sei que é olho grande demais. Você é cercado de inimigo ali.” (Felipe, vendedor da Feira do Guará)

Há uma distância muito grande entre a representação concebida de colegas como membros da família ou como inimigos. Além das experiências individuais dos entrevistados, há que se levar em conta que Felipe trabalha na Feira do Guará, uma das maiores e mais conhecidas feiras do Distrito Federal. A maior parte dos sujeitos de pesquisa, por outro lado, trabalha na Feira de Planaltina, bem menor e menos visitada. É provável que este seja um dos fatores que condicionem o ambiente mais competitivo de um (Guará) e o mais familiar de outro (Planaltina).

Quanto às relações com o patrão, as falas também divergem. No primeiro momento, há uma tendência a construir uma imagem de relações idealizadas, com a figura de um chefe como uma “pessoa muito boa”. Contudo, ao se recusar a formalizar o contrato dos funcionários, esta mesma pessoa é responsável pela situação precária em que muitos entrevistados se encontram. Essa contradição fica evidente no discurso de Cecília, que começa, de forma pouco convincente, com elogios, mas logo depois se corrige:

“Ah... O patrão... eu gosto... Ele é legal... É bom entre aspas, né, porque ele não cumpre os direitos dele, que é dar férias... É, assinar logo a carteira, né?” (Cecília, vendedora da Feira de Planaltina)

Logo fica claro que suas relações com o patrão não são tão boas assim. De um reticente “legal” para um efusivo “bom entre aspas” por não “cumprir os direitos” a representação do dono da banca em que Cecília trabalha passa de uma ponta a outra em poucos segundos. Nem todos fazem caminho tão rápido de desidealização. Alguns têm dificuldade de ligar a pessoa às relações de trabalho, de insegurança e alto desgaste físico e psicológico. Em um momento apontam para um ótimo ambiente de trabalho e em outro, transparece a insatisfação.

Entre os pontos positivos destacados, enumera-se: “ela é uma pessoa muito boa para mim”, “não tenho o que reclamar deles”, “ele me trata super bem”, “entendem o lado do funcionário”. Outros apontam que o patrão reclama e está sempre controlando as vendas e discute muito: “Com o patrão também aqui, acolá, tem mais é... discussão... funcionário com o patrão e... é igual mulher e marido, né?”. Porém quase nenhum dos entrevistados faz uma conexão direta entre o patrão e a falta de vínculos e alta carga de trabalho.

Embora aspectos considerados positivos da relação pessoal com o patrão por vezes sejam separados das relações de trabalho propriamente ditas, a insatisfação e o conflito reproduzem-se de forma latente no ambiente de trabalho. O caráter conflituoso das relações de trabalho não deixa de existir por não ser manifestado de forma aberta pelos trabalhadores, seja nas entrevistas, seja em atitudes de resistência. Se estas relações se constroem de forma assimétrica, entre dominação e subordinação (Liedke, 2006), o controle se dá, muitas vezes, pelo entendimento de que sem este trabalho, suas condições podem sofrer maior retrocesso.

#### *4.2.5. Direitos e benefícios*

A legislação trabalhista brasileira, através da Consolidação de Leis do Trabalho (CLT ou decreto-lei de 1943) e da Constituição Federal de 1988, define as condições e limites de contratação, uso e dispensa de trabalhadores submetidos ao contrato típico de trabalho por tempo indeterminado. O contrato de trabalho seria o acordo (tácito ou expresso) correspondente à relação de emprego que se estabelece entre o empregado (pessoa física que trabalha de maneira subordinada, não-eventual e recebendo salários) e o empregador (Cardoso; Lage, 2007). As normas relativas à contratação estabelecem como

direitos básicos: jornada de trabalho de 44 horas semanais, garantia de remuneração de pelo menos o salário mínimo estabelecido por lei, férias anuais de 30 dias, com adicional de um terço do salário mensal, descanso semanal remunerado, 13º salário, hora extra paga de 50% além do valor da hora normal de trabalho e Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) depositado mensalmente em nome do trabalhador, equivalente a 8% de seu salário mensal. Em relação ao rompimento do contrato de trabalho, a despedida sem justa causa obriga o empregador a dar o aviso prévio de 30 dias, pagamento de multa de 40% sobre o FGTS, férias e 13º salário proporcionais ao tempo de emprego. Além disso, o demitido tem a possibilidade de sacar o FGTS e receber o seguro-desemprego.

Segundo o Anuário Estatístico da Previdência Social de 2006, no ano anterior apenas 15,1% dos trabalhadores por conta-própria e 12,9% dos empregados sem carteira do Brasil contribuíam para instituto de previdência (Brasil, 2006). Estudo realizado no Distrito Federal com trabalhadores no comércio de rua chega a um número muito parecido de proteção social. Somente 12,7% declararam algum vínculo com sistema de previdência social (Theodoro; Nunes, 2000). Já entre os vendedores e feirantes entrevistados para a presente pesquisa, não havia nenhum contribuinte de instituto de previdência. Como consequência, nenhum deles está protegido em caso de acidentes, doenças e aposentadoria.

Considerando que a maior parte dos entrevistados faz parte de uma relação de trabalho de maneira subordinada, não-eventual e em troca de remuneração (seja em forma de salário, seja por comissão) estaria implícito o contrato de trabalho com as garantias inscritas na legislação. No entanto, assim como nenhum deles têm a carteira de trabalho assinada ou o vínculo com a previdência social de modo a assegurar a proteção social, pouquíssimos têm acesso a algum direito. Seis entrevistados mencionam o direito a gozar trinta dias de férias (sem o acréscimo), dos quais quatro também recebem 13º salário. O restante não tem nenhum direito, além de transporte e refeição.

É interessante notar que das pessoas que poderiam tirar férias, duas não tiram porque isto implicaria perder a comissão do mês. Uma delas recebe só um percentual por venda e a outra recebe um salário fixo, mais a comissão. Nenhuma pode prescindir deste dinheiro. A primeira, Beatriz, afirma isto abertamente: “Sempre tá devendo, como é que tira férias? Aqui ganho na comissão, né? Tenho que trabalhar”. A segunda, Elisa, explica que não tira um descanso porque “gosta de trabalhar”, embora revele o quanto fica cansada

(“algumas vezes assim eu estou... exausta... hoje mesmo foi um dia que eu pensei em nem me levantar da cama”): “na verdade eu não tirei nenhuma férias até hoje... depois de três anos que eu estou trabalhando... mas foi porque eu mesma não quis”.

Algumas pessoas revelaram que se fossem demitidas tentariam entrar em acordo com o patrão para terem direito aos benefícios na demissão. Caso não houvesse acordo, pensavam em entrar na Justiça para garantir seus direitos. Felipe discute o assunto de forma ambígua. Parece criticar os colegas que “metem o patrão na Justiça sem dó”. Diz que não faria isto com o seu chefe, mas que “se fosse um chefe assim...chato, ignorante”, ele o denunciaria por não assinar sua carteira de trabalho:

“É, a única garantia que eu tenho é os cinco por cento [*comissão por vendas*]. Por que o bom senso (dele)/... quando... eu... sair de lá, (Deus me livre), eu for demitido, ele entra num acordo comigo. Porque lá, muita gente que sai, mete... o chefe no pau, né, na Justiça. ‘Quer entrar num acordo?’ ( ) tem lá, tem... sete anos que eu estou lá. Aí, o cara fala; ‘Ah, Felipe,(não dá mais não)’ ‘Tá bom, vamos fazer um acordo então, pelos sete anos’, né? Se ele não fizer esse acordo, aí vai e mete na Justiça. Se for ... (os que fizeram isso), ganha. E o pior é que ganha. Porque tem gente que mete sem dó... não tá nem aí. Fala: ‘Ah, eu ajudei o cara, vendi, não sei o que, (enriquei ele), agora ele mete o pé na bunda, vou sair assim? (O cara) ( )/... e fui falar uma coisa com ele, ele mandou eu procurar os meus direitos, então eu vou’. Muita gente lá faz isso.” (Felipe, vendedor da Feira do Guará)

Um exemplo é Cecília, que se diz decidida a lutar por todos os direitos que lhe foram negados quando sair do trabalho. Critica as pessoas que “deixam o patrão resolver” se vai pagar os direitos ou não. A princípio, também prefere decidir a questão em um acordo, mas se não conseguir, pretende apelar para os meios jurídicos para reaver tudo que lhe devem após tanto tempo “se matando” na feira:

“Vou brigar. Porque eu tenho direito. Perante a Justiça, eu tenho direito. Porque a maioria das meninas que trabalha aqui, todo mundo que trabalha aqui tem que brigar com o patrão pra ganhar os direitos. Muitos acabam conseguindo. Outros não porque nunca faz nada, deixa o patrão resolver (...). ‘Aí, será que vai dar, será que não vai dar...’. Acho que a pessoa tem que correr atrás dos seus direitos. Lógico, né? (Eu vou atrás). Eu trabalhei, eu tenho direito, então tem que dar. Eu não quero entrar na Justiça, mas vamos ter que fazer um acordo. Se ele não quiser, o único jeito é entrar na Justiça. (Porque eu não vou deixar pra trás não). Me matando aqui...ralando aqui...” (Cecília, vendedora da Feira de Planaltina)

No entanto, nem sempre o fato de demandar os direitos na Justiça significa obter um resultado favorável ao trabalhador. Em estudo sobre as instituições de regulação do mercado de trabalho no Brasil, Cardoso e Lage (2007) concluem que há muitos problemas no sistema desde a fiscalização das irregularidades até o julgamento das demandas trabalhistas, o que resulta em eficácia duvidosa na garantia dos direitos dos trabalhadores. No que se refere ao desempenho da Justiça do Trabalho brasileira nos anos 1990, constatou-se que “70% das demandas recebidas, em média, são efetivamente submetidas aos ritos do processo judicial trabalhista, sendo 45% conciliadas e 25% julgadas” (Cardoso; Lage, 2006, p.115). Contudo, em análise mais detalhada de processos colhidos nas varas do Trabalho do Rio de Janeiro do período de 1995 a 2000, descobriram que apenas 49% dos processos foram deferidos total ou parcialmente. Além disto,

apenas 50% dos processos deferidos tiveram resultado favorável ao trabalhador, no todo ou em parte. Isso ocorre porque, ainda que um processo seja julgado procedente, no todo ou em parte, a sentença, mesmo se favorável, pode não ser cumprida: a empresa pode ter falido, pode apresentar dificuldades financeiras no momento da execução, pode ter desaparecido etc. Ademais, o trâmite processual como um todo incentiva, nas conciliações, a que os trabalhadores abram mão de direitos. Isso termina por ser um incentivo à burla por parte dos empresários, que, nas conciliações, acabam pagando menos do que se tivessem cumprido a lei durante a vigência dos contratos de trabalho (Cardoso e Lage, 2007, p.164-165).

No caso de vendedores com acesso a algum direito em sua condição de trabalhador, há uma tendência a considerar o benefício como uma dádiva do patrão e não como uma obrigação gerada por uma relação trabalhista. Talvez pelo fato de que a maioria dos seus colegas não tenha acesso a nada além do salário, os poucos que concedem algo além do básico são representados como pessoas muito boas, conscientes e compreensivas. Como diz Beatriz: “Ele fala que se algum dia eu sair, ele paga meus direitos certinho. Ele é bem compreensível...”.

É esta também a imagem que Diana concebe de seu patrão, que lhe “dá tudo”, mas não assina sua carteira, e, conseqüentemente, não paga INSS, o que lhe impede o acesso à aposentadoria e outros benefícios sociais:

“Férias, 13º, tudo. Tudo, tudo que tá na lei eu recebo. (...) Não, não tenho carteira assinada. Isso tudo é porque ele é consciente, ele sabe que... não é pelo fato de minha carteira não ser assinada que (me desfaço dos) meus direitos. Ele paga direitinho. (...) Mas o meu patrão, graças a Deus, ele é consciente... ele paga desde que eu entrei, ele paga direitinho, ele paga minhas férias, meu 13º, tudo direitinho. E quando, assim, às vezes ele precisa, assim... viajar e não deu pra tirar férias... igual esse ano mesmo não deu pra tirar um mês completo... ele foi, tirei só 15 dias e ele pagou o resto.” (Diana, vendedora da Feira de Planaltina)

Mais uma vez, é Cecília uma das vozes mais contundentes que se levantam contra as precárias relações de trabalho. Com experiência de sete anos de trabalho informal na feira e mais um tanto em “casas de família” (onde começou a trabalhar ainda criança), ela cansou de ficar calada. Quando indagada a respeito de seus direitos, é assim que a vendedora responde:

“Direitos, direitos nós temos, só que eles não querem pagar né? Que nem no final do ano, não quer pagar 13º, férias... O que ele dá assim é uma semana. Pra mim não é uma semana. Eles não pagam férias, pra mim não é férias desse jeito não. (...) Não. Emprego informal mesmo. Não tem nada. (...) Se a gente vai reclamar: ‘Ai, não posso. Não posso dar um mês, não sei o quê’. Não pode dar um mês. A carteira eu já questionei, já falei: ‘Ah, faz tanto tempo que eu trabalho aqui, você podia fichar minha carteira, nossa carteira.’ Não sou só eu que trabalho pra ele, tem umas meninas que trabalham pra ele. ‘Ah, eu não tenho condição de fichar sua carteira’, num sei o quê... e fica por isso mesmo. (...) Devia receber as férias que todo trabalhador tem direito perante a lei. [interrupção] Nós temos que chegar e falar, né? Mas a gente fala e não adianta nada. Da carteira eu ainda falei, né? Mas falam, ‘ah, não tem condições’. Que não tem condição? Não querem é pagar mesmo, cumprir com seus direitos, né?” (Cecília, vendedora da Feira de Planaltina)

Entre os entrevistados de baixa escolaridade, Cecília é uma das poucas que questionam a não formalização de seu contrato por parte do patrão. Enquanto outros gostariam de ter a carteira assinada, apenas ela relaciona o fato de não ter acesso aos benefícios do vínculo empregatício com a negativa do patrão em pagar e “cumprir com seus direitos”. No entanto, mesmo sem apontar o papel do dono do negócio em sua situação de vulnerabilidade, a maioria dos sujeitos de pesquisa indica que a falta de direitos atua como fator preponderante na sua insatisfação no trabalho.

A realidade atual não favorece uma modificação desta situação pela resistência dos trabalhadores ou pela atuação das instituições que regulam o mercado de trabalho.

Conforme a pesquisa de Cardoso e Lage, as chances de alguém que não formaliza as relações de trabalho ser apanhado e punido por ações de fiscalização da inspeção do trabalho do Ministério do Trabalho são muito remotas em caso de empresários sem registro, incluindo trabalhadores por conta própria ou autônomos que empregam um ou outro funcionário. Além disto, “quanto mais precário o mercado de trabalho e maior a taxa de desemprego, menores os incentivos para que os trabalhadores denunciem más condições de trabalho” (Cardoso; Lage, 2007, p.93). Como a possibilidade de fiscalização nestes casos depende exclusivamente das denúncias dos trabalhadores e as chances de que estes denunciem irregularidades são inversamente proporcionais ao medo de desemprego pelo aumento da precarização do mercado de trabalho, conclui-se pela dificuldade de mudar tais condições dentro do atual sistema de regulação do trabalho.

#### *4.2.6. Remuneração*

De acordo com o Anuário dos Trabalhadores de 2007, elaborado pelo DIEESE, 67,6% dos trabalhadores com 8 a 10 anos de estudo recebem até dois salários mínimos (DIEESE, 2007a). Como parte da categoria de trabalhadores de escolaridade semelhante, de modo geral os sujeitos de pesquisa também têm baixos rendimentos. Considerando que o salário mínimo na época da pesquisa de campo equivalia a R\$ 300,00, a maior parte dos entrevistados (nove pessoas) recebia até dois salários mínimos mensais. Calculando pela quantia média dos ganhos<sup>59</sup> (uma vez que muitos não têm salário fixo), cinco entrevistados recebem entre R\$ 300,00 e R\$ 400,00 por mês, cinco ganham de R\$ 400,00 a R\$ 800,00, três recebem de R\$ 800,00 a R\$ 1.000,00, e uma pessoa (feirante dono de bancas) fica em média com R\$ 1.500,00. Assim, do total, quatro atingem uma renda que varia entre R\$ 800,00 e R\$ 1.500,00, mas aqui se incluem os dois que são donos do próprio negócio.

Estes valores estão de acordo, ainda, com uma pesquisa sobre atividades informais do Distrito Federal realizada em 2000. Com 323 entrevistados especificamente na área de comércio de rua (entre donos de bancas, ambulantes e camelôs), constatou-se

<sup>59</sup> Para os que não têm salário fixo (vendedores que recebem por comissão ou os próprios feirantes) perguntou-se qual era a remuneração média mensal e depois qual foi o mínimo e o máximo que já receberam. Isto funcionou para se ter uma idéia mais precisa dos rendimentos dos entrevistados, principalmente nos casos em que eram muito variáveis. Além disto, sabendo-se das dificuldades existentes para muitos em revelar sua renda, também foi uma tentativa de evitar respostas distantes da realidade. Por isso, indicam-se faixas de remuneração e não foi possível converter as respostas em termos de salário mínimo. Como exemplo, uma pessoa disse receber em média entre R\$ 300,00 e R\$ 400,00, outra, entre R\$400,00 e R\$600,00.



que mais da metade recebia menos de dois salários mínimos e 76,2% não alcançavam o rendimento de três salários mínimos por mês (Theodoro; Nunes, 2000). Outra referência é a da Pesquisa de Emprego e Desemprego do Distrito Federal (PED-DF) que apontou o rendimento médio dos autônomos para o público em 2006 como R\$ 702,14 e dos assalariados sem carteira do setor privado como R\$ 668,83.

A forma de remuneração dos vendedores é bem diversa. Alguns recebem salário fixo, alguns recebem apenas uma comissão do total da venda, outros recebem um salário fixo mais uma comissão. Dos entrevistados, sete recebem por comissão (que varia de 4% a 10% do que vendem), quatro pessoas têm um salário fixo e uma recebe parte fixo e parte comissão (e os dois últimos são os donos, portanto auferem o lucro do negócio).

Cecília, por exemplo, recebe comissão de 10% das vendas que efetua. No entanto, como “os negócios estão fracos”, muitas vezes sua comissão nem atinge o valor do salário mínimo legal. Quando isto ocorre, o patrão complementa o dinheiro para que ela não fique com menos que o mínimo ao mês: “É assim: se a comissão não inteirar o salário, ele completa para dar o salário”.

Já Beatriz ganha 6% das vendas em dias de semana e 5% nos finais de semana (quando há maior movimento). Apesar de sua comissão estar baseada em um percentual menor, a quantia final que recebe é bem maior que a de Cecília. Na verdade, pode-se situá-las em pólos opostos neste sentido: enquanto a renda de Cecília varia entre R\$ 300,00 e R\$ 400,00, a de Beatriz fica entre R\$ 800,00 e R\$ 1.000,00. A última vendedora explica como funciona seu sistema de pagamento:

“Eu recebo toda semana. Toda semana. De terça a sexta eu mesma somo a comissão e tiro o meu. Aí fica o dele. Aí quando é no sábado ele me passa na hora que termina o dia as vendas. Aí eu já somo, que é eu que anoto as vendas, aí eu vou e somo e falo o valor pra ele e ele me dá. E no domingo é a mesma coisa.” (Beatriz, vendedora da Feira de Planaltina)

Mesmo com uma remuneração mais elevada para os padrões da amostra de entrevistados, Beatriz reclama da instabilidade de quem não sabe ao certo o valor que pode dispor para pagar as contas do mês. A insegurança de quem “só ganha se vender” traz como consequência a tensão e o estresse. Isto porque os rendimentos de quem recebe por comissão podem ser bastante variáveis, de acordo com a venda e o período do mês ou ano.

Os melhores períodos de venda são o início do mês, quando a maior parte dos trabalhadores recebe o salário, e as datas comemorativas, principalmente o Natal, quando o apelo ao consumo torna-se irresistível para a maioria das pessoas.

#### 4.2.7. *Formas de amparo e família*

Para superar a insegurança de um emprego que não proporciona proteção aos trabalhadores, muitas pessoas recorrem a outras formas de amparo. No entanto, quanto mais precarizado - e mais necessitado de proteção - é o indivíduo, menor é o acesso a este tipo de apoio (Clarke *et al.*, 2007). Na maioria das vezes a principal fonte de amparo são os familiares. Ocorre que, entre os mais vulneráveis, os pais, cônjuges e outros que fazem parte de sua rede de relacionamentos mais próxima geralmente também são vulneráveis. Deste modo, a rede de proteção tende a ser mais frágil entre os que mais precisam.

Mesmo sem muitos recursos, os parentes costumam se apoiar sempre que possível. Um exemplo é que a maior parte dos entrevistados que migraram para Brasília vieram por convite de algum parente que já estava estabelecido na região (Oliveira, 2000). De modo geral, este parente acolhe o migrante e o indica para algum emprego. No momento da pesquisa, todos os entrevistados moravam com familiares. Seja com o cônjuge e filhos entre os casados (ou companheiros), seja com os pais, irmãos ou avós, entre os solteiros. Tal esquema de moradia reflete uma forma de apoio mútuo. Quem mora com outra pessoa tende a dividir despesas e diminuir os gastos com a casa.

Foi esta a experiência narrada por Helena. O seu irmão veio para Brasília, conseguiu um emprego e chamou-a para vir morar com ele. Ela deixou a cidadezinha de Minas Gerais onde a família trabalha colhendo café, em busca de mais “oportunidade”, conseguiu o trabalho como vendedora da feira e agora divide os gastos da casa com o irmão, mensageiro de hotel:

“Porque o meu irmão trabalha fichado, né? Ele trabalha... lá no Plano, trabalha num hotel, ele tem carteira assinada, ele tem tudo, então ele... ele recebe um salário, (bonitinho), e tal. Aí ele ( ) ajuda a pagar o aluguel, água, luz. A gente divide as despesas de casa.” (Helena, vendedora da Feira de Planaltina)

Outra forma de assistência familiar ocorre quando o indivíduo mora “de favor” em casa (ou “barraco”, como dizem) no lote do parente. É um auxílio financeiro indireto, já que ele deixa de pagar um aluguel que seria cobrado em outro lugar, em outras circunstâncias. No caso dos entrevistados com filhos, também é de fundamental importância a ajuda em cuidar da criança, função que cabe quase sempre à mãe de um dos cônjuges. A mãe de Diana, em cuja casa a entrevistada reside juntamente com seu filho e seu irmão, é um bom exemplo deste tipo de situação. Além de arcar com a maior parte das despesas da casa, é a mãe que fica parte do dia com o filho de Diana para que ela possa trabalhar.

Em certos casos, porém, o entrevistado precisa fazer o papel oposto, o de ajudante e não o de ajudado. Assim, mesmo em situação precária, consegue auxiliar pessoas que estão em piores condições. Esta é a experiência de Cecília, que mora com a irmã, empregada doméstica. Como a irmã está fazendo um curso de enfermagem, sobra pouco dinheiro para pagar as despesas de casa. Portanto, mesmo recebendo uma renda de pouco mais de um salário mínimo, Cecília acumula a maior parte dos gastos da casa e, além disto, sempre que possível ajuda sua mãe:

“No momento ela [*a irmã*] ajuda só no aluguel porque ela tá fazendo um curso de enfermagem e aí o que ela ganha é muito pouco. Se paga as despesas nossas, não dá pra nada. Comprar apostila... Muito pouco. Aí geralmente eu tô arcando com tudo lá em casa. Mas como são só nós duas lá em casa, não dá muita despesa não. (...) Aí sempre que a gente pode a gente ajuda nossa mãe, que não é sempre que a gente ajuda, que não dá, né?” (Cecília, vendedora da Feira de Planaltina)

Outra que também precisa ajudar em casa é Elisa. A entrevistada mora com a mãe, aposentada, mas que trabalha como empregada doméstica, a irmã desempregada e o sobrinho. Assim como Cecília, sua mãe criou os filhos sozinha, sem nenhuma ajuda do pai depois que se separaram, e agora ela retribui na medida do possível:

“Ajudo em casa... ajudo em casa... minha mãe... com certeza. (...) tem que ajudar, né? (na verdade)... porque:: só somos nós mesmo em casa... então, né? tem que dar uma força. (...) Tem muitos anos... meu pai nunca ajudou não... minha mãe criou os filhos todos... sozinha... né?” (Elisa, vendedora da Feira de Planaltina)

Entre os donos de negócio, em geral a família tem função importante na divisão do trabalho, muitas vezes ocupando a posição que deveria ser de um funcionário pago. Segundo os feirantes entrevistados, as esposas ajudam no atendimento, na organização e nas vendas. Na verdade, elas trabalham do mesmo jeito, mas ficam com a função de “auxiliar”. Quando os filhos atingem certa idade também começam a trabalhar na feira, geralmente na posição que o DIEESE chama de “trabalhadores familiares não remunerados”:

“A minha esposa, muitas vezes, me ajuda aqui também na feira, né? (...) Éh:: me ajuda... trabalha comigo e no lar, também... em casa. (...) A minha menina está começando a trabalhar, né? ( )... (que eu já)... eu tenho três filhos, certo? Só que tem uma maiorzinha que é filha da minha esposa... que, quando eu conheci ela, já tinha ela. Então, ela já está começando a trabalhar, está com dezoito anos...” (André, dono de banca na Feira de Planaltina)

O que se percebe na análise das alternativas encontradas pelos trabalhadores de baixa escolaridade para compensar a insegurança do trabalho precário é a recorrência da menção às mães, sogras e avós na narrativa dos entrevistados. Estas mulheres têm um papel central na trajetória da grande maioria dos pesquisados, assumindo desde a tradicional função de cuidadoras até a de provedoras e chefes de famílias monoparentais. Das mães que criaram os filhos pequenos sozinhas às mães que ainda sustentam uma grande proporção das despesas de casa e cuidam dos filhos dos filhos. Assim, estas mulheres representam uma rede de proteção, uma espécie de amortecedor dos riscos inerentes à informalidade de muitos entrevistados.

#### *4.2.8. Satisfação no trabalho*

Além da insegurança provocada pela falta de direitos, outros aspectos devem ser considerados ao se analisar a satisfação no trabalho. Entre as variáveis próprias de quem tem um trabalho precário estão a incerteza de emprego futuro, o esforço de conseguir emprego e a proteção pelo fato de estar empregado. Já o trabalho em si pode ser avaliado pela interação entre o nível de exigência, o poder de decisão e o grau de reconhecimento dados ao trabalhador (Clarke *et al.*, 2007).

Entre os trabalhadores de escolaridade mais baixa, as condições de trabalho são tradicionalmente mais precárias. No caso da amostra escolhida para participar da pesquisa, de modo geral estão presentes a incerteza da continuidade do trabalho, a falta de proteção, baixos rendimentos e a falta de controle sobre as condições do trabalho. Todas as dimensões que configuram o trabalho precário (Rodgers, 1989; Vosko, 2006) podem ser encontradas na maioria das falas dos entrevistados. Apenas no caso dos feirantes que são os próprios donos do negócio que esta vulnerabilidade não aparece e há um maior grau de satisfação com o trabalho.

A insegurança do trabalho é bem palpável na experiência de Ana como vendedora ambulante. A entrevistada percorre um longo caminho andando de porta em porta vendendo produtos de cama, mesa e banho por catálogo. Além da incerteza de não possuir vínculo empregatício e os direitos trabalhistas, há outras formas mais específicas de insegurança que são relatadas por ela. A primeira é a falta de segurança de trabalhar nas ruas. Caso o dinheiro recebido seja roubado, o vendedor é responsabilizado e esta quantia é descontada de seu salário:

“... é uma coisa assim, que você trabalha, mas não tem nenhuma segurança. Nenhuma segurança. Vamos dizer que nós estamos trabalhando com a demonstração na rua... ou com cobrança, que a gente faz muito isso também. Que nem/... o dono ajuda, quando é época de cobrança, dia de cobrança, ele vai com a gente, sempre vai com a gente um (homem). Mas, se um pegar, te botar uma arma na cara, leva o dinheiro dele todinho, e você não pode fazer nada. A única coisa que ele faz pela gente... é::: parcelar dívida, para você ir pagando. Mas não esquece... não tem como ser (dispensado).” (Ana, vendedora ambulante)

Outro aspecto da insegurança vem da própria natureza do trabalho. Ao vender um produto a prazo, se o cliente não pagar a mercadoria, ela não tem a quem recorrer para reaver o dinheiro. Como vendedora autônoma, tudo que ela pode fazer é retornar ao local e insistir que lhe paguem, mas não tem nenhuma forma legal de garantir que será ressarcida:

“...se a pessoa... éh:: intencionalmente não quiser pagar... lógico que você não vai falar isso, quando você vai vender... ele não paga e você não pode fazer nada. (...) É, porque, você vai no Procon... a primeira coisa que o Procon pergunta pra:::... para você, ‘A senhora tem loja? Ele foi até a loja comprar?’ ‘Não, eu sou vendedor autônomo’. ‘Ah, senhora, então não recebe não... a gente não pode fazer nada.’” (Ana, vendedora ambulante)

Mas mesmo diante disso, Ana demonstra muita satisfação com o trabalho em si. Apesar da falta de direitos e de segurança para trabalhar e planejar o futuro, a entrevistada acredita que tem muitas vantagens. Entre elas, aponta o rendimento de cerca de dois salários mínimos, a possibilidade de conhecer pessoas novas e de aprender com o serviço. É importante observar, porém, que um dos aspectos positivos que menciona é desmentido em outros momentos de sua fala. A vendedora não trabalha na hora que quer, pois na verdade ela tem sim um patrão que coordena o grupo de vendedores e leva-os todos os dias aos pontos a partir dos quais vão trabalhar.

“Mas, eu acho assim, que, quando dá certo, é um dos melhor serviço que tem. (...) Não, não é nem porque não tem patrão. É por se/... quem trabalha por conta própria tem muitas vantagens. (...) Porque você vai trabalhar a hora que quer... você vai a hora que quer, chega a hora que quer... e... e dá para ganhar. Vendendo bem, você tira o quê? Você tira dois salários, dois e meio por mês... de lucro. (...) eu acho o serviço assim, divino. Engraçado, né? Tem que gostar das coisas... tem que gostar. Eu gosto, acho que/... para mim, é o serviço melhor que tem... melhor que tem. Conhece pessoas, você anda... conhece as coisas, é muito bom . E, também, as reunião, você conhece muita gente, você aprende, é um serviço que te ensina...” (Ana, vendedora ambulante)

Outros entrevistados também citam o aspecto dinâmico da ocupação, de vender, conhecer pessoas e ouvir histórias. Entre eles, Felipe é um dos que demonstram maior entusiasmo pelo ofício de vendedor. Em sua narrativa, diz que tentou outros empregos, mas que não tem para onde correr, já que o negócio está no seu sangue, pois muitos parentes são feirantes. Além disso, Felipe demonstra sentir orgulho de sua habilidade profissional (afirma que quando o cliente entra na sua banca “só não leva se não tiver dinheiro”):

“Ah... o que eu tenho pra falar da feira, que... acho que é... porque minha família quase toda mexia com isso, né? Minha mãe... desde pequena mexia com isso, ela tinha banca na feira da Ceilândia. Aí em oitenta e dois mais ou menos foi quando eu comecei (ir) pra feira da Ceilândia. Aí eu peguei gosto assim pela feira... aí, saía assim, arrumava um emprego temporário assim... mas nunca deu certo. Sempre meu negócio era feira mesmo. (...) Eu::... eu não tenho que... correr (para outro rumo)/... (com) outras coisas assim não. Porque::... (vai ver é) no sangue da família, porque tem muito parente meu que é feirante. Então... não tem que sair pra outro lado, tem que ficar é lá mesmo. (...) Porque::... não é querendo ser o bonzão não, mas eu acho que eu atendo muito bem. Aí a pessoa... parece que fica meio perturbada... aquele... pressão psicológica, que tu

bota na pessoa? A pessoa leva mesmo só pela insistência do vendedor? Eu acho que é isso.” (Felipe, vendedor da Feira do Guará)

Mas não é porque gostam do trabalho em si que todos estão satisfeitos em sua condição de trabalhadores informais. Assim como Felipe, Beatriz é exceção entre os vendedores, pois ambos têm rendimentos mais elevados. Nem por isso ela deixa de se preocupar com a instabilidade de se viver sem uma renda fixa e estável. Atualmente sua renda depende inteiramente das vendas, o que leva a conseqüências pessoais como o aumento do estresse pela dificuldade de planejar seu futuro:

“Tem que gostar, né? *[risos]* Eu dependo disso, tem que gostar, né? Mas não é fácil. (...) Isso aqui prende muito a gente. Isso aqui é bom pra quem é dono. Agora pra gente que é funcionária não. (...) Porque a gente só ganha se a gente vender. O que mais... o que faz ficar estressada é isso, sabia? Tensão, vender... (...) Agora se fosse um emprego fichado, né? Estava ali garantido todo mês, né? Não tinha essa preocupação. Agora não, aqui a gente tem que correr atrás pra poder vender, para garantir pra pagar as contas, senão...” (Beatriz, vendedora da Feira de Planaltina)

No balanço da satisfação do trabalho, muitos entrevistados já estão pendendo inteiramente para o “não”. É o que aponta Diana, que depois de cinco anos trabalhando como vendedora de feira, já não suporta mais a jornada cansativa e a falta de um contrato formalizado. Mesmo gostando do movimento da feira, das amizades que construiu e elogiando a “consciência” do patrão que lhe paga férias e décimo terceiro, o desgaste foi tanto que prefere nem trabalhar mais na área de vendas, mesmo que seja com carteira assinada:

“Porque aqui é muito cansativo...toma muito tempo... tem só uma folga por semana e é na segunda-feira (...) minha preocupação mesmo é em não ser fichada... e aqui é cansativo, você lida com todo tipo de gente... Cansa. Eu cansei de ser vendedora, não quero mais trabalhar com venda. (...) já cansei, já tem 5 anos, né, que eu tô aqui...” (Diana, vendedora da Feira de Planaltina)

Finalmente, no caso de Cecília a insatisfação é total. Desde o trabalho em si, com alta exigência e exíguo reconhecimento, até as condições em que é exercido, a baixa remuneração, a ausência de vínculo e de direitos. Todos estes fatores atestam o grau de

vulnerabilidade em que ela se encontra. O interessante é que o momento da entrevista, que inicialmente aceitou com certa relutância, levou Cecília a uma auto-análise provocada em que pôde construir e manifestar o ponto de vista a partir do qual ela mesma se vê e se justifica (Bourdieu, 1997). Deste modo, a ocasião serviu não apenas para se fazer ouvir, mas também para se explicar e repensar sua trajetória. Mais uma vez, a vendedora expõe seu descontentamento com o trabalho:

“Eu quero sair. Quero dar um basta, não posso mais ficar aqui não. Aqui não tem oportunidade da gente crescer. Não oferece oportunidade. Só... só para (...) mesmo, porque crescer ninguém cresce aqui dentro não. Só o dono. A gente vai se matando, matando, matando, e eles vão subindo. Não é verdade? (...) Negócio de feira eu não quero. Feira cansa demais, acaba com a pessoa. Não quero mais, nem funcionária, nem nada. Sabe o que é você enjoar de um serviço? É isso, enjoiei. Enjoei daqui. Tem dia que eu acordo e penso: ‘Ah, Meu Deus do céu, tem que ir pra feira’. Ah, é ruim demais, não gosto. Seis anos. Credo. (...) Se eu ficar é até o final do ano, que eu não agüento mais não. É muito estressante, muito estressante. Eu acho trabalho demais aqui também. Feira cansa muito. A gente trabalha, se mata...” (Cecília, vendedora da Feira de Planaltina)

Além da insatisfação, as palavras da vendedora revelam que o equilíbrio instável entre cooperação e conflito foi rompido pela crescente conscientização da relação de trabalho como relação de exploração, pela extração máxima do sobretrabalho para a acumulação de capital pelo dono do negócio (Liedke, 2006). “A gente vai se matando, matando, matando, e eles vão subindo”, é assim que a contradição entre capital e trabalho é percebida por Cecília. Depois de tanto tempo trabalhando nove horas por dia, seis dias por semana, para ganhar um salário mínimo, ela não agüenta mais. Mal consegue levantar da cama para começar mais uma jornada de trabalho.

O balanço entre colaboração e conflito também de desequilibra nas relações de trabalho de outros vendedores. Muitos, porém, não relacionam a insatisfação relativa às condições de trabalho com os interesses contraditórios entre proprietário e trabalhador. Em alguns casos as exigências de trabalho são percebidas como inerentes ao fato de se trabalhar em feira<sup>60</sup>. A apreensão do real significado do trabalho é difícil (Cattani, 2006) e, em geral, as possibilidades de resistência e confronto não se colocam nas entrevistas. De todo modo, as narrativas confirmam que as conseqüências das características deste

---

<sup>60</sup> A tal ponto que uma entrevistada chega a recusar até mesmo a possibilidade de vir a trabalhar na feira como dona de banca, dizendo que aceitava tudo, menos trabalhar em feira ou como empregada doméstica.



processo de trabalho “não se esgotam no espaço de trabalho e tampouco cessam no fim da jornada, estendendo-se à totalidade da vida social” (Cattani, 2006, p. 209).

#### *4.2.9. Perspectivas para o Futuro*

A insatisfação com as condições gerais de trabalho nas feiras leva parte dos entrevistados a admitir que pretendam buscar outro emprego no futuro, principalmente pela falta de direitos e a jornada cansativa. Insegurança, cansaço e renda baixa são as justificativas repetidas pela maior parte dos sujeitos de pesquisa com baixa escolaridade para a vontade de deixar o atual trabalho. Alguns falam em “fazer faculdade”, como um sonho abstrato de melhorar de vida ou “passar em um concurso público”, mas geralmente não demonstram estar ativamente buscando concretizar estes planos. Pelo menos três entrevistados afirmaram que acabaram se “acomodando na feira”. Com isso, mostram que apesar de não estarem satisfeitos ainda não chegaram a tomar uma atitude para mudar a situação. Porém, no momento da entrevista, ao rememorar a trajetória profissional e a rotina do trabalho atual, alguns feirantes deixam transparecer a insatisfação e asseguram que, passado o período do Natal, buscariam um novo trabalho. É o que faz Diana, buscando planos para sair de sua “acomodação” e conseguir um emprego com carteira assinada:

“O meu futuro... eu penso em ter um emprego fichado... que eu possa ter mais assim... segurança, né? Porque aqui eu não tenho segurança nenhuma... Porque eu sei que meu patrão não vai me mandar embora, pelo menos por enquanto (...), mas vai que daqui pra amanhã ele resolve que não quer mais vender roupa, e aí? E eu não penso em ficar aqui por muito tempo, eu penso em sair... Não saí porque agora já tá no final do ano e não vou deixar ele na mão, na hora que ele mais precisa... mas ano que vem vou... vou fazer curso de enfermagem à noite lá no Senai... Senac... e vou correr atrás de um emprego fichado (aqui já esgotou... já está de bom tamanho)(...) Mas eu já fiz vários cursos, já fiz de telefonista, de computação, digitação... tudo isso eu já tenho.” (Diana, vendedora da Feira de Planaltina)

Muitos, porém, mesmo distribuindo currículos e procurando emprego, não conseguem outro emprego. É o caso de Cecília, bastante insatisfeita no trabalho, que tenta achar um emprego formal, mas esbarra na falta de “conhecimento”: não conhece as pessoas certas que poderiam indicá-la para um posto de trabalho.

“Procurar, eu procuro, deixo currículo... Mas tá tão difícil. Hoje em dia é mais na peixada. Você conhecer, ter o conhecimento, né? Você conhecer a pessoa (...) Nas lojas, né, às vezes final de ano assim começam a pegar. No Plano... Mas é provisório, trabalha três meses, aí você sai. Aí não tem como. (...) Eu vou tentar. Porque aqui não é vida pra gente não. A gente que é jovem acaba nossa vida aqui, não paga 13º (...) Ah, meu plano é sair daqui, arrumar um emprego melhor e tentar fazer uma faculdade. (...) Ah, eu saindo daqui, não interessa, arrumando qualquer outro emprego, menos de doméstica. (...) Quero de carteira assinada. Quero formal.” (Cecília, vendedora da Feira de Planaltina)

Eduardo também garante que está procurando ativamente um novo emprego. Segundo seu relato, desde que saiu da última empresa ele tenta achar uma oportunidade de trabalho. Dois meses depois, aceitou trabalhar para o primo na Feira de Planaltina até conseguir algo melhor: “sou meio que um... funcionário sócio dele. Mas estou aqui só temporariamente, né?”, afirma ele, numa tentativa de se valorizar, pois as características de seu trabalho são claramente as de empregado e não sócio. Até o momento da entrevista, sete meses depois, o emprego esperado ainda não havia aparecido e ele continuava em seu trabalho provisório. Isso o aproxima da já conhecida categoria dos trabalhadores informais que estão nesta posição supostamente por um período temporário, mas que acabam permanecendo assim por falta de alternativa (Druck; Oliveira, 2007). No entanto, Eduardo tem uma postura otimista: conta que estuda para tentar um concurso público e já fez entrevistas para “empregos bons” em “boas empresas”:

“Meu futuro tá/... a Deus pertence, né? Mas, eu estou fazendo por onde, minha esposa está estudando, fazendo faculdade... eu estou estudando para passar em um concurso, né? Então, já fiz algumas entrevistas, né? Estou aguardando... ( ) ser chamado, né? empregos bons, boas empresas. (...) Estou, estou à procura. Desde... desde que eu entrei aqui, né? Tem, no caso, sete meses aqui, eu tenho nove meses que eu estou procurando, desde que eu saí da outra empresa, né?” (Eduardo, vendedor da Feira de Planaltina)

Outra parte dos entrevistados reproduz o propalado desejo de tornar-se o próprio patrão. Alguns dizem simplesmente que querem montar um negócio, sem especificar como e qual o negócio, outros revelam a vontade de trocar de posição e trabalhar por conta própria na feira. Já entre os que já são donos de bancas há maior satisfação com o trabalho e a perspectiva de continuar o trabalho como feirante.

Ao contrário de outros que querem “abrir um negócio próprio”, Felipe apresenta maior solidez em seu anseio. Vendedor de feiras desde criança, quando ajudava a mãe em uma banca na Feira da Ceilândia (segundo ele, está “no sangue da família”), o entrevistado demonstra estar certo de seu objetivo e segue os passos para conseguir atingi-lo:

“Ah, eu penso... em juntar muito dinheiro pra mim abrir uma banca lá pra mim também. É isso que eu penso.(...) Por que é uma coisa que eu sei mexer bem. Se eu for fazer outra coisa, não vai dar certo. É uma coisa que eu faço desde pequeno. Então é uma coisa que eu estou... tentando investir porque eu sei que, se eu fizer isso, eu sei que eu vou me dar bem. (...) Eu estou trabalhando, juntando, vendendo por fora, pra mim justamente abrir a minha própria loja. Porque é uma coisa que eu sei fazer... e eu vou fazer. Pode demorar mais um ano, dois anos, três, quatro, cinco... não sei... mas sei que eu ainda vou fazer isso, eu vou... abrir minha própria loja, meu próprio negócio.” (Felipe, vendedor da Feira do Guará)

Se forem contabilizadas todas as referências às perspectivas dos entrevistados para o futuro, aparecem sete menções à vontade de conseguir um emprego formal (sendo dois no serviço público), cinco a montar um negócio próprio, dois querem continuar como donos de banca da feira, uma pretende continuar como vendedora ambulante, três sonham em fazer uma faculdade e uma fará um curso técnico. As respostas excedem a quantidade de entrevistados porque vários deles citavam mais de uma alternativa.

A maior aspiração de Beatriz, por exemplo, é ser funcionária pública. Apesar de ser uma das que tem melhor renda entre os feirantes pesquisados, ela gostaria de ter um emprego que proporcionasse maior segurança, mesmo que seja para ganhar menos que o atual. A vendedora afirma que não deixaria o trabalho na feira por outro emprego no setor privado, pois não teria a garantia de estabilidade que almeja. No entanto, surgiu uma nova possibilidade, já que seu patrão está pensando em interromper o negócio e deixar “uma banca montada” para ela. Assim, o negócio próprio aparece como uma outra opção, embora ela ainda não tenha o dinheiro necessário para o investimento:

“O que eu quero é ser funcionária pública mesmo. (...) Que a gente já sabe que ganha só daquele tanto. Mas ia ser garantido, né? Ia saber que ia aposentar e iria ter aquele dinheiro, né? Todo mês, certinho. (...) também a gente tava pensando em montar uma banca pra gente. (...) Porque meu patrão, ele tava querendo... Não sei, ele tava cansado de vim mesmo sábado e domingo pra cá, porque é muito longe a distância de Ceilândia pra cá. Ele tava querendo, quando sair daqui, deixar uma

banca montada pra mim. (...) Aí eu falo pra ele que agora eu não posso... Porque agora eu não tenho dinheiro pra poder investir, né? Queria montar quando eu tivesse um dinheiro pra investir. Não queria começar devendo. Queria começar com tudo já pago para o que entrasse só sendo lucro.” (Beatriz, vendedora da Feira de Planaltina)

Enfim, considerando apenas a principal expectativa de trabalho futuro, foi encontrada a seguinte disposição entre os entrevistados de baixa escolaridade: seis pretendem procurar um emprego que seja formalizado, com acesso a todos os direitos, cinco esperam montar um negócio próprio, dois (que já são donos de bancas) desejam continuar o negócio, e apenas uma quer continuar o trabalho de vendedora autônoma. Percebe-se nas falas dos trabalhadores de baixa escolaridade que quase todos querem mudar de ocupação, mas para a maioria os anseios estão mais para sonhos do que objetivos de vida.

Embora certos analistas de mercado declarem que esta não é mais uma alternativa possível (Malvezzi, 1999), muitos dos entrevistados valorizam o emprego assalariado regulamentado, estável e protegido. Outros consultores diriam que esta é uma opção medíocre, de quem não consegue pensar alto e tem “horror ao risco”<sup>61</sup>. Assim como diversos brasileiros, uma quantidade significativa dos vendedores da pesquisa pensa tão alto que provavelmente nunca alcançará o sonho de tornarem-se empreendedores de sucesso. Como visto anteriormente, o discurso que apregoa as virtudes do empreendedorismo tenta camuflar uma realidade de precarização do trabalho. É importante lembrar que o perfil do empreendedor brasileiro é de alguém de baixa escolaridade com negócio informal e que ganha menos de três salários mínimos (Passos *et al.*, 2008). De certa forma, os donos de negócio entrevistados enquadram-se neste perfil. Apesar de viverem situação mais privilegiada que seus subordinados, compartilham muitas das condições precárias como extensa jornada de trabalho e falta de proteção social. Embora

---

<sup>61</sup> Apenas um exemplo entre muitos que a mídia constantemente divulga encontra-se em reportagem especial da revista *Época* n. 496, de 19 de novembro de 2007, denominada “O Futuro do Trabalho”. Entre matérias sobre a revolução dos jovens empreendedores e as novas habilidades para o século XXI, o consultor de empresas e colunista da revista, Ricardo Neves, no artigo “Apertem os cérebros, o emprego sumiu” apresenta mais uma exaltação ao empreendedorismo como futuro do trabalho e deprecia os jovens que pensam em seguir para o setor público em busca de segurança e estabilidade. Neste sentido, relaciona tais indivíduos a expressões como: “ser humano de perspectivas curtas”, que têm “horror ao risco” e juventude “velha, conservadora e tacanha” (Neves, 2007, p. 76).

alguns tenham melhores condições de vida, para muitos a realidade não é tão favorável, como aponta Galeazzi:

No exercício de atividades não-assalariadas, o trabalhador inserido nesse universo, seja ele autônomo, dono ou trabalhador de negócio familiar, ou de microunidade econômica, não tem assegurados direitos ou benefícios como férias, remuneração em períodos de parada do trabalho por enfermidade, descanso remunerado, seguro para o caso de ficar desempregado (extinção do negócio ou atividade), aposentadoria e outros. Todo e qualquer benefício desse tipo precisa ser financiado pelo próprio trabalhador. Via de regra, essas atividades proporcionam rendimentos insuficientes para que ele possa acumular uma poupança individual que lhe permita, por sua própria iniciativa, um padrão de proteção similar ao do trabalho assalariado regulamentado (Galeazzi, 2006, p. 206).

Enfim, pode-se concluir que os entrevistados de baixa escolaridade apresentam diferentes graus de vulnerabilidade em suas condições de trabalho. Apesar da diversidade das situações entre vendedores subordinados e donos de negócio e mesmo dentro do grupo de vendedores pesquisados, encontra-se em comum a necessidade de trabalhar horários muito além da jornada regulamentada e o fato de não terem assegurados os direitos e benefícios garantidos aos trabalhadores assalariados com registro. No entanto, enquanto alguns apontam apenas estes fatores de vulnerabilidade, outros se enquadram em todas as dimensões indicativas do trabalho precário (Rodgers, 1989). A incerteza de continuidade, a falta de controle do trabalho, a ausência de proteção social e baixos rendimentos, todas estas dimensões estão presentes no trabalho de muitos dos sujeitos pesquisados. A despeito disto, a maioria mostra-se consciente do grau de vulnerabilidade, não se resignando à situação atual e procura melhores condições de trabalho. Não há, entretanto, resistência e mobilização coletiva para a transformação desta realidade. Todas as saídas enxergadas são individuais.

### ***4.3. Narrativas de profissionais de alta escolaridade***

#### *4.3.1. Características dos entrevistados: pessoas jurídicas, consultores, autônomos*

Os profissionais de nível superior entrevistados dividiram-se em cinco do sexo feminino e cinco do sexo masculino e têm a idade média de 30,6 anos. Embora um pouco

mais velhos que os entrevistados de baixa escolaridade, também estão no grupo de 25 a 39 anos, a faixa etária mais significativa em número de ocupados no Distrito Federal. Quanto ao estado civil, cinco são casados (dos quais quatro têm filhos), dois são divorciados (sendo um com filhos) e três são solteiros.

Em relação à cor, não apresentam a mesma diversidade dos feirantes: são oito brancos e apenas dois pardos. Este dado, porém, está de acordo com estudos que indicam o baixo número de negros que têm acesso ao nível superior (Santos, 2007). Segundo a Síntese de Indicadores Sociais 2007 do IBGE, por exemplo, entre os 8,6% da população brasileira que completou o ensino superior em 2006, 78% eram de cor branca, 16,5% eram pardos e apenas 3,3% de cor preta. No total, mais de 12% dos brancos havia terminado a graduação em nível superior, contra 4% de pretos e pardos (IBGE, 2007).

A naturalidade destes profissionais também assinala uma forte diferença em relação ao grupo anterior. Seis são de Brasília, dois de Minas Gerais, um de Goiás e um do Rio Grande do Sul. Assim, enquanto grande parte dos feirantes vinha do Nordeste, entre os de alta escolaridade não há nenhum originário desta região. Este dado também encontra respaldo em pesquisa do DIEESE que relaciona a origem dos migrantes do Distrito Federal com suas ocupações. O estudo mostra que grande parte dos trabalhadores vindos do Nordeste tem a escolaridade e ocupações de rendimentos mais baixos do que os migrantes do Sul e Sudeste, por exemplo<sup>62</sup>.

Como observado na Tabela 36, o trabalhador com origem no Nordeste tem 8,3 anos de escolaridade e rendimento médio de R\$ 1.076, os mais baixos valores entre os migrantes ocupados no Distrito Federal. No outro extremo, quem vem do Sul tem a média de 12,9 anos de estudo e remuneração de R\$ 3.264. Ao se fazer uma comparação com os dados de escolaridade e rendimento dos entrevistados da pesquisa é preciso observar que os números do DIEESE são uma média de todos os tipos de ocupações, de assalariados com carteira a trabalhadores domésticos. Ainda assim, a média de anos de estudo dos entrevistados com origem no Nordeste (são seis pessoas, todos eles do grupo de baixa

---

<sup>62</sup> Mais uma vez, estes dados foram compilados pela equipe da PED-DF, do DIEESE, e publicados em artigo do Correio Braziliense. (Flores, 2007).

escolaridade) coincidiu com o total dos ocupados do Distrito Federal migrantes daquela região (8,3 anos). O rendimento dos entrevistados nordestinos, no entanto, ficou em apenas R\$ 683, a despeito de a média ter se elevado pela presença de um dono de negócio, com remuneração bem mais alta que os demais. Também deve ser assinalado que, como muitos dos entrevistados apresentam uma variação em seus rendimentos, este cálculo foi baseado em uma média entre as menores e maiores remunerações recebidas por cada um.

Entre o restante dos entrevistados, a quantidade de migrantes de outras regiões é muito pequena para possibilitar uma comparação adequada. Para ilustrar os dados, contudo, calculou-se a média de rendimentos dos que nasceram no Distrito Federal. Neste caso, foram contabilizados cinco entrevistados de baixa escolaridade e quatro de alta escolaridade, já que não puderam ser consideradas duas das consultoras com nível superior cujos rendimentos são altamente flutuantes. Assim, a média de remuneração dos brasilienses alcança o valor de R\$ 2.184, juntando indivíduos de todos os níveis de escolaridade. Em relação aos anos de estudo, a média entre os entrevistados nascidos no Distrito Federal é de 13,5 anos, acima, portanto, das médias de migrantes de todas as origens segundo a pesquisa do DIEESE.

Ainda de acordo com o DIEESE, há uma grande disparidade em termos da posição na ocupação em relação à origem do migrante. Concentrando empregos de altos rendimentos, o setor público absorve 43,5% dos ocupados que vêm do Sul e apenas 16,1% dos nordestinos. Por outro lado, o Nordeste tem muito maior representatividade entre os trabalhadores vulneráveis. O trabalho doméstico reúne 16,8% dos nordestinos, contra ínfimos 2,6% de sulistas. Entre os autônomos a situação se repete: 20,8% dos trabalhadores nordestinos e 11,9% dos sulistas estão nesta categoria.

**Tabela 36 - Rendimento médio, escolaridade e posição na ocupação segundo a origem de migrantes ocupados**  
**Distrito Federal 2007**

Origem	Renda média	Anos de estudo	Posição dos migrantes ocupados (em % do total de migrantes vindos da região que estão trabalhando)					
			Setor Público	Sem carteira	Com carteira	Autônomos	Domésticos	Outros
Nordeste	1.076	8,3	16,1	6,7	33,6	20,8	16,8	5,9
Centro-Oeste	1.546	9,8	24,5	8,2	30,7	17,5	10,3	8,8
Norte	1.673	11,1	29,0	8,6	29,6	13,9	11,3	7,7
Sudeste	2.228	11,0	33,6	6,3	25,5	15,6	8,5	10,4
Sul	3.264	12,9	43,5	6,2	20,7	11,9	2,6	14,9

Fonte: elaboração própria a partir de dados da PED-DF/ DIEESE, 2008.



**Quadro 3 - Características dos entrevistados de alta escolaridade**

<b>Nome</b>	<b>Iara</b>	<b>Júlia</b>	<b>Luana</b>	<b>Máira</b>	<b>Nina</b>	<b>Gustavo</b>	<b>Henrique</b>	<b>Ian</b>	<b>João</b>	<b>Lucas</b>
<b>Sexo</b>	Feminino	Feminino	Feminino	Feminino	Feminino	Masculino	Masculino	Masculino	Masculino	Masculino
<b>Idade</b>	29 anos	28 anos	25 anos	24 anos	29 anos	29 anos	38 anos	34 anos	41 anos	29 anos
<b>Raça/cor</b>	Branca	Branca	Branca	Branca	Branca	Pardo	Branco	Pardo	Branco	Branco
<b>Forma-ção</b>	Comunicação (MBA Marketing)	Relações Públicas (Esp. em Marketing de Moda)	Jornalismo (Esp. em Moda)	Jornalismo	Processamento de dados	Ciência da Computação	Administração de Empresas (Especialização em Informática)	Administração (Esp. em Marketing e Mestrado em Comunicação)	Jornalismo (com Mestrado)	Jornalismo
<b>Estado civil</b>	Casada (um filho e grávida)	Solteira (mora com mãe)	Solteira (mora com pais)	Solteira (mora só)	Casada	Casado (dois filhos)	Casado (dois filhos)	Divorciado	Divorciado (três filhos)	Casado (esposa grávida)
<b>Natural</b>	Brasília (DF)	Brasília (DF)	Juiz de Fora (MG)	Brasília (DF)	Brasília (DF)	Goiânia (GO)	Brasília (DF)	Brasília (DF)	Três Corações (MG)	Porto Alegre (RS)
<b>Trabalho atual</b>	Consultora Comunicação e Marketing	Consultora de Marketing (empresa)	Consultora de moda	Repórter e Assessora de imprensa	Gerente Comercial de Software (PJ)	Analista de Sistemas (PJ)	Analista de Sistemas (PJ)	Consultor contatado por organismo internacional	Consultor contatado por organismo internacional	Consultor contatado por organismo internacional
<b>Tempo</b>	1 ano e 7 meses	1 ano e 6 meses	11 meses	3 meses	1 ano e 6 meses	1 ano e 4 meses	6 anos	1 ano	1 ano	1 ano
<b>Renda</b>	1-R\$ 2 mil 2- varia	Varia: R\$ 600 a R\$ 14 mil	1-Varia 2- R\$ 1 mil	1-R\$ 1.108 2-R\$ 1.500	R\$ 4.800	1-R\$ 6 mil 2-R\$ 1 mil	R\$ 5.100	R\$ 4 mil	R\$ 4 mil	R\$ 4 mil
<b>Direitos</b>	Não	Não	Não	Não	Férias s/ acréscimo	Férias s/ acréscimo	Férias	Não	Não	Não
<b>Futuro</b>	Continuar ou emprego formal	Formalizar empresa	Emprego formal	Emprego formal	Continuar PJ, com melhores condições	Concurso público (ou iniciativa privada?)	Deixar emprego, negócios próprios	Concurso Público	Incôgnita, Não acredita em emprego formal	Carreira pública (cargo comissionado ou concursado)

Fonte: Entrevistas realizadas pela autora em pesquisa de campo.

Os profissionais de nível superior entrevistados, em sintonia com as exigências cada vez maiores do mercado de trabalho, revelam possuir a preocupação com educação continuada. Além da graduação, seis deles fizeram algum curso de pós-graduação, entre especializações e mestrado. Por conseguinte, a escolaridade média deste grupo revela-se bastante elevada, chegando a 16 anos de estudo enquanto o tempo médio de estudo dos brasileiros, segundo a PNAD de 2006, é de 7,2 anos (Ipea, 2007). Entretanto, mesmo sendo altamente qualificados, estes profissionais exercem trabalhos atípicos. Três dos entrevistados são assessores de comunicação de um Ministério em convênio com Organismos Internacionais, três trabalham como pessoa jurídica na área de informática, três são consultoras da área de comunicação e marketing e uma é consultora, dona de uma “empresa” informal de comunicação.

#### *4.3.2. Formas de contratações flexíveis*

A maior parte das pessoas entrevistadas arranhou emprego a partir da indicação de parentes ou amigos. Mesmo os que supostamente deveriam participar de processo de seleção mais isento, organizado com base em critérios objetivos, acabam contando com a ajuda de sua rede de relacionamentos. É o caso dos consultores de organismos internacionais que legalmente são selecionados por meio de currículo e entrevista após publicação de edital nos meios de comunicação. No entanto, segundo os entrevistados, muitas vezes a publicação do edital ocorre apenas para regularizar uma contratação já efetivada. Foi assim que se deu a contratação de João:

“É, amigos que indicam, ou chamam. Na verdade eu nunca fui atrás, eu nunca:.... eu nunca... eu nunca... procurei. (...) No meu caso, era para... regularizar... (aspas), regularizar ( ) formato... para viabilizar uma situação que já existia de fato. Mas, algumas pessoas entraram... pelo edital... (por inscrição, por... né? mandar currículo... ( )... um bom percentual foi para consolidar o que já estava ali... e um outro percentualzinho... novas que chegaram, ( ) substituições... pessoas que realmente enviaram currículo...” (João, assessor de imprensa de Ministério, contratado por organismo internacional)

Uma exceção entre os entrevistados é o caso de Lucas. O assessor de imprensa afirmou ter conquistado seu contrato distribuindo currículos na Esplanada dos Ministérios, sem a intervenção de conhecidos:

“Então, eu resolvi pegar meu currículo... e::: visitar a Esplanada. E eu::... peguei uma manhã assim... e bati em três... na ordem, bloco A, bloco B e bloco C... e, no bloco C, eu:: cativei o:: o assessor de imprensa... o coordenador de comunicação, e ele me disse assim, ‘Até o Natal eu vou te contratar’. E me contratou.” (Lucas, assessor de imprensa de Ministério, contratado por organismo internacional)

Além de inusitado, por envolver um campo de trabalho em que o acesso se dá majoritariamente por concurso público ou indicações, este episódio deve ser ressaltado por Lucas ser o único entre os entrevistados que não recorreu inicialmente a contatos para conseguir o atual emprego. Mas todo o restante dos entrevistados, seja os que trabalham no setor público ou privado, seja os da área de comunicação ou de informática, confirmam a importância do *network* ou da *influência* para conseguir um espaço no mercado de trabalho. Claro que isto não significa uma falta de mérito dos entrevistados, profissionais capacitados e especializados em suas respectivas áreas. É apenas uma primeira seleção dos profissionais que não deixam de ser escolhidos por sua experiência e currículo (capital cultural):

“Quando eu queria sair, eu comecei a fazer meu... *network*, né? Comecei a avisar meus amigos, as pessoas que eu conhecia... e pedir emprego.” (Ian, consultor de Ministério, contratado por organismo internacional)

“Banco de currículo, (não sei o quê). Isso não existe em jornalismo... influência. Mais influência” (Maíra, repórter e assessora de imprensa)

“um colega meu me indicou para eles, aí, houve uma entrevista, e eles gostaram, né? E eu gostei também... eu aceitei a proposta deles e::... (fui convidada) para trabalhar lá. E, já desde o início, eles colocaram, ó... já/... até na... na época... colocaram para mim que eu poderia ou ser cooperada... ou ser PJ”. (Nina, processamento de dados, contratada como PJ)

Esta última fala já aponta para uma questão essencial da presente análise: o motivo de *optar* por um contrato sem vínculo empregatício. Cada uma das áreas e setores

de trabalho segue uma lógica diferente, mas no geral os trabalhos sem vínculo têm uma explicação comum: a redução de custos.

No setor público, a contratação à margem do padrão ocorre pela necessidade de repor os quadros para possibilitar o funcionamento mínimo da máquina pública depois de muitos anos de estímulos diretos e indiretos para a saída de servidores por meio de desligamentos e aposentadorias, além da flexibilização dos contratos (Nogueira, 2006), conforme se discutiu no capítulo 3. Assim, em um mesmo espaço de trabalho e dividindo os mesmos tipos de funções são encontrados desde os efetivamente concursados até os concursados temporários, funcionários comissionados e consultores contratados por organismos internacionais, além dos trabalhadores terceirizados, que geralmente estão em posições de nível auxiliar e médio.

A explicação para o extraordinário crescimento destes tipos de contratos na administração pública é dada pelos entrevistados que ocupam a posição de consultores por organismos internacionais, exercendo o papel de assessores da área de comunicação no Governo Federal:

“Isso tudo começou no Governo Fernando Henrique Cardoso. Era uma maneira deles contratarem pessoas e::... através de organismos internacionais... o dinheiro é do Governo Brasileiro. Mas, como tem uma questão aí de que::... essas pessoas iam entrar no regime da previdência e ia estourar a conta... eles fizeram uma coisa por fora, entendeu? Então, para::... éh:: o governo passado criou isso... e o governo atual manteve isso. Que é uma forma de:: cabide. Por quê? Porque tem muita gente que se aposenta... e o governo não repõe, (ou) tem gente mui/... muita gente mal aproveitada... ou gente cedida, ou gente que está sempre doente.” (Lucas, assessor de imprensa de Ministério, contratado por organismo internacional)

“Os caras não fazem concurso público... entendeu? e::... e aí contratam por fora, sabe? Eles... eles têm alguns processos assim... por exemplo, eles (precisam) fazer licitação, né? para... para contratar pessoas. Então... licitação é o quê? Concurso... uma espécie de concurso. Então, você/... eles publicam um anúncio no jornal... ‘Organismo internacional contrata não sei o quê’, que é cheio no jornal, né? Você manda o seu currículo e::... tem uma seleção de currículos e você... é contratado ou não (...) são critérios... subjetivos, ( ) de contratação, né? e: e são critérios subjetivos de contratação (para) um organismo público... (para um órgão) público, o que, para mim, é um escândalo... por dois motivos, né? Primeiro porque... você:: contrata quem você quer, é um ato (discricionário) assim, né? Você... toma a decisão e vai lá e contrata... ou o cara é bom, ou ele é seu amigo, né? Não pode, (uma administração pública não pode

admitir isso). E é um escândalo... porque você, como funcionário, você não tem nenhum direito social... sabe? e... e quem está patrocinando isso é o governo, o governo não pode ter uma atitude assim.” (Ian, consultor de Ministério, contratado por organismo internacional)

O discurso dos consultores se mostra muito crítico da forma de contratação pela qual (não) estão vinculados à administração pública. Dois pontos principais são resumidos pelo último entrevistado: a utilização de critérios subjetivos de seleção e a ausência de direitos. São contradições expressas pela ação do Estado ao adotar para si o discurso (preconizado por empresários e mídia) da diminuição dos gastos, deixando de investir na contratação e valorização dos funcionários públicos para criar uma categoria de funcionários precarizados. São funcionários por trabalharem para o Estado, lado a lado com os demais servidores e por assumirem responsabilidades idênticas aos colegas concursados. Selecionados, porém, sem concurso público, não possuem a estabilidade e os direitos trabalhistas básicos do funcionário.

Para não comprometer os gastos públicos arcando com salários, previdência e demais benefícios, optou-se por realizar uma triangulação com organismos internacionais que recebem um percentual dos recursos para administrar esta força de trabalho. É certo que a partir do Governo Lula houve uma retomada de contratações de funcionários por meio de concurso público, em um acordo com o Ministério Público, objetivando regularizar a situação do grande número de contratados trabalhando sem vínculo para a administração pública. No entanto, com presença tão expressiva de flexibilizados, o Estado certamente ainda teria dificuldade de funcionar se todos fossem dispensados.

E por que os consultores entrevistados não buscam outros empregos que lhes garantam os direitos trabalhistas? Na verdade, nenhum deles afirma querer continuar nesta situação de trabalho. Mas as alternativas que encontram estão longe do ideal. A opção de regularizar a relação de trabalho tornando-se funcionários públicos efetivos tem como barreira a necessidade de passar pelo funil dos cada vez mais concorridos concursos públicos (que muitas vezes demandam anos de investimento e estudo em cursinhos preparatórios especializados) e contentar-se com os salários defasados de algumas carreiras da administração pública (no caso do Executivo, onde os entrevistados trabalham). Assim, é uma escolha entre rendimentos mais altos e nenhuma garantia e salários mais baixos, mas com perspectiva de estabilidade e benefícios sociais.

Em relação ao setor privado, as motivações para o trabalho sem vínculo são parecidas. Empresários têm como meta a minimização dos custos e a maximização do lucro. Cortando os benefícios que viriam com a carteira assinada, eliminam-se gastos com os quais muitos não estão dispostos a arcar. Este fenômeno fica muito claro nos campos profissionais escolhidos para a pesquisa. As áreas de informática e comunicação são bons exemplos da transformação de profissionais com vínculo em consultores, pessoas jurídicas, terceirizados, autônomos.

Em estudo sobre empresas desenvolvedoras de sistemas, Salatti (2005) revela a grande incidência de contratações flexibilizadas na área de Tecnologia da Informação (TI). Desde meados dos anos 1990, quando começam a ganhar força no país, estas empresas vêm flexibilizando a contratação de pessoal, mudando o tipo de vínculo e até mantendo funcionários de diversas modalidades de contratação ao mesmo tempo. Com a forte competição do mercado e custo concentrado no investimento em profissionais qualificados, as empresas justificam a utilização de formas atípicas de contratação pela necessidade de reduzir despesas para continuarem atuando no mercado.

A pesquisa de Salatti (2005), efetuada a partir de oito empresas do segmento da região de Campinas, encontrou sete diferentes formas de contratação: celetistas, pessoa jurídica (PJ), cooperativas de trabalho, trabalhadores autônomos, estagiários, trabalhadores informais e pseudo-sócios. Embora a ilegalidade evidente esteja apenas no trabalho informal (que não tem absolutamente nenhum vínculo com a empresa), uma vez que as demais formas de relacionamento estão previstas em legislação, na realidade com exceção dos empregados contratados pela CLT todas as outras modalidades representam uma tentativa de burlar a lei trabalhista brasileira.

O estágio é regulamentado como atividade de aprendizagem proporcionada ao estudante que tenha vínculo com alguma instituição de ensino. No entanto, muitas vezes o estagiário é usado como mão-de-obra barata, realizando o mesmo trabalho que um profissional, com um custo menor para a empresa. A única responsabilidade desta é com a contratação de um seguro de vida, já que nem a remuneração é obrigatória. No caso das empresas da amostra, entre 18% e 28% da força de trabalho era de estagiários, sendo que uma delas planejava aumentar o percentual para 50% com objetivo explícito de reduzir custos (Salatti, 2005).

O pseudo-sócio é outra forma de evitar as obrigações trabalhistas. É o caso de empresas que combinam de inscrever o funcionário como sócio, embora ele continue com remuneração fixa, cumprindo horários e ordens e sem participar dos lucros. Enfim, ele continua sendo subordinado, é sócio apenas no papel. Um dos entrevistados da presente pesquisa, o analista de sistemas Gustavo, atualmente trabalhando como pessoa jurídica (PJ), foi contratado anteriormente desta forma.

O profissional autônomo supostamente não mantém vínculo com a empresa, mas para isso, precisa trabalhar sem rigidez de horário, sem cumprimento de ordens, de forma eventual e não habitual. Contudo, esta é mais uma forma utilizada para reduzir as obrigações das empresas e o acesso de direitos aos trabalhadores. Para tornar-se autônomo é preciso inscrever-se e pagar uma taxa anual do ISSQN (Imposto Sobre Serviço de Qualquer Natureza). A cada serviço prestado o trabalhador deve emitir um RPA (Recibo de Pessoa Autônoma) à empresa contratante. A partir de 2004, a empresa é obrigada a recolher e repassar para o INSS o valor de 11% do serviço do autônomo. Além disto, a empresa é obrigada a pagar ao INSS 20% do valor expresso no recibo de prestação de serviço. Entre os entrevistados desta pesquisa, Maíra, jornalista e assessora de imprensa, tem contrato como autônoma em seu trabalho como repórter de uma rádio.

A contratação por cooperativas foi regulamentada por lei aprovada em 1994 que permite aos trabalhadores organizarem-se para prestar serviços a uma empresa como sócios de cooperativa, não caracterizando vínculo empregatício. Neste período, marcado pelo auge da reestruturação produtiva e flexibilização do trabalho, as cooperativas multiplicaram-se no país como forma das empresas reduzirem seus custos (Lima, 2006). Em sua forma original, as cooperativas podem ser definidas como “associações autônomas de pessoas que se unem voluntariamente e constituem uma empresa, de propriedade comum, para satisfazer aspirações econômicas, sociais e culturais. Elas se baseiam em valores de ajuda mútua, solidariedade, democracia, participação e autonomia e têm por fundamento a luta por uma sociedade mais igualitária e mais justa” (Schmidt, 2006, p.71). Pressupõe-se, neste sentido, que o trabalho subordinado seja substituído pelo trabalho associado em um modelo alternativo às relações entre capital e trabalho, constituído, porém, dentro do sistema capitalista.

No entanto, o que ocorreu nos anos 1990 foi a explosão de cooperativas falsas, ou seja, “cooperativas organizadas por empresas, ou por sugestão destas, para rebaixamento de custos empresariais na gestão da força de trabalho, evitando impostos e obrigações sociais. Essas cooperativas podem se constituir como empresas de intermediação na contratação de mão-de-obra ou ser organizadas para a terceirização da produção” (Lima, 2006, p.74). Assim, a pretensa autonomia se transforma em trabalho subordinado e precarizado.

Segundo Salatti (2005) para se ligar a uma cooperativa de trabalho em tecnologia da informação o trabalhador adquire uma cota de participação inicial de valor simbólico (e que é devolvido quando o trabalhador desliga-se da cooperativa). A cooperativa cobra uma taxa da remuneração bruta do trabalhador para administrar esta relação de trabalho, sendo parte paga pelo cooperado e parte pela empresa tomadora de serviço. Como exemplo de um dos casos, o primeiro pagava 4,5% e a segunda, 2,5%. Considerando as despesas do trabalhador, há ainda o desconto do INSS, obrigatório “apenas sobre o piso da categoria, que em setembro/2004 era de R\$ 472,00 no segmento de tecnologia, portanto, sua contribuição à previdência social torna-se bem menor se comparada à contribuição padrão descontada em folha de pagamento em se tratando de trabalhador celetista” (Salatti, 2005, p.21).

Uma das entrevistadas para esta pesquisa, Júlia, que é uma consultora de marketing autônoma que constituiu um negócio informal, revela que se associou a uma cooperativa de profissionais autônomos para usar a nota fiscal em nome da cooperativa como comprovante de prestação de serviços para grandes clientes. Como seu negócio não é formalizado, quando o cliente necessita de uma nota fiscal, ela compra a nota da cooperativa pagando oito por cento do serviço prestado. Depois de associada, sua relação com a cooperativa se resume a isto. Júlia explica como funciona esta relação e qual é o procedimento que usa para “comprar a nota”:

Eu fiz um cadastro, eu paguei uma taxa lá de... de associação... e aí, toda vez que eu preciso, eu... eu compro essa nota, que já está embutida nesses oito por cento, que esses oito por cento é o imposto que vai para o governo, mais a participação deles... ( ) uns dois, três por cento, entendeu? ( ). E aí, uma nota legal... assim, não tem problema não... tem todos os dados cadastrais. Aí, essa... essa cooperativa tem CNPJ, tem inscrição estadual, tem tudo correto, entendeu? E aí, saí no meu nome



como uma associada. (Júlia, relações públicas com negócio informal em marketing de moda)

Finalmente, a contratação de trabalhador como pessoa jurídica é a mais vantajosa para a empresa. Isto porque ao simular um contrato com outra empresa (a que o trabalhador abre como PJ) ela não tem nenhum custo. Apenas paga a remuneração pelo serviço da outra empresa. O PJ, por outro lado, tem diversos gastos entre ISS, COFINS, PIS, IRPJ e CSLL<sup>63</sup>, mais o INSS. Além disto, há despesas obrigatórias com contador, aluguel de sala e outros gastos como empresário. E finalmente, assim como as outras modalidades de contratação atípica, deve arcar com todas as obrigações sociais que deixam de ser pagas pela empresa como férias, 13º e FGTS. Do mesmo modo, estas formas de flexibilização da contratação não significam uma flexibilização do trabalho. Em todos os casos os definidores de vínculo empregatício estão presentes, com a necessidade de seguir ordens, cumprir prazos e horários em uma hierarquia clara e evidente.

Comparando os encargos sociais de cada forma de contratação, Salatti (2005) constata que o contrato assalariado regulamentado representa um aumento de gastos para a empresa de pelo menos 65,47% da remuneração bruta do trabalhador (contabilizando todas as obrigações sociais devidas). Por outro lado, ao flexibilizarem as contratações há a possibilidade de chegar a custo zero, como é o caso da pessoa jurídica. Assim, entre as empresas analisadas pela autora, a maioria das contratações é realizada através de pessoa jurídica (36%), seguida pelos celetistas (28%), estagiários (17%) e cooperados (14%), sendo que as demais modalidades não apresentam representatividade significativa. Verifica-se, portanto, um número muito expressivo de contratações flexibilizadas nas empresas de Tecnologia da Informação. As empresas que contratam funcionários como assalariados regulamentados geralmente o fazem por pressão dos grandes clientes que não aceitam trabalhadores contratados irregularmente para evitar problemas trabalhistas e por temor das fiscalizações do Ministério do Trabalho e Emprego (Salatti, 2005).

---

<sup>63</sup> ISS - Imposto Sobre Serviços, COFINS - Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social, PIS – Programa de Integração Social, IRPJ – Imposto de Renda de Pessoa Jurídica, CSLL - Contribuição Social sobre o Lucro Líquido.

Neste estudo, três entrevistados de alta escolaridade trabalham em empresas de Tecnologia da Informação com o vínculo de pessoa jurídica. Dois deles explicitam como foi a contratação:

“Tenho uns... dois anos e pouco como pessoa jurídica. Por que isso? (...). Porque:: ia ficar... estava ficando inviável para a empresa pagar isso como CLT. Então... os custos iam aumentar muito, para a empresa, como CLT e a... a melhor saída que eles viram foi... foi passar o pessoal para pessoa jurídica, que eles viu que os custos altos também, mas ia ser bem menos que (eu acho que) pagar CLT... (pagar todos os) impostos. (...) Foi a empresa que sugeriu. Na verdade, ela quase obrigou a gente a fazer isso, ela quase obrigou porque ela não estava mais conseguindo arcar. E, também, na área de informática... a maioria do pessoal de informática... a maio/... hoje em dia... para você ganhar melhor, você tem que trabalhar como pessoa jurídica. Porque, pessoa física... as empresas hoje... dificilmente uma empresa paga um desenvolvedor sênior... como:... como carteira assinada.” (Henrique, analista de sistemas, contratado como PJ)

“Foi mais por conta de uma solicitação deles que eu abri a empresa do que o (contrário). (...) Na verdade assim... a situação profissional me forçou a isso. Houve essa oportunidade, eu gostei da oportunidade, só que a pessoa falou, “Olha, a gente só te contrata se você abrir uma empresa e a gente te contratar via nota fiscal,” ou seja, você vai receber como se fosse uma empresa, né? e não como funcionário... baseado nas leis da CLT e tal tal tal. (...) todos os meus colegas de trabalho foram forçados a ir ao mercado de trabalho e procurar emprego... e hoje, vários deles trabalham da mesma forma que eu, entendeu? Então eu vi que era uma coisa meio inevitável... entendeu?” (Nina, processamento de dados, contratada como PJ)

Tanto Nina quanto Henrique trabalham na área de informática como pessoa jurídica. Enquanto Henrique começou na empresa como empregado assalariado, de acordo com as leis da CLT e depois teve que mudar de status, Nina já iniciou o seu trabalho atual como se fosse uma empresa prestando serviço para outra. Mas a falta de possibilidade de escolha está presente nas duas situações. “Foi a empresa que sugeriu. Na verdade, ela quase obrigou a gente a fazer isso” é o que diz um, ao explicar como foi a transformação de empregados em empresas. No outro caso, o empregador foi mais explícito, como relembra Nina, ao repetir a condição para conseguir o serviço: “Olha, a gente só te contrata se você abrir uma empresa e a gente te contratar via nota fiscal”. Ambos apontam que esta é a norma na área em que atuam: esta seria a situação da “maioria do pessoal de informática”, e por isso, algo praticamente “inevitável”. Esta constatação é semelhante ao

que Salatti percebeu em seu estudo com trabalhadores de empresas do segmento. “Prevalece a visão de que a indústria de *software* segue um padrão diferenciado de formas de contratação e de que a tendência seria a manutenção dessas formas atípicas” (Salatti, 2005, p.96).

Na área de comunicação a situação não é muito diferente. Houve um grande aumento do número de jornalistas, por exemplo, que trabalham como autônomos ou terceirizados<sup>64</sup>. Isto sem contar os inúmeros casos de estagiários usados para trabalhar no lugar de profissionais (FENAJ, 2004). Esta é a realidade de Máira, que vivenciou os inúmeros trabalhos precários como estagiária e *freelancer* e agora como autônoma.

“Eu já vi comentários assim, ‘ah, eu acho um absurdo porque... a pessoa que se faz um negócio desse não presta (para ser) jornalista’. Você vai fazer o quê? Vai ficar sem emprego? Não vai. Você aceita a condição. Igual eu, eu estava desesperada. Eu me formei, não consegui emprego, não consegui emprego, só conseguindo *freela*, um atrás do outro... mas, nada de emprego. Quando saiu essa oportunidade, (eu falei) ‘( ) não... vamos ( ) com nota fiscal, o que precisar’(...) Eu acho/... até onde que eu entendi, mais ou menos assim, é que a gente tem que se submeter porque a gente é... ainda é novo no mercado de trabalho. Então, eles pegam esse pessoal por quê? (A gente está tudo desesperado atrás) de emprego.” (Máira, repórter e assessora de imprensa)

A hipótese lançada pela entrevistada tem fundamento nas estatísticas do mercado de trabalho. De fato, como visto no capítulo anterior, segundo a Pesquisa de Emprego e Desemprego do Distrito Federal (PED-DF), coordenada pelo DIEESE, há grande quantidade de jovens entre os detentores de trabalhos precarizados. Apesar de não serem a maioria em termos absolutos, em comparação com o total de jovens ocupados, esta faixa

---

<sup>64</sup> Como pode ser visto, por exemplo, na Cartilha da “Campanha Nacional em Defesa do Mercado de Trabalho dos Jornalistas – Contra a Precarização das Relações Trabalhistas” realizada pela Federação Nacional dos Jornalistas (FENAJ) em colaboração com os Sindicatos de Jornalistas de todo o país em 2004. Entre inúmeros exemplos de precarização do trabalho do jornalista, o estudo apresenta uma análise de como as contratações irregulares mudaram historicamente: “Com o passar do tempo, as empresas se profissionalizaram e os jornalistas passaram a ser mais valorizados. Esperava-se, com isso, que a relação irregular dos não contratados tivesse fim. Enganaram-se aqueles que assim pensaram. Os ‘frilas fixos’ sobreviveram em nosso mercado de trabalho e até tornaram-se mais numerosos. Na metade da década passada, por exemplo, o Sindicato de São Paulo estimou em 30% o número de jornalistas sem registro nas grandes empresas de São Paulo, principalmente nas editoras de revistas. Com o enxugamento que ocorreu ao longo dos anos noventa, o número de ‘frilas fixos’ baixou, mas no fim da década, o mercado sofreu nova inflexão, e a quantidade de contratações irregulares voltou a crescer de forma assustadora. Agora não são apenas as contratações sem registro em CTPS, como também a contratação indiscriminada de PJs (Pessoas Jurídicas) e outras em forma de cooperados (as falsas cooperativas ou cooperados).” (FENAJ, 2004).

etária está sobre-representada nas categorias vulneráveis e flexíveis<sup>65</sup>. No entanto, percebe-se uma tendência de aumento do número de pessoas mais velhas com trabalhos vulneráveis e contratos flexibilizados. Neste sentido, o que podia ser uma particularidade geracional, pode estar se transformando em característica generalizada do mercado de trabalho.

Outra perspectiva é a da entrevistada que cria um negócio informal para atuar em sua área de formação. Aqui é possível enxergar a questão da formalização e do vínculo de outro ponto de vista, o do empresário (ou empreendedor). Claro que há uma grande diferença entre o grande e o microempresário ou o autônomo que cria uma marca e contrata informalmente outros autônomos. É assim que Júlia define seu negócio. A partir de escritório montado em sua residência, a profissional de relações públicas com especialização em Marketing trabalha com duas outras colegas da área de comunicação e eventualmente contrata outros autônomos por empreitada. Mas não tem vínculo com nenhum deles.

“Na verdade, assim... é um trabalho autônomo... é como se eu fosse uma *freelancer*, só que eu criei uma marca, e eu criei uma cara para o meu trabalho autônomo, né? Quando eu atendo grandes clientes que me exigem nota fiscal, eu compro essa nota fiscal de uma cooperativa de profissionais autônomos. (...) Eu tento::... organizar da melhor maneira possível. Mas, na verdade, não existe empresa, realmente é um trabalho autônomo. Quando eu pego grandes contas, aí eu preciso de várias pessoas. Eu preciso de um decorador, eu preciso de uma recepcionista, eu preciso de uma (menina de limpeza). ( ) eu monto essa equipe... e ( ) numa nota fiscal, que é dessa cooperativa, né? Mas, na verdade todo mundo é autônomo. Eu crio vínculos com eles por contrato. Então, com cada uma dessas pessoas eu crio um contrato exclusivamente... por exemplo, para trabalhar duas semanas em tal trabalho... então assim, ( ) empreitada... ( ) o contrato que a gente tem, (é de empreitada)... (...) Mas, na verdade é isso, não existe juridicamente uma empresa... existe só a marca de uma pessoa autônoma, né?” (Júlia, relações públicas com negócio informal em marketing de moda).

No caso de Júlia, há a intenção de formalizar a empresa, mas ela afirma que para sustentar os novos gastos precisaria de uma receita mensal compatível, com clientes fixos e mensais e não apenas esporádicos. No momento, realiza trabalhos por evento, o que significa instabilidade de renda. Não há como garantir os rendimentos dos próximos meses,

---

<sup>65</sup> Em 2006, enquanto 18,8% dos ocupados eram jovens na faixa etária de 18 a 24 anos, 21,4% dos jovens eram trabalhadores em situação de vulnerabilidade e 30,4% eram contratados flexíveis.

a não ser quando fecha um contrato maior com uma empresa. Espera, assim, que o seu negócio cresça mais um pouco para conseguir legalizá-lo juridicamente.

Uma das profissionais contratadas por Júlia, Iara aceita seu status como consultora autônoma e demonstra satisfação com seu trabalho. Também é consultora de outra empresa de comunicação e marketing, para quem trabalha sem nenhum tipo de vínculo formal. Na realidade, ela estabeleceu um vínculo de confiança com as donas das empresas por ter laços de amizade com ambas. A relação de amizade parece de alguma forma suprir parte da necessidade de uma segurança maior no contrato de trabalho. A confiança que as profissionais que a contrataram têm nela e em seu trabalho é recíproca. Apesar de não ter absolutamente nada por escrito a respeito das regras e condições de um dos trabalhos, ela acredita que não terá problemas por confiar na pessoa com quem trabalha. Além de dissipar a insegurança, a amizade também produz um efeito positivo no ambiente de trabalho.

“Não tem vínculo ninguém... com ninguém (...) Aí, a Júlia... faz um contrato com a gente... de prestação de serviço mesmo. Só para dizer, “ó”... que... quanto que vai ganhar, as datas de pagamento... que/... ela entrega os recibos, a gente assina, desse jeito. E, com a Carina, nem recibo eu assino... não assino nada. Eu simplesmente... trabalho lá/... é porque as duas pessoas são minhas amigas também, né? Tipo, a Carina fez MBA comigo... e a Júlia formou comigo... então a gente tem um vínculo de amizade, ela sabe que eu nunca vou sacanear ela, (colocar ela) na Justiça, entendeu? A gente sabe que é um *freela*. E assim, (em agência)/... o pessoal trabalha muito assim.” (Iara, consultora em comunicação e marketing)

Porém, enquanto Iara vê com naturalidade a ausência de formalização, Máira, que tem “contrato” semelhante com uma das empresas, tem outra reação. Para ela a falta de qualquer tipo de contrato leva a uma insegurança muito grande em termos de condições de trabalho. Sem estipular regras claras, a empresa pode exigir algo que não havia combinado e deixar de cumprir acordos aceitados verbalmente. Além disso, não há nenhum documento que comprove o seu trabalho, mesmo que não tenha vínculo empregatício. Como diz a jornalista: fica tudo no ar. Sem vínculo, sem regras escritas e nem mesmo relações prévias de amizade, a incerteza domina seu cotidiano profissional, desembocando na insatisfação com o trabalho.

“Mas é tudo muito informal, ( ). É isso que eu acho estranho, ( ) quando eu entrei na agência... eu conversei com ela [*a dona da empresa*] só, e pude trabalhar. (...) Aí não, não se conversa as coisas, sabe? assim, não... sei lá, você assim/... (acho que não é) exatamente dar um vínculo empregatício, fazer pelo menos um contrato assim, dizendo... sei lá... éh:: não precisa ser contrato empregatício, não sei como é que seria... só para estipular... regras, de tal horário a tal horário... você vai fazer tal coisa. (...) Não existe um::... documento assim, que você pode pegar e falar ‘Ah, eu trabalho aqui realmente’. (É tudo na... é tudo na conversa), verbal. (...) Fica no ar assim, é tudo no ar. Nada é... nada você pode dizer que você fez.” (Maíra, repórter e assessora de imprensa)

Constata-se, enfim, a grande variedade de formas encontradas pelas empresas para flexibilizar a contratação de profissionais de alta escolaridade. Trabalhador autônomo, cooperado, pessoa jurídica, consultor, pseudo-sócio. São muitas as maneiras de se dobrar a lei para que ela se conforme aos propósitos dos empregadores que visam diminuir o custo do trabalho de modo a aumentar sua produtividade, sua competitividade e seu lucro. Semelhante aos trabalhadores de baixa escolaridade entrevistados, esta flexibilização da contratação pode ter como consequência um processo de precarização do trabalho, com a insegurança e a falta de acesso às garantias de direitos e à proteção social.

#### *4.3.3. Direitos e benefícios*

Em relação às condições de trabalho, os entrevistados com nível superior têm em comum a falta de acesso aos direitos e benefícios concedidos aos trabalhadores com vínculo empregatício. Ao se contabilizar todos os possíveis direitos garantidos aos profissionais entrevistados, o resultado é que apenas três podem tirar férias, sem o acréscimo de trinta por cento e só. Neste sentido, no aspecto relativo ao acesso aos direitos a situação dos profissionais de alta escolaridade analisados pode ser apontada como ainda mais precária que os de baixa escolaridade em que seis tinham possibilidade de tirar férias e três recebiam décimo terceiro salário. Nenhum dos profissionais de comunicação e de informática tem 13º salário, aposentadoria, licença-maternidade, FGTS. Preocupados com o futuro, uma entrevistada declarou pagar INSS como autônoma e dois tinham Previdência Privada.

A insegurança e dificuldade de planejar o futuro surgem como consequência de trabalhar sem garantias. Mas não são todos os que enfrentam tal problema sem nenhum

tipo de apoio, portanto nem todos sofrem a tensão e o desgaste diários de não saberem como serão amparados diante dos acasos da vida. Alguns ainda conseguem se adaptar e tirar proveito de certos aspectos da nova realidade do trabalho. No entanto, a maior parte reconhece a dificuldade de trabalhar sem ter direito à proteção social. Tanto empresas quanto o Estado se eximem de pagar os direitos dos trabalhadores precarizados.

“Então... a única presença do Estado nessa relação de trabalho é cobrança do imposto de renda. Não é engraçado isso? Todo o resto, ele é:... (inexiste) (...) Férias, FGTS, INSS... décimo terceiro, qualquer... qualquer coisa... absolutamente nada.” (João, assessor de imprensa de Ministério, contratado por organismo internacional)

João é um dos mais críticos e insatisfeitos entre os entrevistados com contrato precarizado. Consultor de um ministério, contratado por um organismo internacional, passou pela experiência de ser dispensado do trabalho sem direito a nada. Ele relata que esta foi a ocasião em que se sentiu mais vulnerável de sua vida inteira. Se a demissão já é um momento difícil, quando ela vem sem justificativas, compensações ou formas de amparo social, aumentam as possibilidades de desestruturação da vida do indivíduo, com reflexos na saúde, nos relacionamentos, na família e principalmente na auto-imagem do desempregado. Um mês depois de ser demitido, João foi chamado para trabalhar novamente como consultor em outra área. Mas ainda passou três meses sem receber por causa de problemas burocráticos. É assim que o entrevistado descreve a importância dos direitos no caso da demissão:

“É esse tipo de dinheiro, que é o décimo terceiro, que é o FGTS, que são essas coisas, que lhe dão a... a tranquilidade de você... (manobrar) na vida... sem enfartar, sem estressar... sem... sem... brigar com... toda a família, (com todas as pessoas), enfim... estruturar a tua vida inteira... né? Você fica muito vulnerável, muito... tem pessoas que... se alcoolizam, que morrem, que suicidam, que... entram em depressão... né? (E sabe Deus onde vão parar), né? E é essa reserva que lhe garante esse tipo de coisa, que deixa... o mínimo de-de-de de ar para você ((*inspira*)) respirar, né? E isso, durante cinco anos, foi ausente... tem sido, né?” (João, assessor de imprensa de Ministério, contratado por organismo internacional)

Quando fez este relato, João já havia completado cinco anos vivendo na incerteza. Outros têm menos experiência, embora também passem por períodos em que ter uma carteira assinada faria uma grande diferença. É o caso de Iara, consultora que estava

grávida no momento da entrevista e que, quando o neném nascesse, iria ter que parar de trabalhar sem ter licença-maternidade.

“Mas, também, você não tem as garantias, né? No meu caso, eu não tenho as garantias que (um empresa daria), décimo terceiro... não tenho décimo terceiro, nem férias, não tenho nada. Agora, também isso... eu não tenho a parte remunerativa, né? (...) Depois que eu tiver neném, aí eu já não tenho mais nada. (...) Porque eu não tenho licença maternidade, aí eu paro de trabalhar.” (Iara, consultora em comunicação e marketing).

Apesar de não estar resguardada em seu direito, Iara é um caso especial, pois enquadra-se no grupo dos que se dizem satisfeitos no trabalho. Segundo ela, este tipo de contrato como autônoma foi uma opção positiva em seu atual momento de vida, pois a flexibilidade dos horários permite que acompanhe melhor o cuidado das crianças pequenas. Mas ela confessa que isto só é uma alternativa possível porque ela tem a certeza que o marido (que trabalha como funcionário público) recebe o suficiente todo mês para garantir o sustento da casa.

Outro caso é o de Nina, que trabalha como pessoa jurídica na área de informática. Sua fala novamente comprova que a contratação de pessoas como empresas para trabalhar para outras empresas é simplesmente um artifício para não ter que pagar os direitos trabalhistas. Ela precisa cumprir horário, seguir as regras da empresa, mas o único direito que tem é o de gozar trinta dias de férias, sem o pagamento do abono. Aliás, este é o máximo de concessão de direitos aos quais (poucos) entrevistados de nível superior têm acesso.

“Por exemplo, eu aceitei determinadas coisas que, para o empregador, é muito cômodo. Ele vai lá, ele me... me solicita... horário de chegada e de saída... me solicita uma... um atestado médico, se eu (não) faltou, ele me solicita isso, me solicita aquilo, não sei o quê... e... por outro lado, eu não... eu não tenho nenhum tipo de direito. A não ser, e aí foi um acordo de cavalheiros, ele me paga... é... ele me dá o direito das férias... ele me paga um... ele (não) me paga um terço a mais, né? ele não me paga isso. Mas ele me dá o direito a férias.” (Nina, processamento de dados, contratada como PJ)

Mais uma vez percebe-se no depoimento de Maíra uma das críticas mais contundentes ao contrato precarizado. Trabalhando sem vínculo em dois lugares diferentes, em sua fala a jornalista demonstra ter consciência da vulnerabilidade em que se encontra



pelo seu tipo de contrato. Como um de seus trabalhos exige que viaje de carro pelo menos três vezes por mês, ela teme que possa ocorrer algum acidente e ela não teria como comprovar o vínculo empregatício para pleitear alguma indenização ou benefício.

“É triste, né? Porque a gente fica assim... não tem direito nenhum. Não tem décimo terceiro, não tem:... férias. (...)‘Que direito você tem? Ram:... tem direito de ficar calado. Isso você tem’. Mas é:: triste, né? (...) Mas, uma fiscalização passasse, exigis/... exigisse um... contratação (...) A minha maior/... sabe qual é a minha maior preocupação ( ) (ontem)? Que:: eu viajo muito... em estrada. E eu fico preocupada o seguinte: se acontece um acidente comigo... eu não vou ter direito nenhum... nada, nada.” (Maíra, repórter e assessora de imprensa)

O mais espantoso não é o fato de que a entrevistada não tenha direito a décimo terceiro, FGTS, seguro-desemprego e abono de férias, mas que em vez de receber, ela tem que pagar para tirar férias! É a rotina de seu trabalho na rádio. Se não quiser ou não puder trabalhar o jornalista tem que conseguir um profissional para substituí-lo e ainda pagar uma parte do salário do substituto. Maíra ainda não recorreu a este esquema para tirar férias, mas toda vez que tem que faltar ao trabalho na rádio por causa das viagens do seu trabalho como assessora de imprensa, precisa pagar uma pessoa para ficar em seu lugar.

“Só que é assim, a rádio, para você tirar férias na rádio, você faz o seguinte, você... sai... mas você paga eu acho que é vinte ou trinta por cento... do que vai ser pago para a pessoa que vai te substituir, entendeu? A rádio paga uma... uma porcentagem, você paga uma outra... para você tirar férias.” (Maíra, repórter e assessora de imprensa)

Em pesquisa sobre a flexibilização das contratações de profissionais da área de Tecnologia da Informação, Salatti (2005) questionou trabalhadores de empresas de desenvolvimento de sistemas a respeito da importância atribuída aos direitos garantidos na legislação trabalhista brasileira. Direitos a que a maior parte deles não tem acesso por supostamente não terem vínculo empregatício. A maioria afirmou considerá-los muito importantes, destacando a indenização em caso de demissão sem justa causa, as férias remuneradas, o FGTS e a licença-maternidade.

Comparativamente aos vendedores de baixa escolaridade, o conjunto de profissionais de comunicação e de tecnologia da informação entrevistados tem menor acesso aos direitos trabalhistas. Enquanto seis vendedores podiam tirar férias e três

recebiam décimo terceiro, no caso dos profissionais de nível universitário três deles tinham apenas a possibilidade de tirar férias (sem nenhum acréscimo). Uma explicação para isto pode ser o fato que a maioria dos entrevistados de menor escolaridade tem contrato como assalariados, o que significa direitos previstos por lei, embora não sejam registrados, o que se traduz em falta de garantia de seu pagamento. Por outro lado, os de maior escolaridade apresentam outras modalidades de contrato que em geral não prevêem tais obrigações trabalhistas ligadas à condição salarial. Neste sentido, a falta de direitos, uma importante dimensão do trabalho precário (Rodgers, 1989), é realidade da grande maioria dos entrevistados de todos os segmentos.

#### *4.3.4. Autonomia ou subordinação*

Apesar da ausência dos direitos trabalhistas, decorrente da suposta autonomia que teriam como consultores ou empresários, sete dos entrevistados de alta escolaridade se defrontam com uma clara relação de subordinação em seus trabalhos. Há uma relação de hierarquia, horário e local fixo de trabalho. Entre os que têm apenas um emprego (seis pessoas), a jornada de trabalho é a oficial, por volta de oito horas por dia (e uma é de nove horas por dia). Em relação às consultoras, duas têm horário fixo pela manhã, em um dos empregos e o horário variável à tarde, no outro. Uma divide seu dia em dois empregos, indo das sete da manhã às oito da noite com um pequeno intervalo para almoço. E a dona da empresa tem uma jornada que vai de oito (nos dias normais) a doze horas por dia no período dos eventos (inclusive nos finais de semana). Oito relatam existir regularidade no trabalho e duas se dividem entre um trabalho regular e um não.

Tanto os profissionais que tiveram que constituir uma “empresa” para trabalhar para outra empresa (“PJ”) quanto os que trabalham “por produto” em convênios com Organismos Internacionais na verdade estão trabalhando em situações de emprego mascaradas. Todos têm uma relação clara de subordinação, com hierarquia, chefes, horários a cumprir, regularidade, local de trabalho fixo. São funcionários sem os direitos do empregado assalariado, mas que têm que cumprir com os deveres. Como constata uma profissional de informática que trabalha como PJ:

“o fato de eu ser PJ, lá dentro eu sou tratada como se fosse funcionária normal, entendeu? Então assim... em reuniões, eu/... inclusive eu sou... chefe de alguns, eu sou subordinada de outros, então... não existe esse tipo de diferença lá dentro comigo não, e nem com os demais.” (Nina, processamento de dados, contratada como PJ)

Para caracterizar um trabalho como possuindo vínculo empregatício, é preciso observar alguns quesitos como pessoalidade, habitualidade, subordinação e onerosidade. Documento elaborado pela Federação Nacional dos Jornalistas (FENAJ) explicita os critérios que caracterizam o vínculo empregatício, com base no artigo 3º da CLT:

1 - trabalho efetuado por pessoa física: o trabalhador é identificado em uma pessoa determinada que executará as atividades. Então o serviço diz respeito somente àquele executor.

2 - pessoalidade: trabalho é desenvolvido por uma pessoa determinada, e somente será substituída por outra por direção do empregador. Esse quesito serve para qualquer tipo de atividade. Contudo, nas atividades intelectuais é mais acentuada, pois o empregado coloca na sua atividade toques da sua própria personalidade, como criatividade, conhecimentos culturais, etc. (jornalista - artigo 302, par.1º, CLT)

3 - habitualidade: quando existe o trabalho prestado de maneira permanente, ainda que para um curto período determinado, que não seja esporádico ou descontínuo.

4 - onerosidade: o trabalhador recebe salário em contrapartida dos serviços prestados.

5 - subordinação: o trabalho desenvolvido é dirigido pelo empregador e por isso o empregado é subordinado, recebendo ordens e interferência na execução das tarefas, sujeitando-se às normas de funcionamento, jornada, etc. Sua autonomia é limitada.

6 - trabalho efetuado por conta do empregador: sendo que é o empregador que assume os riscos do negócio, bem como as despesas para execução das atividades, ainda que o trabalho seja realizado fora da sede da empresa. (FENAJ, 2004)

Assim, o autônomo é o trabalhador que exerce suas atividades como prestados de serviços eventuais e não subordinados. Se o trabalhador exerce atividade produtiva de acordo com os critérios citados acima, pode considerado assalariado, mesmo que a forma do contrato seja outra. Segundo a lei deve prevalecer o “contrato fático”. A utilização de artifícios para mascarar a relação pode ser considerada fraude à legislação trabalhista, conforme previsto no artigo 9º da CLT: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados

com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação” (FENAJ, 2004).

Pode-se afirmar que o trabalho da maior parte dos profissionais entrevistados da área de Tecnologia da Informação e Comunicação segue os quesitos determinantes de uma relação de trabalho com vínculo empregatício. Isto revela uma tentativa de mascarar uma relação empregatícia. Henrique, que foi passado de empregado assalariado para pessoa jurídica na empresa em que trabalha como analista de sistemas, tem consciência que esta mudança não está plenamente de acordo com a legislação:

“Se eu fosse botar eles na Justiça hoje, eu ganhava facilmente (com eles). Isso aí, qualquer advogado trabalhista sabe que eu ia ganhar. Porque:: eles não podem controlar horário de empresa... empresa contratada. Porque ele/... o que que eles estão fazendo? Eles estão... me tirando... para tirar os custos dele... mas eles estão... eles estão... me botando como uma empresa unicamente para... para ser um funcionário deles de novo, sem... sem ter carteira assinada. Então... isso... e eu trabalhando ( )... eu tenho que cumprir horário... fazer tudo (aquilo) lá... como se fosse um empregado normal, isso aí... com... com com a:: com a Justiça do Trabalho éh:: determina um vínculo empregatício. Não um:: um::... um contrato... que eu tenho... ‘Ah, eu vou lá quando eu quero... eu quero fazer... eu só tenho que cumprir... fazer um... entregar o meu trabalho’. Eu não tenho que ficar na empresa... vinte e quatro horas (fazendo)... oito horas por dia... cumprindo o horário deles, fazendo a mesma coisa que os outros funcionários fazem. (...)Então, isso aí determina um vínculo empregatício. Então, não... não::... isso é mais uma forma deles diminuírem os custos deles, do que eles... do que realmente estar contratando uma outra empresa para fazer um serviço que eles querem que faça... terceirizar o serviço que eles querem que faça.” (Henrique, analista de sistemas, contratado como PJ)

A preocupação com o crescimento da flexibilização das contratações e da precarização das relações de trabalho no campo da comunicação levou a FENAJ a lançar em 2004 a “Cartilha da Campanha Nacional em Defesa do Mercado de Trabalho dos Jornalistas – Contra a Precarização das Relações Trabalhistas” em colaboração com os Sindicatos de Jornalistas de todo o país. Entre inúmeros exemplos de precarização do trabalho do jornalista, o estudo apresenta uma análise de como as contratações irregulares mudaram historicamente:

A contratação de profissionais sem CTPS tem crescido assustadoramente nos últimos anos. Podemos comprovar a tendência pelo Departamento Jurídico do Sindicato dos Jornalistas Profissionais no Estado de São Paulo: até três anos atrás, cerca de 80% das reclamações trabalhistas que

lá chegavam tinham como principal motivo o pleito das horas extras. Agora, o reconhecimento de vínculo tornou-se o principal motivo, atingindo 80% da totalidade dos processos em tramitação no Departamento. Vários são os motivos: a) crescimento do número de recém-formados que se sujeitam a este tipo de trabalho, b) número maior de desempregados na mesma situação dos recém-formados, c) crise financeira de algumas empresas do setor, d) o próprio modelo econômico imposto pelo governo neoliberal de Fernando Henrique Cardoso, e) relaxamento da fiscalização pelo Ministério do Trabalho durante o governo anterior e f) corte de custos por parte das empresas (FENAJ, 2004).

O relato demonstra que atualmente crescem os casos de jornalistas contratados como pessoa jurídica e por meio de falsas cooperativas, além do abuso de estagiários e dos *freelancers* fixos, este último nitidamente uma contradição de termos. Os motivos declarados pela FENAJ para o crescimento das contratações irregulares, como o número grande de profissionais jovens e desempregados que têm de se sujeitar a este tipo de trabalho e o corte de custos das empresas, também podem ser encontrados em outras áreas profissionais e em outros países.

A Federação Internacional de Jornalistas - uma federação de sindicatos de jornalistas de todo o mundo - coordenou uma pesquisa global sobre a mudança do trabalho na mídia com 41 organizações de jornalistas de 38 países e concluiu que o emprego na mídia está se tornando mais precário, mais intenso e menos seguro. 56,1% das organizações respondentes perceberam mudanças das relações de emprego em seus países nos últimos cinco anos e 53,6% indicaram uma diminuição da média de pagamento para jornalistas no mesmo período. Segundo a pesquisa, trabalhadores atípicos totalizam 30% dos membros das afiliadas da Federação, embora elas tenham poucas informações a respeito. O trabalho atípico foi utilizado para descrever tipos de emprego não permanentes, como contratos por tempo determinado, subcontratados, trabalho temporário, *freelancers*. Os respondentes identificaram diversas desvantagens nas relações atípicas de trabalho, principalmente nas condições de trabalho e menores rendimentos. De modo geral, afirmam que trabalho atípico leva a:

- baixos rendimentos (73,2%);
- empregos menos seguros (85,4%);

- menor acesso a direitos (80,5%);
- menos práticas de segurança no trabalho (73,2%);
- diminuição das oportunidades de treinamento (78,1%).

(Walters; Warren; Dobbie, 2006, p.8)

Relacionando estes resultados com a pesquisa realizada com profissionais entrevistados, percebe-se claramente que os itens “empregos menos seguros” e “menor acesso a direitos” podem ser confirmados pelos relatos de suas condições de trabalho. Já o item “baixos rendimentos” deve ser objeto de maior reflexão, já que os rendimentos da maior parte dos profissionais entrevistados não parecem estar abaixo da média de rendimentos no Brasil. Mas, quando consideramos a necessidade de subtrair vários gastos e a ausência de benefícios indiretos, estes rendimentos diminuem significativamente.

Se entre os entrevistados de alta escolaridade a relação profissional apresenta-se oficialmente como autônoma, mas na prática geralmente se revela heterônoma, no caso dos entrevistados de baixa escolaridade o problema da autonomia não se coloca da mesma forma. Há os vendedores que são empregados - portanto, subordinados - e os donos de negócio, cujo trabalho encontra-se “sob controle do próprio agente” – logo, são autônomos (Dal Rosso, 1996, p.38). Aqui, a questão é mesmo da falta de regulamentação de uma relação que se constitui como assalariada na prática, mas não é formalizada legalmente.

#### *4.3.5. Remuneração e Gastos*

A princípio, os rendimentos dos entrevistados de alta escolaridade parecem elevados, mas para ter uma idéia mais precisa é necessário contabilizar o tipo de remuneração (variável ou fixa), a quantidade de empregos e os gastos do próprio trabalho. Das três consultoras autônomas com renda variável, uma já recebeu entre zero e 14 mil em um mês e duas acumulam outro trabalho com remuneração fixa (uma com R\$ 1.000,00 e a outra, R\$ 2.000,00). Cinco profissionais têm apenas um emprego com remuneração entre R\$ 4.000,00 e R\$ 5.100,00. Os dois restantes trabalham em dois empregos, mas representam realidades opostas: uma recebe R\$ 2.600,00 no total e o outro recebe R\$ 6.000,00 como analista de sistemas, além de R\$ 1.000,00 por estar dando uma aula em

faculdade privada. Em tentativa de calcular uma média dos rendimentos, considerou-se apenas a parte fixa da renda dos que recebem uma parte variável e excluiu-se a autônoma com negócio próprio uma vez que sua renda é inteiramente variável. É possível questionar este tipo de cálculo, mas o objetivo é apenas ter uma idéia do conjunto dos rendimentos. Chegou-se, então, à média de R\$ 3.722,00, o que equivale a 12 salários mínimos (considerando o valor da época da pesquisa). Em termos de mediana, o valor aumenta para R\$ 4.000,00 ou 13 salários mínimos.<sup>66</sup> Segundo os dados da PNAD de 2005, 16,2% dos trabalhadores brasileiros com 15 anos ou mais de estudo estariam na faixa de renda de 10 a 20 salários mínimos, enquanto 27,3% correspondem à faixa de 5 a 10 salários (DIEESE, 2007a). Com base nestes números, conclui-se que o conjunto dos entrevistados apresenta uma remuneração média um pouco maior que a dos ocupados com o mesmo grau de escolaridade no país.

Embora tais médias sejam interessantes para ilustrar o caso, é indiscutível a dificuldade de se tratar realidades diferentes em bloco. No entanto, pode-se afirmar que a incerteza está presente na remuneração da maioria dos entrevistados. Poucos são os casos em que a renda destes profissionais tem a característica de um salário mensal fixo. Além da variação extrema da remuneração da consultora com negócio próprio, outras duas consultoras também não podem prever quanto ganharão por mês, pois o valor depende inteiramente dos projetos que realizam.

Já os consultores contratados por organismos internacionais recebem a cada dois meses quando entregam o relatório dos produtos que são objeto de seus contratos. Como explica Ian, ele tem um contrato anual de cinquenta e cinco mil reais que são pagos em quantias diferentes de dois em dois meses para não caracterizar vínculo empregatício. Ao se dividir o valor anual por mês, os consultores receberiam R\$ 4 mil mensais:

“...agora eu recebo de dois em dois meses, três em três meses, pá/... não tem uma... não é... não é um dinheiro, todo mês tal eu recebo, entendeu? para não caracterizar vínculo empregatício. Então eles dão uma ( ), ‘Ó, você vai ganhar cinquenta e cinco mil por ano’(...) o seu pagamento é condicionado a esse relatório... né? Então, você faz esse relatório por produto. (...) Aí, manda para a Unesco, e a Unesco... bota na sua... na sua conta... a grana correspondente àquele... àquele produto xis. Então, se eu

---

<sup>66</sup> Considerando apenas os entrevistados com remuneração fixa (não contabilizando as três consultoras), tem-se a média de R\$ 4.501,00. Entretanto, é preciso novamente deixar claro que a intenção é apenas possibilitar um panorama do rendimento dos entrevistados, uma vez que a amostra não segue critérios de representatividade.

tenho sete produtos para receber, em doze meses, né? cada produtinho daquele vale... o primeiro produto vale nove/... vale onze mil, o segundo vale nove, o terceiro veze sete e quinhentos/... aquela... aquela coisinha que eu te falei, né? E tem as datas lá para você entregar... e ( ). É chato de administrar porque, no começo, né? você está acostumado a receber o dinheiro ( )... todo mês direitinho, né? ( ). No começo, eu... atrasei minhas contas todas, paguei uma porrada de multas, né? multa de aluguel, multa de condomínio, porque não... não estou acostumado a fazer pagamentos... dois, três meses...” (Ian, consultor de Ministério, contratado por organismo internacional)

Se o consultor que recebe a cada dois meses tem dificuldade de se organizar financeiramente, o que dirá de quem nem sabe quanto receberá no mês? Neste caso há um problema maior: não tem como garantir o pagamento das contas. Alguns meses podem ser mais fracos, com trabalhos pequenos, o que às vezes é compensado por contratos maiores, que garantem o sustento por vários meses. Mas também acontece de ter mês sem nenhum trabalho e, conseqüentemente, sem rendimentos. É esta a preocupação de Luana:

“É... é o que eu te falei, complica na prestação. Por exemplo, eu não poderia ter um aluguel, né? Como é que eu iria ter todo mês o dinheiro do aluguel? Ia ser complicado. A não ser que eu... né? Assim, por que, o que a gente ganha em um mês... por exemplo, o que eu ganhei no último trabalho dá para ficar pagando três meses, dá para eu me sustentar três meses dentro do que eu faço hoje. Mas, não sei se daria para eu pagar o aluguel, água, luz, não sei... só trabalhando desse jeito.” (Luana, jornalista e consultora em moda)

Outra fonte de insegurança está na data em que o pagamento é repassado para o profissional. Muitas vezes o período combinado de depósito não é respeitado pelo empregador, resultando em problemas para o trabalhador. E quando este tem um contrato precário, sente maior dificuldade em contestar e reivindicar seus direitos. Repetindo fala anterior de Maíra, muitos sentem que têm apenas o direito de ficarem calados se quiserem evitar a possibilidade de uma demissão sem nenhuma necessidade de justificativa nem compensação por parte do empregador.

“É triste, por exemplo, eu hoje... não recebi meu salário lá da rádio. Eu mandei a nota... e ainda mando por correio, ainda, a nota. ( ). E eu não posso nem bater muito boca assim, (eu vou na pessoa), com certeza, segunda-feira eu vou ligar e falar ‘Pô’... (...)Eles dizem que, (sempre ao quinto dia) útil, depositam, né? Mas não é assim, não é.(...) a agência também não me pagou... ‘Ó, vocês exigem tanto da gente, tanta coisa’ sabe? Tem que ter qualidade, tem que entregar amanhã, tudo é muito



urgente para eles. Mas, a urgência... para pagamento...” (Maíra, repórter e assessora de imprensa)

Mais um aspecto deve ser analisado para ter uma real dimensão do rendimento dos entrevistados: em muitos casos é preciso deduzir gastos específicos que não ocorrem em uma relação de emprego assalariada. Estas deduções são diretas no caso dos profissionais que trabalham como empresas, como a necessidade de pagar contador, aluguel de sala para servir como endereço da empresa, além de diversos impostos. Também há gastos indiretos, como os que incidem pelo não recebimento dos direitos e benefícios trabalhistas, como férias, décimo terceiro, aposentadoria, FGTS. Além disto, em alguns casos há gastos diversos com materiais de escritório, computador, telefone, gasolina. É por esse motivo que a remuneração recebida pelos sujeitos da pesquisa não equivale à quantia que eles teriam efetivamente para usar se fossem empregados assalariados regulamentados.

Nina, por exemplo, descobriu que ganhava menos do que pensava quando fez as contas de todas as deduções necessárias. Quando colocou todos os gastos no papel, percebeu que na realidade estava recebendo uma quantia inferior à de seu trabalho anterior, o que mostra como é fácil se equivocar com os supostos benefícios de contratos sem vínculo, particularmente no caso de consultores e pessoas jurídicas.

“Tem muita coisa que eu preciso fazer ainda com meu líquido, antes dele virar um líquido de verdade, entendeu? Então, eu tenho que pagar contador, eu tenho que pagar essa... esse... esse condomínio, né? da sala, eu tenho que pagar minha previdência privada, né? teria que estar fazendo o meu FGTS, entre aspas, né? (...) Descontando tudo... hoje eu ganho menos. Mas eu não/... assim... foi uma falha, tanto do contador quanto minha... (de não ter colocado) isso no papel... mas eu sei também que eu aceitei porque eu estava doida para trabalhar... nessas condições, entendeu? uma out/... uma nova oportunidade de trabalho, entendeu? Do jeito que eu queria... então... uma coisa compensa a outra... vamos dizer assim. Mas, hoje eu seria mais maliciosa, né? Mais cuidadosa nesse sentido, mais organizada.” (Nina, processamento de dados, contratada como PJ)

Apesar de saber que seu contrato não é exatamente como pensava, Nina pertence ao grupo dos que acreditam que esta situação de trabalho compensa, tem mais pontos positivos que negativos. Para ela, o importante é saber negociar um bom contrato e se organizar: “eu acho que o problema não é ser PJ, o problema é você... se preparar para ser um PJ, entendeu? Assim, financeiramente, ser uma pessoa organizada... e você ter uma

exata noção de todo o custo que você vai ter sendo PJ. Porque, a gente tem um custo muito alto sendo PJ.”

Este custo também pode ser observado em outras formas de contratos precarizados. Assim, dos quatro mil que receberia como consultor contratado por organismo internacional, Ian desconta mil apenas para pagar previdência privada e plano de saúde, pois acredita que é preciso se prevenir, uma vez que não tem direito a FGTS, aposentadoria e seguro-desemprego:

“Setecentos de previdência e... trezentos do plano de saúde. Mas eu não contabilizo isso como... como de/... porque é seguinte, né? para você... você... você contribui, tem FGTS... né? Fundo de Garantia por Tempo de Serviço. Eu não tenho... mas você tem isso quando você... /e você tem seguro desemprego também, né? Eu também não tenho isso. (...) é legal ter um... fundo de garantia. Fundo de garantia, quando eu passei dez meses sem trabalhar, foi o que salvou minha vida, né?(...) Já é uma tranquilidade. Mas isso, a gente aprende... a fazer poupança, né? A pegar sua grana e não torrar, fazer investimentos... vai aprendendo a administrar o dinheiro. (São as condições que você tem), né? ( ), você tem que viver desse jeito.” (Ian, consultor de Ministério, contratado por organismo internacional)

Realmente, para sobreviver com um contrato precarizado é necessário mudar totalmente a forma de administrar o dinheiro e o futuro. É preciso aprender que não se pode planejar sua vida por mais de um ano, tempo limite da maioria dos contratos de organismos internacionais. Assim, a solução é economizar ao máximo durante o tempo de vigência do contrato para tentar compensar o período em que pode não haver outra ocupação.

Esta situação lembra a de um trabalhador temporário com contrato anual renovado nos últimos quatro anos, entrevistado por Clarke e colegas (2007). Apesar de receber uma boa remuneração, afirma estar sempre cansado e preocupado, pois não consegue se organizar financeiramente, além de estar constantemente procurando emprego. Como consequência, a sua vida pessoal e sua saúde foram afetadas pela insegurança e impossibilidade de planejamento do futuro.

Comparativamente à remuneração dos entrevistados de baixa escolaridade, os rendimentos dos pesquisados com alta escolaridade são muito superiores. Enquanto a

média de renda entre os vendedores e feirantes é de R\$ 625,00,<sup>67</sup> para os profissionais da área de Tecnologia da Informação e Comunicação, o valor chega à média de R\$ 3.722,00. Esta diferença é bem expressiva, contudo, reflete as diferenças de remuneração por anos de estudo existentes de forma generalizada no Brasil. Segundo dados da PNAD de 2005, 67,6% dos ocupados com 8 a 10 anos de estudo recebem até dois salários mínimos e 50,9% dos que apresentam 15 anos ou mais de estudo embolsam mais de cinco salários. Aumentando mais esta diferença, 23,6% dos ocupados com pelo menos o nível superior auferem mais de dez salários, percentual que cai para 0,8% entre os que têm nível fundamental completo ou médio incompleto (DIEESE, 2007a).

Segundo Rodgers (1989) e Vosko (2006), baixos rendimentos fazem parte das dimensões que indicariam um trabalho precário. Com base exclusivamente neste critério não se poderia afirmar que o trabalho do conjunto dos profissionais entrevistados seja precário. No entanto, considerando a instabilidade da remuneração, a ausência de direitos e benefícios, os gastos e a insegurança do trabalho, é possível apontar a precarização das condições de trabalho dos contratados flexibilizados.

#### *4.3.6. Formas de amparo e garantias*

Para sobreviver em meio a tanta incerteza, muitos dos profissionais que estão na informalidade têm certa garantia além do seu trabalho (um cônjuge com emprego formal, renda de aluguel, ajuda dos pais). E é esse apoio que sustenta a possibilidade de conviverem com a insegurança diária de seus trabalhos. Para uma consultora com filhos que trabalha por produção, podendo receber bem em um mês, mas não no outro, esta situação só ocorre por que sabe que o salário do marido funcionário público é suficiente para pagar as contas da casa.

“Eu não tenho... uma segurança, mas eu também/... é uma opção, né? Eu não tenho segurança porque:: eu optei por ter filho... meu marido, graças à Deus, assim... pode me manter... porque ele tem... o trabalho dele que é certo, fixo, né? que ele é funcionário público, certinho... tem o salário que dá para a gente se manter (...) Se talvez ele fosse autônomo... ficasse na mesma situação que eu... talvez eu procuraria... porque é tipo porto seguro, né? Eu fico assim tranqüila... porque eu sei que ele está ali, porque o meu dinheiro não vai:: influenciar na nossa vida. Assim, claro

---

<sup>67</sup> Lembrando que, como a renda de muitos é variável (por comissão, para vendedores, ou dependendo das vendas, para os donos de banca), foi calculada uma média entre a mais baixa e mais alta remuneração de cada entrevistado.

que influencia, lógico, a gente vai ter uma melhor qualidade de vida, lógico, né? Mas assim, as contas de casa, as contas mesmo, para pagar, não é com o meu dinheiro. Então, o meu dinheiro é uma coisa assim... um extra para a gente... que é para mim, para a minha filha”. (Iara, consultora em comunicação e marketing)

É uma perspectiva parecida com a de Nina. Como pessoa jurídica, ela sente-se mais segura por saber que seu marido tem um amparo como o fundo de garantia por manter um vínculo empregatício com a empresa em que trabalha. A entrevistada afirma que culturalmente sente falta de ter este tipo de apoio em caso de demissão e por isso investe em uma previdência privada para não ficar em posição tão vulnerável.

“Para mim... por incrível que pareça, é uma segurança para mim ele [o marido] ter esse vínculo... por causa do FGTS dele, porque, se ele for mandado embora, ele vai receber... os direitos dele. Então, isso realmente passa pela minha cabeça. Assim, ainda bem que hoje ainda é diferenciado isso, porque, se não fosse/... é aquela questão da organização...” (Nina, processamento de dados, contratada como PJ)

Outra tentativa de superar a insegurança da renda e a incerteza do emprego é tendo dois trabalhos diferentes. Mesmo que ambos sejam sem vínculos e garantias, esta é uma forma de driblar um pouco a insegurança de não saber como pagar as contas no final do mês. Esta é uma realidade expressiva não apenas entre os entrevistados, mas também na população brasileira em geral. Segundo pesquisa da Unicamp, coordenada por Márcio Pochmann, quase metade dos brasileiros faz hora extra ou tem dois empregos. A procura pelo segundo emprego cresceu 57% nos últimos seis anos (Gustavo, 2007). Geralmente a opção pela dupla ou mesmo tripla jornada se dá pela insuficiência de renda. Se um trabalho falhar, apela-se para o outro. Se ambos falharem, apela-se para o cheque especial ou aos familiares. É o que faz Maíra. A jornalista explica sua estratégia de sobrevivência quando não recebeu o salário na data esperada:

“Ah, graças a Deus que eu tava com uma reserva... de um outro *freela* que eu tinha feito. Durante esse meio tempo, eu fiz um *freela* e ( ) dinheiro. Ah, tem que socorrer ao cheque especial, ao cartão de crédito, ou então pede para o meu pai: ‘Pai, me dá uma ajuda, depois te pago’.” (Maíra, repórter e assessora de imprensa)

Porém, garantir o rendimento por meio da acumulação de empregos tem um preço. Este custo fica explícito na descrição que Maíra faz de seu cotidiano. Sua jornada de

trabalho começa às sete da manhã, quando precisa gravar para a rádio. Em seguida vai para a agência, onde atua como assessora de imprensa e fica até meio-dia. Depois de um almoço corrido, volta à rádio onde fica até as oito da noite. Isto é o que ocorre nos dias normais. Três vezes por mês, quando precisa viajar como assessora de imprensa, fica de seis da manhã até por volta de dez da noite por conta da agência. E tudo isto para receber um total de R\$ 2.600. Não é difícil calcular o desgaste que sofre como profissional com contrato precarizado.

“Eu estou quase ficando doida. Se eu não descansar assim, sábado e domingo, eu... quando... e o pior de tudo é que a agência exige que eu faça minhas matérias no final de semana, normalmente eu viajo quinta, ou sexta, né? E aí, eles desejam que eu entregue na segunda. Então... normalmente final de semana também eu estou trabalhando.” (Maira, repórter e assessora de imprensa)

Mais um exemplo de alternativas utilizadas pelos sujeitos entrevistados para enfrentar a falta de garantias de seus trabalhos pode ser dado. Júlia só pôde investir em um negócio próprio porque sabia que tinha uma reserva financeira na forma de imóveis alugados. É esta renda paralela que garante que ela continue apesar dos sobressaltos e da incerteza de trabalhar e receber por projetos.

“...eu tenho uma renda paralela, né? Que foi... que o meu pai me deixou. ( ) imóveis alugados ( ). Normalmente... eu não mexo nesse dinheiro. (...) Aí, quando eu não tenho dinheiro mesmo, se eu ficar um mês sem receber, eu vou lá, ( )... (tiro um pouco) mesmo... para mim. ( ). Para eu poder pagar assim, o acesso à Internet, né, pagar iluminação, telefone... as coisas do escritório mesmo assim, as contas. Então assim, cada uma de nós ainda tem... tem esse amparo, né? (...) toda aquela história, mas é porque eu (tenho) garantido... o mensal, né? Então assim, eu pude me dar ao luxo... de... de investir nesse trabalho...” (Júlia, relações públicas com negócio informal em marketing de moda)

Fica clara a importância do apoio de familiares para os profissionais com contrato precário. Pais, cônjuges e outros familiares e amigos formam uma rede de amparo que não se limita à garantia de aumento da segurança financeira, mas pode funcionar como uma espécie de amortecedor para diminuir as incertezas e o desgaste diário de se conviver com tal situação de trabalho. Retomando a pesquisa de Clarke e colegas (2007), quando esta rede de proteção está presente há maiores chances de contornar as consequências negativas da precarização para o indivíduo. No entanto, quanto mais precária a situação do

trabalhador, mais difícil fica o acesso a este apoio. É o caso dos vendedores de baixa escolaridade que foram entrevistados. Em geral, os mais vulneráveis fazem parte de uma rede de relacionamentos com maior grau de vulnerabilidade. Enquanto a consultora pode contar com a estabilidade do marido como funcionário público e a autônoma/dona de negócio tem a garantia de uma renda de aluguel deixada de herança, a maior parte dos cônjuges, familiares e amigos dos entrevistados com menos escolaridade compartilham de suas condições de vida. Assim, a rede de proteção tende a ser mais frágil entre os que mais precisam.

#### *4.3.7. Relações no trabalho*

Além do apoio de familiares e amigos de fora do trabalho, as relações construídas no trabalho apontam maior ou menor possibilidade de resistir às condições adversas. Se o profissional tem um ambiente de trabalho com regras claras e consegue estabelecer uma boa relação com os colegas e chefes/empregadores, a convivência com as instabilidades de um contrato precário torna-se menos penosa. Pode-se dizer que seja o caso de Iara, consultora de comunicação e marketing de duas empresas diferentes, ambas sob a responsabilidade de amigas dela. Como foi visto anteriormente, a entrevistada não questiona as regras e a falta de vínculo, pois para ela isto sempre esteve muito claro. Também facilita o fato de estar trabalhando com pessoas com quem mantém um bom relacionamento, além de sentir que tem controle sobre o processo de trabalho.

No entanto, esta situação não é regra entre os sujeitos entrevistados. O que prevalece é a insegurança do contrato de profissionais sem vínculo empregatício, a falta de controle sobre as condições e o processo de trabalho, um ambiente de individualismo e desconfiança entre colegas de trabalho. É o que acontece com a entrevistada Nina. Como pessoa jurídica, ela não tem acesso aos direitos de um empregado assalariado, mas descobriu que um colega foi contratado com melhores condições de trabalho que ela. Como cada profissional contratado negocia individualmente com o dono da empresa as condições de seu contrato, não há uma regulamentação geral que estabeleça as bases de negociação. E estas diferenças de condições levam a um ambiente de comparação e competição entre trabalhadores:

“As condições lá, elas não são igualitárias para todo mundo. O que gera... normalmente, né? uma certa... comparação, né? (...)Eu não chego a:... eu não fico comentando essas coisas lá não, né? ... elas sabem que eu sou PJ, sabem de algumas condições, mas... eu não... eu não... eu não comento essas coisas justamente porque eu sei que não existe um plano de cargos e salários lá dentro, que é essa bagunça, e eu sei que isso (gera conflitos). (...) Nem puxo esse tipo de assunto, porque eu acho que não é uma coisa que eu tenho que:... conversar com o meu colega de trabalho, é uma relação entre eu e o meu chefe, né, o dono da empresa, no caso, né? E só.” (Nina, processamento de dados, contratada como PJ)

A ausência de uma regulamentação não apenas pode gerar conflitos e minar a solidariedade entre colegas de trabalho, mas, principalmente, produzir insegurança. A reivindicação de melhores condições de trabalho ou apenas do cumprimento do que foi combinado pode ser vista como um risco para quem não tem garantias no trabalho. Assim, a atitude do trabalhador que não aceita o fato de que seus rendimentos não são pagos na data prevista é vista por Maíra como uma “audácia” de quem “se acha muito confiante” e para quem perder o emprego não faz diferença, já que mora com os pais. Pois mesmo se sentindo indignada por acordos não cumpridos e as condições de trabalho, a jornalista não tem coragem de enfrentar a probabilidade de demissão.

“Esse meu outro colega que trabalha comigo na rádio, ele é super reclamão. Mas ele já está há um ano e meio na rádio. Então... eu acho que/... eu não sei se ele já... está tão acostumado com isso... então, ele bate boca com o diretor comercial, ( ) paga ou não paga... quando está enchendo o saco e não sei o quê. Eu não tenho essa coragem... eu não tenho. Não sei se é porque ele é muito confiante também. Eu acho que ele se acha muito confiante. Ele esquece que não tem nenhum vínculo e que, a qualquer hora, ele pode ser demitido... e aí faz isso. Mas, eu não tenho essa audácia toda não. (Não tenho mesmo). Acho que talvez também ele não precisa não, ele mora com os pais e tudo... então, não tem diferença nenhuma. Mas, para mim, (perder esse emprego hoje... é um problema sério)” (Maíra, repórter e assessora de imprensa)

Quando além da falta de regras e de controle das condições de trabalho, há também problemas nas relações no trabalho, a situação do profissional com contrato precarizado torna-se ainda mais crítica. A instabilidade do dia-a-dia pode desaguar em questões mais sérias inclusive para a sua saúde mental e física quando o indivíduo tem a sensação de estar sendo explorado e não tem apoio dentro ou fora do trabalho (Malenfant *et al.*, 2007). A resignação toma conta dos profissionais que acreditam que a situação é inevitável, mas a constante tensão e o não-reconhecimento de seu trabalho podem causar

uma crescente desmotivação, falta de integração e insatisfação no trabalho. O relato de João, assessor de imprensa contratado por organismo internacional, descreve como é trabalhar em ambiente que considera opressivo:

“Então, é uma situação muito::... a julgar da minha impressão, e por alguns... pelo compartilhar de alguns colegas, muito opressora. Muito... muito desfavorável, né? (muito desfavorável)... desfavorável à criatividade, desfavorável à:: à troca, desfavorável à segurança, desfavorável à harmonia... Além do que é uma área muito cobrada, excessivamente cobrada.” (João, assessor de imprensa de Ministério, contratado por organismo internacional)

O equilíbrio entre demanda e controle no trabalho é um aspecto chave para a satisfação profissional. Quando a exigência é excessiva, o trabalhador tem baixo poder decisório e seus esforços não são reconhecidos, a tensão pode levar o profissional a um alto desgaste com implicações em sua saúde, em seu relacionamento com o trabalho e com os outros (Clarke *et al.*, 2007).

Enquanto os vendedores de baixa escolaridade entrevistados tinham uma relação marcadamente pautada pela assimetria de sua condição de subordinação (Liedke, 2006) entremeada, às vezes, pela construção idealizada da figura de patrão compreensivo e às vezes do patrão explorador, as relações de trabalho entre os entrevistados de alta escolaridade se apresentam de forma diversa. Se em um ou dois casos as relações de amizade precederam e parecem subsistir às relações de trabalho e em outro as relações de dominação e subordinação se impõem de forma opressiva, no restante o que parece prevalecer é a insegurança de relações de trabalho que se constituem de forma distinta ao que se apresentam oficialmente. Em geral, a suposta autonomia encobre uma real subordinação e o caráter conflituoso das relações de trabalho não se disfarça com a tentativa de transformar relações entre patrão e empregado em relações entre empresas. Ao que parece, entre os profissionais o controle se dá de forma mais sutil, passando de força exterior para ser internalizado subjetivamente pelo trabalhador (Dal Rosso, 1996), mas ainda permeado pelo controle conferido pelo contexto social de desemprego e crescente precarização das condições de trabalho.



#### 4.3.8. Satisfação no trabalho

Na análise do trabalho precário, além dos fatores próprios à ocupação, como a interação entre a carga e o controle do trabalho, é preciso somar a avaliação de variáveis que expressem a dimensão de incerteza das possibilidades futuras de emprego, o esforço de procurar e manter um emprego, e o apoio advindo do fato de estar empregado (Clarke *et al.*, 2007).

Assim como foi feito anteriormente com o desemprego, diversos estudos estabeleceram conseqüências do trabalho precário para a vida pessoal e familiar, além da saúde mental e física do trabalhador, como Salengros *et al.* (1989), Chenga *et al.* (2005), Malenfant *et al.* (2007), entre outros. Salengros e colegas (1989) realizaram uma pesquisa na Bélgica com um grupo de trabalhadores temporários avaliados como precários e verificaram uma grande variação nas respostas individuais à situação de trabalho. Havia desde os que se sentiam satisfeitos e motivados e não se consideravam precários até os que manifestavam depressão e desalento. É o caso também desta pesquisa: as conseqüências e representações que cada entrevistado apresenta de sua situação de emprego são bastante diversas. Entretanto, é preciso enfatizar os importantes pontos em comum encontrados em meio à complexidade das diferenças individuais.

Em um depoimento carregado emocionalmente e marcado por avaliações críticas à sua condição de trabalho, João revela estar “profundamente insatisfeito” e confessa que aproveitou a entrevista para repensar sua trajetória e delinear algumas possibilidades de mudança. Para o assessor de imprensa, a insatisfação está ligada tanto à forma de contratação como à ocupação em si, já que todos os fatores intervenientes são julgados de modo negativo, desde a alta exigência e falta de reconhecimento até a permanente preocupação com a insegurança de emprego e rendimentos e a ausência de uma regulamentação que traga direitos e garantias.

“Por isso que eu achei muito interessante... éh:: a::... a questão da entrevista... achei muito interessante, muito mesmo, por causa disso, porque veio exatamente em um momento em que eu estou... olhando, revendo, observando... profundamente insatisfeito, né? E pensando em projetar meus próximos dias...” (João, assessor de imprensa de Ministério, contratado por organismo internacional)

Outros profissionais entrevistados demonstram preocupação e diferentes graus de tensão por trabalharem sem vínculo empregatício, porém apontam satisfação com a ocupação em si. Neste sentido, para alguns os aspectos positivos de sua ocupação se sobrepõem à insegurança de um contrato precarizado, enquanto para outros a situação fica mais ambígua. Às vezes o contrato atual é visto como uma boa solução para o período específico da vida do trabalhador, como no caso de Luana, consultora com casamento marcado e ainda sem filhos. Enquanto não tem pessoas que dependam dela, a jornalista acredita que pode investir em um trabalho que lhe traga prazer, embora não lhe dê segurança. Na verdade, ao longo de toda a entrevista, ela constantemente oscila entre o prazer de trabalhar no que gosta e o desgaste de um trabalho em que não há garantias:

“Ah, é o meu prazer. Trabalhar com gosto, com vontade, fazendo o que eu gosto da melhor maneira. Porque, quando eu não gosto do que eu estou fazendo... ele não sai bom. Eu já tive essa experiência, eu tenho que trabalhar naquilo que eu gosto. Enquanto eu puder fazer isso, porque não é todo mundo que pode, né? Eu tenho que agradecer muito, eu vou... eu vou atrás disso. No momento que eu falar, ‘Não, chega de... de ficar brincando de trabalhar, tenho que trabalhar de verdade, agora eu tenho um filho e tal’. A minha preocupação maior é com filho assim. Comigo não, comigo eu sei que eu consigo me virar... o tanto que for preciso. Mas, a partir do momento que eu tiver um filho e eu continuar assim sem essa segurança...” (Luana, jornalista e consultora em moda)

“Eu não gostava muito da rotina não, assim, de ter que ir trabalhar todo dia, todo dia, todo dia... nunca gostei muito não. Eu nunca gostei muito de chefe. Ontem eu estava falando com o meu noivo. (Ele disse), ‘Você não gosta de chefe. Você fica reclamando que não tem emprego, mas não gosta de chefe’. É porque eu não gosto muito assim:... eu (gosto é) mais liberdade. Como eu trabalho no processo de criação... eu gosto de ter mais liberdade para poder criar, eu não gosto de criar por imposição. Aí, para mim é mais difícil criar sob pressão. Por isso que eu gos/... eu gosto mais dessa liberdade.” (Luana, jornalista e consultora em moda)

Iara, por outro lado, mostra-se altamente motivada tanto pelo trabalho em si como pela sua condição de consultora. Assegura que se sente mais produtiva e mais valorizada do que se fosse mais uma empregada de uma empresa, pois ela vê o resultado e percebe a continuidade do trabalho. Além disso, ao contrário da perspectiva de Luana, afirma que este é o trabalho ideal para ela exatamente por estar na condição de mãe com criança pequena, já que lhe dá uma maior flexibilidade de horários, permitindo um maior

acompanhamento dos filhos. É assim que a entrevistada reage ao questionamento a respeito de seu grau de satisfação no trabalho:

“Nossa, super! Não, eu... eu produzo, eu acho que eu sou super produtiva, eu acho que... o meu trabalho, ele é valorizado e:... ele é visto. Eu acho que é até mais valorizado do que se eu trabalhasse numa empresa normal. (...)É até mais gratificante, porque você tem como medir/... porque às vezes no seu trabalho/... (trabalhando numa empresa)... éh:: às vezes você não tem como medir, né? (...)Então eu acho assim, em termos de trabalho, eu acho que é excelente... (essa opção assim). Eu me sinto super valorizada, gosto de trabalhar, não acho que seja ruim. É opção mesmo, é opção mesmo.” (Iara, consultora em comunicação e marketing)

Iara faz questão de repetir que sua condição como consultora foi por opção própria, apontando que negou três propostas para trabalhar com vínculo empregatício. No entanto, revela que aceitaria se fosse chamada para um emprego em condições mais vantajosas, mas que geralmente as empresas de Brasília exigem muito e pagam pouco. Para ela o único ponto negativo de ser consultora é a falta de estabilidade, mas reafirma que pessoalmente ela enxerga mais pontos positivos que negativos. Enfim, apesar de estar “convivendo numa boa com essa realidade”, sabe que talvez as coisas fossem diferentes se ela não contasse com o salário do cônjuge e dependesse desse dinheiro para sobreviver:

“você é um consultor... então, não é mal visto, não tem nenhum tipo de preconceito. Agora, é claro, talvez se... assim, por exemplo, eu (vou num) lugar... eu não tenho como comprovar renda... né? Eu não tenho como comprovar renda...Mas assim, é muito instável, né? Tem gente que não consegue conviver com isso, mas eu... estou convivendo numa boa com essa realidade assim. Mas, é claro, né, isso que eu te falo, se eu dependesse desse dinheiro para viver mesmo, talvez... eu pensasse de forma diferente, né?” (Iara, consultora em comunicação e marketing)

Mais uma perspectiva que enaltece a liberdade de trabalhar sem vínculo é apresentada por Nina. No entanto, a opinião da entrevistada indica mais o ideal do que o real. Pois apesar de a propalada idéia de que é bom “não ter ninguém mandando em você” valer para quem tem uma empresa, não está de acordo com a realidade de seu contrato como PJ, em que precisa cumprir horário e está inserida em uma hierarquia, sendo “tratada como se fosse funcionária normal”. Outro aspecto de que trata é a possibilidade de trabalhar para outras empresas, já que seu contrato atual não prevê exclusividade e poderia

trabalhar “para quem quer que for e:: dá uma nota fiscal e pronto, você não está errada com o Governo”. Isso em tese, pois como tem um contrato de jornada de trabalho de 44 horas, não lhe sobra muito tempo para colocar a idéia em prática.

“Você... não tem que ter ninguém mandando em você; você tem um contrato que você tem que cumprir, né? Mas você tem uma certa liberdade, sendo PJ, isso é muito bom... né? Outra coisa é isso, se você... dependendo da... da sua profissão... dependendo dos seus... éh:... do que você... éh:: sabe fazer, você trabalha como autônomo, né? você não tem/... tem (o final) de semana (ali), você trabalha para uma empresa, trabalha para... para quem quer que for e:: dá uma nota fiscal e pronto, você não está errada com o Governo, você... né? ganhou... corretamente o seu dinheiro, então eu acho que isso é muito bom... nesse sentido aí é excelente... excelente.” (Nina, processamento de dados, contratada como PJ)

É possível a um profissional registrado como pessoa jurídica realizar trabalhos para mais de uma empresa. Mas se o contrato com uma empresa exige jornada de trabalho e horário comercial, o tempo que sobra é o horário de almoço, as noites e finais de semana. Assim, o profissional teria que cumprir jornadas bastante extensas e o tempo de descanso, de lazer, além da vida familiar ficam prejudicados. O exemplo é o de Henrique, analista de sistemas que afirma usar cada minuto de sua vida para trabalhar, para a empresa que o contrata e para outras.

“Como que eu divido meu tempo hoje? Porque meu tempo, eu tenho que dedicar oito horas lá na [empresa] durante a semana. Então, já que (eu tenho) muito serviço eu... de oito ao meio-dia, não... de oito ao meio-dia e de duas às seis... eu me dedico só lá. (...) Na hora do almoço... na hora do almoço... eu::... eu estou mexendo um pouco no software de imobiliária agora que a gente está fazendo, tá? De noite, eu estou mexendo nesse site de imobiliária também... e::... e no outro software que... que a gente está... que está implementando numa outra página... com outro software meu... com outro... com a parte de::... com a parte de... de empresas de::... entrega... empresas de entrega. (...) Eu não paro, dia nenhum, hora nenhuma, eu não paro. (...) Quando chega assim umas dez e meia da noite... eu queria ficar trabalhando até mais tarde, mas eu não consigo... quando chega mais de dez e meia da noite eu já não sou mais ninguém. Não dou mais conta de nada. E olha que eu ainda tenho dois filhos, um mora comigo e o outro não mora, eu tenho que ficar buscando o outro direto... Tem a minha esposa, tenho casa para cuidar... ainda tem... minha mãe que eu tomo... (tenho que tomar conta) da casa dela de vez em quando ainda... que ela... só mora ela e minha irmã hoje em dia lá... aí eu às vezes tenho que ir lá para ( ) de vez em quando..” (Henrique, analista de sistemas, contratado como PJ)

Enquanto está trabalhando como “funcionário” da empresa que o contrata, Henrique procura solucionar pendências de seus outros projetos por telefone. Depois, no horário do almoço e à noite pode se dedicar efetivamente a estes outros serviços, mas ainda tem que dar atenção à casa e à família: “Eu não paro, dia nenhum, hora nenhuma, eu não paro”. Não há tempo livre, pois todos os momentos são preenchidos pensando e implementando novos projetos de trabalho: “quando chega mais de dez e meia da noite eu já não sou mais ninguém. Não dou mais conta de nada”. O resultado de tal jornada é cansaço, estresse e possíveis impactos para a saúde.

Diversos outros pontos negativos são destacados pelos entrevistados. Como o consultor que revela que gostaria, mas não paga o imposto de renda para arcar com “as outras coisas que o Governo não me paga” (previdência, plano de saúde e uma poupança para quando perder o emprego), embora esteja esperando o momento em que será chamado para prestar contas à Receita Federal. E a contratada como pessoa jurídica que se preocupa por não ter FGTS e INSS para a “hora dos sufoco” (“culturalmente, me faz falta ter esse dinheiro”).

Finalmente, em uma perspectiva um pouco diferente, a dona de uma consultoria que não está formalizada juridicamente atesta as dificuldades de lidar com a insegurança desta informalidade. A entrevistada narra que depois de um mês e meio em que estava prestando assessoria para um cliente sem que ele assinasse o contrato, ele simplesmente se recusou a assinar e a pagar pelo serviço. Assim, conclui que tem que ter muita cautela, pois “a gente fica muito desprotegida assim” e que “o caso me provou que não dá para você confiar... simplesmente na palavra, que a gente realmente tem que documentar. (...) porque muita coisa pode acontecer, né?” (Júlia, relações públicas com negócio informal em marketing de moda).

Com estes relatos verifica-se que todos os entrevistados sentem alguma forma de insegurança como profissionais sem vínculo empregatício. Entre autônomos, consultores e pessoas jurídicas há sempre a preocupação quanto às incertezas do trabalho ou à instabilidade da renda. Apesar disto alguns se consideram satisfeitos, sentem-se motivados e valorizados em suas ocupações. Com apoio dentro ou fora do trabalho, conseguem contornar as dificuldades e entrever aspectos positivos nas características de seu trabalho

(Júlia, Iara e Gustavo). Mas a maior parte dos profissionais entrevistados demonstrou sofrer algum grau de desgaste por sua condição de trabalho, demonstrando insatisfação com sua realidade atual (Luana, Lucas, Ian e Nina). E em alguns casos o desgaste é insustentável (Maíra, João e Henrique):

“É porque você... você vive uma... uma coisa assim, uma... uma instabilidade... Insegurança. Você vive uma eterna insegurança. (...) ‘Não quero mais a Maíra. Tchau.’ Simplesmente tchau. Liga amanhã aqui, e fala, ‘Ó, Maíra, acabou... a gente não quer mais você.’ E aí, (você vai falar) o quê? ‘Não, mas me dá aviso prévio, e não sei o quê’. Que aviso prévio? (...) Mas, se a agência aí (mirrar)... ou, se a... se a rádio lá em Goiânia... (o diretor) da rádio, ‘Não, não... eu não quero mais ela.’ Aí, pronto, amanhã nem trabalho mais. (...) Sem direito a nada... (nada, nada, nada). (...) É desgastante assim. Mas, como a gente precisa do emprego, (.). Necessidades básicas, você se submete a esse tipo de coisa. No dia que eu tiver condições de... falar, ‘Não, eu tenho condições de escolher este, ou esse’... aí sim. Mas, por enquanto, eu não tenho condições.” (Maíra, repórter e assessora de imprensa)

A repórter e assessora de imprensa relaciona a insatisfação à insegurança de uma relação de trabalho na qual não há garantias contratuais ou perspectivas à longo prazo. O contrato pode ser terminado sem direito a aviso ou compensações. Dividindo-se entre dois trabalhos das sete da manhã às oito da noite, sem acesso a nenhum benefício ou direito, Maíra revela submeter-se a tais condições porque precisa do emprego. O fantasma do desemprego ronda suas escolhas, obrigando-a a aceitar uma contratação flexibilizada em que a relação entre ganhos e a quantidade de trabalho, além da ausência de direitos, sugerem tratar-se de trabalho precário (Galeazzi, 2006).

Enquanto a maior parte dos entrevistados de baixa escolaridade aponta como principal causa de insatisfação as longas jornadas de trabalho, entre os de alta escolaridade a insegurança coloca-se no centro do debate. Alguns demonstram terem interiorizado a necessidade de adaptarem-se à inevitável nova realidade do mercado de trabalho, repetindo as idéias caras aos arautos da empregabilidade e empreendedorismo (Malvezzi, 1999; Passos *et al.*, 2008). Outros, no entanto, ainda têm como perspectiva a busca de um emprego regulamentado e protegido.

#### *4.3.9. Perspectivas para o futuro*

As perspectivas de futuro dos entrevistados vêm de uma combinação de fatores como a satisfação ou não com o trabalho atual e a preferência por trabalho com ou sem vínculo empregatício. Em relação aos projetos de vida, as respostas foram divididas. Parte dos profissionais entrevistados afirma que gostaria de ter um emprego regulamentado e todos os benefícios a que teriam direito. Mas outra parte admite não acreditar mais na possibilidade de um emprego assalariado em suas vidas. Tanto pela escassez de empregos de qualidade, como pela questão da autonomia de trabalho, no caso das consultoras, já que em outros casos esta autonomia provou ser fictícia. Neste sentido, apenas Júlia e Henrique escolheriam continuar trabalhando sem vínculo, em ambos os casos como empresários. Maíra, Luana, Lucas e Gustavo optariam por um emprego com vínculo. E Nina, Iara, João e Ian poderiam seguir um ou outro caminho, dependendo das condições de cada alternativa.

Apesar de figurar entre os profissionais que se consideram satisfeitos com seu trabalho, Gustavo, analista de sistemas contratado como pessoa jurídica, gostaria de experimentar a segurança de um emprego público. Depois de uma longa trajetória como autônomo ou dono de empresas, acredita que chegou o momento de pensar mais na estabilidade. Desde o período como estudante de informática, Gustavo já trabalhava em uma empresa formada pela incubadora da universidade. Daí em diante acumulou diversas experiências como empreendedor, mas não foi muito bem sucedido nos investimentos. Perdeu muito dinheiro insistindo em continuar à frente dos negócios, e revendo sua trajetória, acredita que deveria ter seguido o caminho escolhido pela maioria de seus colegas ao se formarem: o serviço público.

Agora Gustavo afirma estar bem empregado e entre todos os entrevistados é o que tem a maior renda. No entanto, é preciso assinalar que seus ganhos devem ser divididos pelo número de dependentes, já que é o único provedor da casa, sendo responsável pelo sustento não só da esposa e duas filhas, mas ainda de uma cunhada e uma prima. Assim, o entrevistado revela que planeja concorrer em concurso público para conseguir um emprego com boa remuneração, mas que ofereça mais garantias. Enquanto isso, continuará trabalhando como pessoa jurídica e dando aula em faculdade duas vezes na semana.

“Eu fiquei um an/.. ( ) uns quatro anos aí... pelejando, pelejando, pelejando... e só perdendo, perdendo, perdendo, perdendo, perdendo. Então, quer dizer... (porque) depois que (passa certos anos), que a gente casa e tem filho, a nossa despesa aumenta muito... né? aumenta razoavelmente. Então... a gente anda mais... devagar, para conseguir. Então, simplesmente, eu não tenho... tanto o que reclamar, eu estou bem empregado na [empresa], ganho bem... éh:: tem a [faculdade], entendeu? E, o que... o que pintar aí de coisa, né, de qualquer consultoria, qualquer atividade éh:: que possa ser feita, eu faço também. Então, essa:... eu vou começar a... montar meu patrimônio, né, basicamente aí, depois dessa perda de tempo. Também, muito novo, né? com vinte anos... e:: e já entrei na::: nessa incubadora, e eu devia ter seguido, eu acho que, um pouco do que::: meus colegas fizeram, meus colegas se formaram... oitenta por cento vieram para Brasília, né? Foi para o Serpro, para a Caixa Econômica, (num sei quê). Éh:: então, assim, formaram seu patrimônio... né? E eu não, ‘Vou ganhar muito mais dinheiro que vocês... eu sou empresário (e tal)’. Mas tudo bem.” (Gustavo, analista de sistemas contratado como pessoa jurídica)

Lucas, contratado para trabalhar como assessor de imprensa para a administração pública via organismo internacional, é mais um profissional que pretende investir em concurso público, apesar de ganhar um salário razoável. Quando acabar o período de doze meses do contrato, espera conseguir um trabalho em cargo comissionado, em qualquer esfera do governo, e depois, concorrer a um emprego como funcionário público concursado. Para ele, é preciso pensar no futuro, não adianta só receber o dinheiro e não ter direito a nada, principalmente agora que está nascendo seu filho:

“Eu quero trabalhar tranquilo, tendo INSS garanti/... sabe? contribuindo... sabe? Porque, se tu não contribuí com isso, tu não existe... só ganha o dinheiro, mas o tempo passou... não... não contribuí com nada, não tem direito a nada depois, né? Eu acho isso muito ruim... é muito ruim (mesmo). Acho que todo mundo deveria ter direito a isso, sabe? Ter direito a férias remuneradas... ter direito a décimo terceiro... essas coisas, eu não tenho. Então... não adianta só ir, e receber um dinheiro, sabe? Éh:: a gente tem que pensar no futuro também, né? E, sei lá, se tu tem um... uma cobertura médica, já é uma coisa importante, também.” (Lucas, assessor de imprensa de Ministério, contratado por organismo internacional)

As duas outras profissionais que estão satisfeitas com seu trabalho atual têm opiniões um pouco diferentes. Júlia, dona de uma consultoria, ambiciona investir no crescimento de sua empresa, com clientes fixos, para conseguir em seguida a sua formalização. (“Porque o meu problema não é pagar o imposto... mas é ter dinheiro para



poder pagar... garantir que eu... que eu possa pagar”). Iara, consultora autônoma, espera continuar seu trabalho atual a não ser que surja outro bem melhor em termos de rendimentos e direitos. Como está em um período de transição (espera o nascimento de seu segundo filho), também pensa em prestar um concurso público no futuro, caso não veja perspectivas em seu trabalho atual. Ela enfatiza que não gostaria de ficar em casa sem trabalhar ou como dona de casa, já que para se sentir bem e valorizada pelos outros, é preciso trabalhar fora. Assim, Iara deixa claro que o trabalho não é apenas meio de sobrevivência para ela, mas também fonte de realização.

“... tipo se não pintar cliente, vamos dizer, na pior hipótese, né? que eu acho que não vai acontecer, mas... se der uma parada depois que eu tiver neném, aí eu vou pegar... entro em um cursinho desses da vida, (e vou fazer) concurso até passar, uma hora eu passo, né? Vai estudando, estudando... fico aí um ano, dois anos tentando, uma hora eu acabo passando em algum, né? Daí, são meus planos.” (Iara, consultora em comunicação e marketing)

Entre os que estão muito insatisfeitos com a condição atual, Henrique e Maíra têm conceitos bem diversos sobre o que querem fazer. O primeiro tem convicção que quer se libertar da empresa que o contratou como PJ (mas com regras que o igualam a um funcionário) e dedicar-se aos vários projetos já iniciados nos quais teria o papel de empresário de verdade e não de fachada. Maíra, por outro lado, quer um emprego com vínculo, carteira assinada, para ser uma empregada de verdade, com direitos e garantias. Se eles têm sonhos opostos para os dias que virão, ambos têm a certeza que o presente não pode continuar do jeito que está, pois as condições reais de seus trabalhos não estão condizentes com as normas de como deveria ser.

Henrique afirma estar muito perto de sair da empresa em que é contratado para colocar em prática os diversos projetos em que está trabalhando. Pretende estabelecer pequenos negócios em diferentes ramos de atividade em sociedade com outras pessoas. Sua intenção é de deixar a área de informática e passar a investir em sua porção administrador. Para isto, já fez cursos no Sebrae, pediu uma consultoria para avaliar quais áreas têm mais chances de prosperar no mercado de trabalho local e já tem pronto o Plano de Negócios da futura empresa. Em vários momentos sua fala remete diretamente ao discurso do empreendedorismo como chave para o êxito no capitalismo contemporâneo

(Passos *et al.*, 2008). Ele planeja investir em diversos projetos de empresas, bem distantes da atual área de trabalho, com o objetivo de tornar-se um empreendedor de sucesso:

“Na verdade, eu tenho vários projetos para fazer aí agora. Éh:: nenhum relacionado com informática. Éh:: com uns projetos de:... de umas empresas que eu estou abrindo em sociedade com umas pessoas aí. Éh:: ( ) éh:: ramos variados... distintos aí. (...) É assim, é mais empresa éh::... é uma ligada a:: a esporte, outra ligada à:: a comércio, outras... na verdade eu tenho uns seis projetos.” (Henrique, analista de sistemas, contratado como PJ)

O restante dos entrevistados não tem tanta clareza sobre como seria seu futuro. Cada um aponta várias possibilidades diferentes de como poderiam melhorar (ou mudar) suas condições de trabalho. A idéia de um concurso público surge novamente como sinônimo de um bom emprego com estabilidade, mas sempre há o anseio de trabalhar em algo que traga significado e realização profissional. Este é o dilema de Luana. Ao mesmo tempo em que preza seu trabalho e a liberdade de criação, fica muito angustiada com a instabilidade de não ter salário certo todo mês. Assim, pensa em fixar um prazo para conseguir algo certo na área de sua preferência antes de “desistir de seu sonho”. Sua solução para aliar realização e segurança é de passar em um concurso público e trabalhar no que gosta nas horas vagas.

“Não, não sei se eu vou continuar não. Isso é uma coisa que me perturba muito assim. (...) é o que eu falo, eu vou tentar... concurso ou alguma coisa mais fixa. Porque, para mim é difícil, eu cismo em trabalhar com isso, eu não quero outra coisa, né? Eu acho que é muito cedo para eu desistir do meu sonho. Assim, eu sou muito nova, não tenho filho, então não... não preciso tanto... de muito dinheiro, então dá para... ir atrás ainda.(...) Eu falo: ‘Eu tenho um prazo de até três anos para eu conseguir algo certo... no que eu gosto que é moda, jornalismo de moda’(...) até por que eu sou muito metódica, por isso que o salário todo mês para mim é melhor... eu ter um salário certo todo mês. Porque às vezes eu fico com meio desesperada assim, quando não... não fechou nada até o meio do mês assim, aí eu fico meio desesperada. Então... eu preferia ter um salário fixo. Por exemplo, se eu passasse em um concurso... tivesse um salário fixo, eu poderia, nas outras horas... trabalhar no que eu gosto, mas sem ter aquela preocupação do dinheiro.” (Luana, jornalista e consultora em moda)

João é mais um que se vê em um momento de profunda reflexão, às voltas com alternativas à sua situação de trabalho. Extremamente insatisfeito como assessor de

imprensa contratado por organismo internacional, o entrevistado julga que não tem muita possibilidade de conseguir um emprego com carteira assinada. Considerando a realidade do mercado de trabalho local, acha difícil ser contratado pelo setor privado e, embora um concurso público seja uma opção, não lhe parece muito provável. Um caminho mais viável em seu entender seria voltar a dar aulas ou desenvolver projetos:

“Primeiro você tem aquela obrigação de pagar as contas... filhos e tudo o mais, né? e aquela... loucura, o momento do país ( ). E, segundo agora/... ‘Bom... tá? Mas, e aí?’ (A situação não tem... muita continuidade), né? E:: você tem a idade, você tem o panorama do mercado/... o mercado de Brasília, você tem o quê? Você pode... fazer concurso... né? (Que é uma lógica)... Você pode ter essa relação de trabalho que eu tenho... éh::... e, no caso, eu teria a possibilidade de dar aulas, né, ou desenvolver projetos. (Eu estou exatamente pensando nisso)...E::: aí, eu não sei... se eu vou desenvolver projeto, se eu vou... procurar emprego, se eu vou fazer concurso, eu estou ( )... voltar a dar aula” (João, assessor de imprensa de Ministério, contratado por organismo internacional)

Outro consultor que está aberto a diferentes possibilidades é Ian. No momento ele trabalha na administração pública como consultor contratado por organismo internacional. Ele quer continuar trabalhando com políticas públicas, mas como sua situação atual é muito instável pensa em trilhar o caminho do serviço público. Além do fato de seu contrato ter prazo para terminar, ele ainda terá que acertar suas pendências de imposto de renda com a Receita Federal (existia a interpretação, já contestada, de que por serem contratados por organismos internacionais, os consultores não precisariam pagar o imposto de renda). Por isso, já começou a procurar alternativas, fazendo concurso público e verificando outras possibilidades, como o “terceiro setor”.

“Uma hora eu vou ter/... vão me chamar na Receita Federal, vou ter que pagar o imposto de renda atrasado... uma hora eu vou... vou perder o emprego e vou ficar sem emprego... né? Procurando aí, feito um desesperado... tudo mundo vai perder, né? Uma hora esse negócio vai dar (água)... né? Então, lá eu ficava/... eu queria me alienar... para não... não me preocupar muito com isso (e tal), né? Aqui, eu... eu tento fazer outras coisas. Eu estou tentando fazer concurso... ver outras possibilidades, né? Estudar fora, sei lá, alguma coisa. (...) Você... você aceitou trabalhar nessas condições? O problema é seu, (é o risco que você está correndo)... né? Tudo bem, você num/... é a única alternativa, ou é isso, ou ficar sem trabalhar... que também não dá, sabe? (...) Lá na *[outra área em que trabalhava anteriormente]* não, as pessoas... se organizam... e discutem condições e não sei o quê, pelos direitos e tal, informam (pelo e-mail)... e não sei o quê, não sei o quê, não sei o quê. As pessoas estão correndo atrás e tal, buscando soluções, né? (...) Estou

mais voltado para um concurso, né? para trabalhar com políticas públicas. Mas, se não acontecer, eu estou achando que o terceiro setor é uma... saída legal.” (Ian, consultor de Ministério, contratado por organismo internacional)

Nesse trecho Ian comenta ainda a reação e organização dos consultores em relação aos contratos precarizados. Explica que na antiga área em que trabalhava como consultor, as pessoas eram mais politizadas, organizavam-se, discutiam e procuravam soluções para as condições de trabalho, talvez porque havia grande número de contratados convivendo em situação semelhante. Enquanto isso, Ian revela que se “alienava” para não ter que se preocupar com estas questões. Agora, vê que os colegas atuais são mais individualistas, cada um voltado para sua própria realidade e ele tenta pensar sozinho as alternativas para seu futuro.

A falta de uma tentativa de organização coletiva é característica geral dos entrevistados. A exceção apontada por Ian é compartilhada apenas por um outro consultor que menciona a formação de um grupo de contratados por organismos internacionais que chegou a entrar na Justiça contra a cobrança do Imposto de Renda pela Receita Federal. Novamente, esta reação conjunta se deu em uma experiência de trabalho anterior do entrevistado. Geralmente, os entrevistados se limitam às discussões com colegas nos corredores do local de trabalho, mas na maioria das vezes a situação de trabalho nem é colocada em questão. Alguns não consideram que fazem parte de uma relação de emprego precarizada. Para outros o contrato sem vínculo é aceito como um fenômeno generalizado e, portanto, inevitável, o que significa que não haveria como reagir ao fim dos empregos que ocorreria a nível mundial (Rifkin, 1995). Há ainda os que percebem fatores determinantes da precarização, como a situação político-econômica e o interesse dos empregadores, mas mesmo assim não enxergam possibilidades de lutar contra tal processo. Para os que não estão satisfeitos com a forma de contrato atual a reação é de procurar outro emprego ou tentar modificar alguns aspectos deste.

A questão do individualismo dos trabalhadores também é um ponto importante a se analisar. Em primeiro lugar muitos dos profissionais sem vínculo empregatício, como os autônomos, têm uma tendência a trabalharem de forma mais isolada. No caso das consultoras entrevistadas, por exemplo, várias demandas são resolvidas por computador e telefone, cada uma em sua casa. Assim, diminuem as possibilidades de convivência e

criação de laços de solidariedade. Também deve ser pesada a questão da temporalidade, caso dos profissionais com contrato por período determinado, em que a alta rotatividade dos trabalhadores dificulta a formação de vínculos mais sólidos com os colegas. Outro aspecto é que muitas vezes os colegas de trabalho são tratados não como companheiros de convivência com uma mesma condição de trabalho, mas como concorrentes. Aqui vale citar a análise de Nunes (2002) sobre a crescente sujeição da subjetividade dos trabalhadores no atual modelo produtivo, impondo uma socialização individualista, desde o espaço da escola até o trabalho e a vida em geral, numa luta por posições:

Vimos o quanto se exige, nas novas gestões do trabalho, uma submissão aos valores da empresa, impondo uma colonização da subjetividade, onde os sujeitos não podem estabelecer elos de confiança com os companheiros, já que os erros são vigiados por todo mundo. Há um retraimento do indivíduo sobre si. Da mesma forma que não podendo se solidarizar com os colegas que estão ameaçados pelo desemprego, por medo de perder os seus empregos, aparece uma radicalização do individualismo que poderíamos chamar de anômico. (Nunes, 2002, p.42)

A marca do individualismo nas relações de trabalho e nas perspectivas para o futuro não se restringe aos entrevistados de alta escolaridade. Apesar de alguns dos vendedores estabelecerem relações de proximidade com colegas de trabalho, para outros a relação é de concorrência ou isolamento. Além disto, em nenhum dos casos a insatisfação com as condições de trabalho transforma-se em resistência e ação coletiva. A perspectiva de saída é sempre individual, pela procura de outra relação de trabalho ou pela tentativa de se destacar na atual.

De modo geral, com a precarização do trabalho há maior dificuldade de planejar o futuro a longo prazo. A subjetividade do trabalhador é tomada pela insegurança e instabilidade, tornando-se este um sujeito dominado pelo medo do desemprego e pelos movimentos do mercado. Tal condição pode ter como consequência a individualização das

ações, fragilizando a busca de transformações das relações de trabalho (Tittoni; Nardi, 2006).

#### *4.3.10. Internalização dos interesses e valores da empresa*

As recentes mudanças da organização do trabalho e do processo produtivo capitalista engendram uma nova subjetividade para o trabalhador sustentada em formas de dominação que posicionam o mercado no centro de tudo. Antes, os sentidos atribuídos ao trabalho elevavam a ética do trabalho à forma de reconhecimento do sujeito, associando a cidadania ao emprego assalariado. Mais recentemente, para ter sucesso em um contexto de crescente competitividade os trabalhadores são instados a se transformarem em empreendedores de si mesmos. Segundo esta lógica, os trabalhadores devem agir como empresas e competir por melhores posições no mercado de trabalho. Assim, os modos de agir, pensar, sentir e trabalhar são conformados pela nova forma de subjetividade centrada no mercado e na competitividade (Tittoni; Nardi, 2006).

A partir da incorporação dos objetivos da empresa à subjetividade do trabalhador-colaborador, busca-se sua subordinação às necessidades da organização e, ao mesmo tempo, a negação da exploração e da contradição entre capital e trabalho (Tittoni; Nardi, 2006). Estes modos de pensar podem ser percebidos nas entrevistas, quando os profissionais internalizam os valores da empresa, assumindo, inclusive, a defesa de seu ponto de vista. Vários entrevistados adotam o discurso que afirma a impossibilidade atual de contratar trabalhadores com vínculo empregatício. É a antiga questão da quantidade de impostos pagos pelos empresários para o Estado para manter um empregado que se repete na fala do trabalhador. Nina, contratada como pessoa jurídica, entende que o empregador não tem como pagar tantos “encargos sociais” para manter uma relação de emprego assalariada e confessa que, se estivesse no lugar dele, faria exatamente o mesmo. Segundo ela, o governo não dá “condições para as empresas trabalharem e beneficiarem seu empregado” então elas “conseguiram um jeito de burlar isso... sem estar totalmente fora da lei”:

“Hoje, para você contratar um funcionário, você paga quase o dobro... assim, o que você paga para ele, você paga o mesmo para o governo, em impostos, não sei o quê... então, os gastos que você tem com... décimo terceiro, FGTS, éh:: férias, né? Então assim, eu entendo o empregador,

se hoje eu fosse o empregador eu certamente escolheria da mesma forma, de contratar alguém via PJ... entendeu? Então, eu acho que a questão é essa assim... infelizmente o governo não tem dado uma... uma... condições para as empresas... trabalharem... e beneficiarem seu empregado. Então assim, eu acho que::... éh:: eu sei que os empregados, eles têm muitos benefícios... só que os empregadores não estão dando conta de pagá-los, e aí eles conseguiram um jeito de burlar isso... sem estar totalmente fora da lei, né? Então, a verdade é essa, então... éh:: é complicado... é uma situação bem (complicada).” (Nina, processamento de dados, contratada como PJ)

Iara também “compreende” o outro lado. A entrevistada trabalha como consultora de marketing para uma empresa com a intermediação de uma agência e explica a lógica empresarial de não contratá-la diretamente como assalariada:

“Ele quer contratar uma consultoria que saia mais barato para ele no final das contas. ( ) sai mais barato pagar consultoria... porque ele vai pagar um salário de gerente, aí tem que pagar os impostos, né? Pagar o de analista, pagar os impostos... ter o vínculo né? ( ) ele paga ali o (free) mensal dele... e a gente executa o nosso trabalho. Aí a gente... manda nota fiscal, paga por mês... entendeu?” (Iara, consultora em comunicação e marketing)

Um outro aspecto dos mecanismos empresariais para “driblar a lei” e diminuir os gastos é revelado por Gustavo. Mais do que se identificar e assumir o discurso do outro, o analista de sistemas atuou muito tempo como empresário e não só presenciou como tomou parte dessas estratégias. Apesar da crítica em sua fala, ele não deixou de participar de tais práticas, já que na época estava atuando como sócio de empresa na área de informática e nem sempre emitia nota fiscal da venda dos sistemas criados para empresários atacadistas. O entrevistado inicia seu relato apontando que em toda sua trajetória (dezoito anos de tempo de trabalho) tem apenas um ano com vínculo empregatício:

“O resto tudo foi prestando serviço, informal... foi ene serviços, para ene lugares, tudo informal... tudo, tudo, tudo, tudo. Alguns pediam nota, né? ( ), a gente emitia, outros... não, eles ‘Não... com nota não dá’... ou ‘É meia nota’. Então, essas coisas acontecem demais da conta... entendeu? (acontecem demais). Éh:: a gente trabalhava num ramo muito difícil, que era o ramo de atacadista, entendeu? A gente fazia sistema para atacadista, né? E o pessoal é muito vivo, sabe? Comerciante, o que puder fazer para... para burlar, para driblar, entendeu? Tudo o que puder fazer, faz. É terrível, né? (...) Então, a gente ficava à mercê ( ) como o nosso caixa era muito pequeno, (não emitir nota era excelente)... a gente emi/... éh:: emitia o mínimo necessário mesmo, né? para justificar que eu

conseguia pagar... funcionário, conseguia pagar o aluguel, (pagar) telefone, né? Senão, também... (se sua empresa não gerar) nota nem para pagar funcionário, aí tem alguma coisa errada, né?” (Gustavo, analista de sistemas, contratado como PJ)

Outros entrevistados, como Maíra, apresentam uma perspectiva diferente. A jornalista analisa a questão pelo ponto de vista dos trabalhadores. Ela deixa clara sua posição ao narrar como funciona o mercado de trabalho de sua área profissional. Atualmente poucos jornalistas são contratados com vínculo empregatício. Como anunciado pelo estudo da Federação Nacional dos Jornalistas (FENAJ, 2004), cada vez mais as empresas de comunicação recorrem à contratação de autônomos e terceirizados em lugar de assalariados. Segundo o entendimento de Maíra, elas estão fugindo de suas responsabilidades porque assim fica mais fácil controlar o profissional. A relação de trabalho se torna bem mais frágil e a dispensa do trabalhador, mais simples.

“Por exemplo, pergunta para o pessoal da Globo como é que funciona (a contratação deles). Pouca gente é contratada pela Globo mesmo. Existe um empresa terceirizada em Brasília... que eles contratam por meio dessa empresa. E aí, eu queria/... não entendo. Talvez porque o vínculo não fica com a Globo, fica com a empresa, e aí é mais fácil de... (controlá-lo). (...)Eles estão fugindo, né? Eles, de todo modo, eles não querem... ter compromisso com você.” (Maíra, repórter e assessora de imprensa)

A internalização dos valores da empresa pelo trabalhador e a sujeição de sua subjetividade pela empresa são processos que vêm se intensificando na atual conjuntura da acumulação capitalista (Tittoni; Nardi, 2006). Com a negação do conflito e da contradição entre empresa e trabalhadores e a repetição do discurso da inevitabilidade da flexibilização do trabalho, muitos trabalhadores passam a justificar a própria contratação precarizada a partir do ponto de vista empresarial. Por outro lado, ainda há resistência em aceitar estas explicações por parte de alguns entrevistados que recolocam a assimetria e a exploração como uma realidade cada vez mais presente nas relações de trabalho.



#### ***4.4. O lugar do precário na trajetória de trabalho***

##### *4.4.1. O tempo de trabalho informal*

Na análise das entrevistas é importante avaliar qual a proporção de trabalhos considerados informais em relação ao total de ocupações ao longo das trajetórias dos sujeitos pesquisados. Neste sentido, foi elaborado um quadro onde se apresenta há quanto tempo o sujeito estava no trabalho na época da entrevista, o tempo total em trabalhos sem vínculo empregatício, os períodos eventualmente preenchidos realizando estágios e o total de tempo de trabalho do entrevistado. O tempo de estágio foi destacado por ser um período que às vezes pode ser considerado complemento de aprendizagem, mas muitas vezes é apenas uma forma de empregar mão-de-obra barata, sem garantia de direitos, configurando assim, uma precarização de trabalho – o que poderia ser igualado ao trabalho informal. É o caso de alguns dos entrevistados, principalmente entre os de alta escolaridade, que passaram por diversas experiências de estágios.

Ainda no caso dos profissionais com nível superior, muitos apresentam em sua trajetória um período como donos de empresas, em sua maioria, informais. Este tempo também foi separado da contagem do tempo de trabalho por se caracterizar como uma situação singular frente às possibilidades de trabalho consideradas. Entre os dez entrevistados, quatro têm experiência como empreendedores. Um trabalhou por dez anos em um negócio familiar, mas apenas como ajudante. Em todos os casos em que os entrevistados seguiram o lema repetido por analistas e consultores de mercado de produzir o próprio trabalho por meio do empreendedorismo, os resultados não foram os esperados. Apesar de serem altamente qualificados, os negócios fracassaram e alguns entrevistados chegaram a perder muito dinheiro na experiência. Gustavo, analista de sistemas atualmente contratado como pessoa jurídica, revela que enquanto seus colegas de curso empregaram-se no serviço público, ele montou uma empresa, certo de que iria ganhar muito mais dinheiro, mas o que ocorreu foi o contrário. Apesar disso, Henrique, outro PJ ligado à área de tecnologia da informação, continua perseguindo o ideal do empreendedorismo e depois de fazer diversos cursos de especialização sobre o tema no Sebrae, avalia que agora está preparado para alcançar o tão esperado sucesso empresarial.

Considerando as especificidades de cada um, os dados de trabalhadores de baixa e de alta escolaridade foram divididos para possibilitar uma análise comparativa entre eles. Ao observar os quadros, as diferenças entre ambos mostram-se de forma bastante evidente. De modo geral, os entrevistados de baixa escolaridade estavam há mais tempo no trabalho atual, ou seja, o trabalho (informal) em que se encontravam no período da entrevista. Entretanto, o principal aspecto a ser destacado é o maior tempo de trabalho sem vínculo empregatício entre os entrevistados de baixa escolaridade, muitos dos quais nunca chegaram a ocupar um emprego regulamentado. Em oito dos entrevistados de baixa escolaridade o tempo total de trabalho coincide com o tempo de trabalho na informalidade. Ou seja, mais da metade dos entrevistados de baixa escolaridade trazem apenas a experiência de trabalho em situação de vulnerabilidade. No caso dos entrevistados de alta escolaridade, em nenhum dos casos os números coincidem. Todos os de nível superior tiveram experiências de trabalho com vínculo empregatício. Esta pode ser considerada uma diferença significativa entre os trabalhadores de alta e de baixa escolaridade.

**Quadro 4 - Tempo de trabalho dos entrevistados de baixa escolaridade**

<b>Nome</b>	<b>Tempo no trabalho atual</b>	<b>Tempo de trabalho informal</b>	<b>Estágios</b>	<b>Tempo de trabalho total</b>
<b>Ana</b>	3 anos	mais de 20 anos	-	mais de 20 anos
<b>Beatriz</b>	5 anos e 6 meses	7 anos	1 ano	7 anos
<b>Cecília</b>	6 anos	8 anos e 10 meses	-	8 anos e 10 meses
<b>Diana</b>	3 anos	5 anos	-	5 anos
<b>Elisa</b>	3 anos	5 anos e 2 meses	-	5 anos e 2 meses
<b>Flora</b>	4 meses	5 anos e 6 meses	-	5 anos e 6 meses
<b>Gabriela</b>	4 meses	4 meses	-	4 anos e 7 meses
<b>Helena</b>	8 meses	8 anos e 8 meses	-	8 anos e 8 meses
<b>André</b>	4 anos	7 anos e 10 meses	9 meses	16 anos e 7 meses
<b>Bruno</b>	5 anos	7 anos	-	7 anos

<b>Caio</b>	1 mês	9 anos e 7 meses	-	9 anos e 7 meses
<b>Daniel</b>	3 anos	3 anos e 5 meses	-	3 anos e 5 meses
<b>Eduardo</b>	7 meses	4 anos e 11 meses	1 ano e 6 meses	7 anos e 5 meses
<b>Felipe</b>	6 anos	15 anos	-	15 anos

Fonte: Entrevistas realizadas pela autora em trabalho de campo.

- Média de tempo do trabalho atual: 2,9 anos.
- Média de tempo do trabalho informal: 7,7 anos.
- Média de tempo do trabalho total: 8,8 anos.

#### **Quadro 5 - Tempo de trabalho entre entrevistados de alta escolaridade**

<b>Nome</b>	<b>Tempo no trabalho atual</b>	<b>Tempo de trabalho informal</b>	<b>Estágios/Empresa</b>	<b>Tempo de trabalho total</b>
<b>Iara</b>	1 ano e 7 meses	1 anos e 7 meses	2 anos (empresa)	6 anos e 7 meses
<b>Júlia</b>	1 ano e 6 meses	1 ano e 11 meses	-	6 anos e 4 meses
<b>Luana</b>	11 meses	11 meses	10 meses (estágio)	4 anos e 7 meses
<b>Maíra</b>	3 meses/1 mês	1 ano e 2 meses	3 anos e 1 mês (estágio)	5 anos e 3 meses
<b>Nina</b>	1 ano e 6 meses	1 ano e 11 meses	-	8 anos e 11 meses
<b>Gustavo</b>	1 ano e 4 meses	7 anos e 2 meses	4 anos e 3 meses (estágio) 3 anos (empresa)	15 anos e 7 meses
<b>Henrique</b>	3 anos	5 anos e 10 meses	5 anos (empresa)	21 anos e 10 meses

<b>Ian</b>	1 ano	6 anos e 3 meses	1 ano (estágio)	10 anos e 3 meses
<b>João</b>	1 ano	7 anos e 6 meses	1 ano (estágio) 5 anos (empresa)	23 anos
<b>Lucas</b>	1 ano	14 anos e 11 meses	10 anos (negócio familiar) 4 anos e 2 meses (estágio)	19 anos e 6 meses

Fonte: Entrevistas realizadas pela autora em trabalho de campo.

- Média de tempo do trabalho atual: 1,3 ano.
- Média de tempo do trabalho informal: 5 anos.
- Média de tempo do trabalho total: 12,2 anos.

A média de tempo do trabalho que os trabalhadores de baixa escolaridade exerciam no momento da entrevista era de aproximadamente três anos. Já a média de todos os trabalhos sem vínculo foi de pouco menos de oito anos e o tempo total de trabalho foi de quase nove anos. Entre os profissionais com alta escolaridade, por sua vez, o tempo de trabalho atual cai para pouco mais de um ano, o tempo informal fica em cinco anos e o tempo total de trabalho chega a ultrapassar doze anos. Verifica-se, portanto, que o total de tempo na ativa desses últimos é mais que o dobro do tempo passado sem vínculo empregatício, enquanto que para os entrevistados de menor escolaridade o tempo total de trabalho só excede em um ano o tempo na informalidade.

Uma possibilidade de interpretar os dados consiste na idéia que o período de trabalho precário entre os entrevistados de nível superior seria algo mais temporário, ao passo que para os demais seria uma realidade mais permanente, mais difícil de escapar. Outra explicação é que o trabalho precário seria mais recente na vida dos profissionais mais escolarizados. Reconstruindo a trajetória dos profissionais entrevistados, observa-se realmente uma tendência a uma maior flexibilização dos contratos em seus últimos trabalhos. Com exceção de quatro pessoas que desde o início da entrada no mercado de trabalho têm vivenciado modalidades de contratos sem vínculos, entre estágios e

prestações de serviço, a maioria apresenta uma concentração de empregos regulamentados antes do atual ciclo de informalização.

O pressuposto de que o trabalho precário seria algo mais duradouro na vida dos trabalhadores de baixa escolaridade também encontra sustentação na análise de suas trajetórias profissionais. A entrada na atividade geralmente inicia-se cedo, sendo que as posições que ocupam e as modalidades de vínculo reproduzem um percurso de vulnerabilidade. Percurso que, em regra, repete a trajetória de seus pais, marcada na maioria das vezes pelo trabalho precário. A grande diferença se dá pela passagem do mundo rural para o urbano, através da migração para o Distrito Federal.

Apesar da idade média não chegar a vinte e sete anos, grande parte dos vendedores e feirantes participantes da pesquisa apresenta significativa experiência anterior de trabalho. Como necessitavam complementar a renda da família, muitos começaram a laborar bem cedo, como foi o caso de Cecília:

“Quando eu morava na Bahia, aí eu vim com sete anos de idade. Aí eu fui babá... Com sete anos... Criança cuidando de outra criança... Nossa que horror. (...) Recebia não era dinheiro. Recebia roupa, comida... Era explorada, né, lógico. (...) Ah, eu durei pouco lá. Uns cinco meses... Fiquei com saudade da minha família e voltei pra lá.” *[pausa para entrevistada se recuperar. Ela se emocionou e chorou lembrando das dificuldades de sua infância]* (Cecília, vendedora da Feira de Planaltina)

Vinda de uma família muito pobre, sendo criada com seis irmãos sem nenhum apoio do pai, a entrevistada revela que sua primeira prática de trabalho se deu aos sete anos de idade como babá. O início precoce da vida ativa é uma característica recorrente entre a camada mais pobre da população. Ainda que as pesquisas de emprego procurem auferir a realidade do trabalho infantil estabelecendo a População em Idade Ativa (PIA) entre indivíduos a partir dos 10 anos, em muitos casos a estréia no mercado de trabalho se dá até antes deste marco, apesar de a legislação proibir o trabalho de crianças menores de 16 anos<sup>68</sup>. Mas Cecília não apenas foi vítima do trabalho infantil, como também não recebia salário em troca de seu trabalho, somente roupas e comida, o que configura uma relação de exploração do trabalho que poderia ser considerada análoga à escravidão, embora não houvesse restrição à liberdade. Este tipo de relação de trabalho ainda é comum entre

<sup>68</sup> A legislação estabelece 16 anos como idade mínima para o trabalho, abrindo uma exceção para os que trabalham como aprendizes a partir de 14 anos.

crianças e adolescentes, embora os dados quantitativos apresentados no capítulo 3 apontem para uma expressiva redução do trabalho em situação de vulnerabilidade para esta faixa etária (ver Tabela 19).

Embora não tenham vivido situação tão difícil, o emprego anterior de todos os entrevistados de baixa escolaridade pode ser considerado trabalho precário, sendo que apenas três tinham vínculo e os direitos garantidos. O mais comum para o sexo feminino era o trabalho doméstico, com quatro ocorrências. Entre homens e mulheres, quatro foram vendedores anteriormente, sendo que dois tinham vínculo empregatício e dois já trabalhavam em feiras. Os demais apresentavam ocupações diversas como trabalhador rural, segurança, pintor, operário de construção civil e degustadora de café. Somente uma das vendedoras não teve nenhuma experiência prévia.

É interessante elaborar uma comparação da trajetória destes trabalhadores com a de seus pais. Como muitos entrevistados de baixa escolaridade são migrantes, sua origem e experiência em geral vêm “da roça”. Assim, oito de seus pais são ou eram (no caso dos aposentados ou falecidos) trabalhadores rurais. O restante divide-se em empregadas domésticas (4), comerciários (3), feirantes (2), mecânicos (2), além de pintor, bombeiro hidráulico, eletricitista, operador de máquina, professora e funcionária pública. Assim, percebe-se uma maioria em situação de vulnerabilidade, mas também há exemplos de profissões mais seguras, como a de professor, funcionário público e, em certa medida, de comerciário. Talvez seja significativo o fato que entre os quatro que vieram de famílias com condições menos precárias (pela ocupação de um ou ambos os pais como professor, servidor público ou comerciário), dois são os únicos entrevistados que atualmente são donos do negócio na feira.

Contrariamente aos trabalhadores de baixa escolaridade em que a informalidade domina quase a totalidade do tempo de trabalho, os profissionais de tecnologia da informação e de comunicação entrevistados apresentam apenas cinco anos sem vínculo empregatício formalizado para mais de doze anos na ativa. Observou-se, ainda, que em sua maioria, as modalidades de contratos atípicos estão presentes mais recentemente em sua trajetória profissional. Os trabalhos anteriores tendem a ser empregos regulamentados em sua área profissional. Diferentemente dos primeiros, portanto, este percurso aponta a tendência de aumento da flexibilização dos contratos como reflexo das mudanças

estruturais do capitalismo que incidiriam na criação de novas relações e formas de trabalho.

#### *4.4.2. A questão do vínculo*

No caso da maioria dos entrevistados de baixa escolaridade, o processo de precarização manifesta-se pelo trabalho assalariado não-regulamentado, que não se constitui como uma forma nova de contrato, mas um descumprimento legal do contrato assalariado. A consequência deste tipo de inserção, conhecida no Brasil como trabalho assalariado sem carteira assinada, é que geralmente não se estendem a estes trabalhadores os “direitos trabalhistas e previdenciários em vigor na sociedade nem os benefícios conquistados pelas categorias em convenções coletivas de trabalho” (Galeazzi, 2006, p. 205).

Considerando esta ausência de registro e de proteção social, os entrevistados tendem a valorizar a regulamentação do emprego assalariado. Quando se indaga a respeito de como consideram a questão do vínculo no emprego, geralmente mencionam a importância do emprego “fixo”, com carteira assinada. As explicações que dão para isto são dividem-se em: “por causa dos direitos”, “pelas garantias”, “é mais seguro para aposentar”, “tem referências e tempo de trabalho”.

“É porque você... você tem mais direitos, tem vantagens, entendeu? É uma coisa mais segura... porque a carteira é a segurança que você tem para o futuro, né? Porque... para você aposentar, para você conseguir alguma coisa, para você receber depois (que) você já não estiver agüentando trabalhar, você tem que provar que você trabalhou aquele tanto. A carteira de trabalho é isso. Por isso que eu acho importante (assinar) a carteira de trabalho. Mas, enquanto eu não arrumo um serviço... fichado...” (Helena, vendedora da Feira de Planaltina)

“... se for um serviço fichado, tem mais direito. (...) No meu caso, o meu patrão é uma pessoa muito boa, não tenho nada que falar dele, ele é uma pessoa que o que eu preciso ele me ajuda... ele pode até cobrir, pode me ajudar... Mas se fossem outras pessoas, eu não sei se fariam o mesmo. Mas se pensar assim (no ponto) certinho... passa um mês doente... quem vai cobrir... quem vai pagar minhas dívidas? Ninguém. Agora se eu fosse fichada não, eu iria pro INSS (direitinho). (...) se fosse fichado eu receberia o...como é que fala... seguro-desemprego. Aqui não. Mesmo eu saindo eu não tenho direito a seguro-desemprego... e no caso paga meus

dias trabalhados e acabou (vai embora)... Só que muitos aqui na feira que nem isso pagam... não pagam férias, 13º, nada (...) Depende (muito do ponto de vista) do patrão. Tem feirante que acha assim... que o funcionário não tem direito, pelo fato dele não ser fichado, ele não tem direito de receber essas coisas, né?” (Diana, vendedora da Feira de Planaltina)

“Duas semanas sem trabalhar, duas semanas sem ter dinheiro. O serviço autônomo tem isso, né? Você não tem segurança nenhuma. É bom pelo um lado e ruim por outro (...) Não, para mim é mais negativo do que positivo. É, porque não tem... éh:: não tem éh:: as vantagens. Porque, em outro serviço, mesmo que você não esteja de... de carteira fichada, se você adoecer e for ao médico, o médico te der um atestado, você tem como comprovar que você estava doente. E o autônomo não, você não tem como provar.” (Ana, vendedora ambulante)

A despeito da preferência declarada da maioria destes trabalhadores pelo emprego “fichado” ou “com carteira assinada”, em um ou dois casos parece que ocorre uma mera repetição de uma frase bastante disseminada pelo senso comum, sem grande reflexão sobre a questão. É o caso do feirante que afirmou ser importante e quando indagado o porquê respondeu que não sabia: “Ah, sei lá, (...) eu... não tenho muito o que explicar, viu?”. Entre os poucos que afirmam não dar importância para o emprego forma estão aqueles que têm melhores condições de trabalho, como os donos de banca e os vendedores que têm uma renda mais elevada, como os entrevistados a seguir:

“Ah, eu::... tem hora que eu acho que é bom, tem hora que eu acho que é ruim. (...) Mas, eu prefiro/... onde eu tô é o que eu gosto muito. Não é assim/... não é carteira assinada, mas tem muita gente que tem carteira assinada e não ganha o tanto que eu ganho. Não adianta você... ter carteira assinada e ganhar quatrocentos reais. Como é que eu vou/... o que que eu vou fazer com quatrocentos reais? Não é? Não tem jeito. E onde eu tô eu ganho muito... só não é assinado, mas é bom.” (Felipe, vendedor da Feira do Guará)

“Ah:: a gente acaba... perdendo. Se você for olhar para esse lado... aí você acaba desanimando, você acaba querendo trabalhar... mas eu creio que é igual eu te falei, é melhor aqui... né? Mesmo que eu não ganhe décimo terceiro, mas eu prefiro aqui, pelo menos não tem tanto aborrecimento, né, com patrão, esses negócios.” (André, dono de banca na Feira de Planaltina)



Diferentemente dos trabalhadores de baixa escolaridade, a maior parte dos entrevistados de alta escolaridade apresenta modalidades atípicas de contratação como manifestação do “fenômeno da proliferação de situações laborais alternativas à relação assalariada” (Galeazzi, 2006, p. 206). Como consultores, pessoas jurídicas e autônomos, estes profissionais vivenciam novas formas contratuais de trabalho, não-assalariadas, que a princípio divergem do simples descumprimento da legislação trabalhista como é o caso do assalariamento sem registro, embora, como visto, muitas vezes correspondem a uma tentativa de disfarçar um vínculo empregatício.

Ao avaliarem a atual forma de inserção profissional, muitos profissionais destacam a possibilidade de trabalhar em sua área de formação e em uma atividade que dê sentimento de realização e crescimento profissional. No caso das consultoras em comunicação e marketing, as três afirmaram que ao trabalharem como empregados de uma empresa, a possibilidade de se destacar em seu campo era menor, principalmente na área de criação em marketing. Já como autônomas, sustentam que podem criar livremente, apresentam maior produtividade, e recebem o crédito por isso.

“Mas, eu acho que, hoje em dia, os profissionais estão se adaptando a isso. Esse negócio de carteira assinada... com previdência privada aí, (isso num)... Eu acho que as pessoas querem mais qualidade de vida e produtividade. Porque, às vezes, você trabalha em uma empresa, igual eu trabalhava... que eu já estava cansada, você ia lá... às vezes... muitas vezes você produz e muitas vezes você não produz. (...) a minha área tem muita gente trabalhando assim, sabe?” (Iara, consultora em comunicação e marketing)

Neste sentido, a representação construída sobre a informalidade pelos entrevistados não se resume a uma visão permeada pelo negativo e pela falta (falta de emprego regulamentado, falta de estabilidade, falta de direitos e garantias). Há aspectos que eles consideram positivos e que devem ser levados em consideração ao se realizar um estudo sobre a flexibilização e precarização do trabalho. O reconhecimento de seu trabalho é um dos fatores que mais pesa neste sentido, confirmando análise de Malenfant *et al.* (2007). A importância do trabalho para o reconhecimento social e a gratificação pessoal é enfatizada por Júlia:

“Não, prefiro (permanecer ainda como autônoma). Porque, hoje... é uma questão assim, você ter estudado, você ter investido... na sua carreira...

no seu conhecimento (...) Então, conseguir um cliente, nossa, é uma glória, é conquista minha, né? Então assim, foi... foi (porque ele confiou em mim), foi porque ele acreditou no que eu falei. Aí, você faz o trabalho, depois o cliente vem, elogia, gosta, o negócio sai no jornal, sai na ( ), as pessoas começam... então assim, realmente é muito gratificante. Então, nem se compara ao trabalho numa empresa. (Você é realmente ofuscada, você) ( ) no dia-a-dia... as pessoas nem sabem o que você de fato fez, o que você produziu... então, aqui... o reconhecimento é muito maior pela nossa produtividade” (Júlia, relações públicas com negócio informal em marketing de moda)

Todavia, mesmo estando muito satisfeita pela possibilidade de trabalhar em sua área de especialização, pela flexibilidade dos horários e pela liberdade de criar sem interferências, uma das consultoras autônomas aponta uma preferência por um “emprego fixo”, sem a insegurança da situação atual:

“... eu preferia ter algo fixo. Assim, eu preferia... apesar de ter toda essa facilidade de horário, de tempo, de liberdade... de não ter um chefe ali toda hora te... te... te pedindo as coisas mesmo, eu preferia ter um emprego fixo, ganhando um salário certo todo mês, mesmo que fosse menos... do que eu ganho.” (Luana, jornalista e consultora em moda)

Dois consultores que já acumulam entre seis e sete anos trabalhando como contratados de organismos internacionais não vêem muita perspectiva de voltar a se inserir em um emprego regulamentado. Apesar de sentirem falta dos direitos garantidos pelo emprego, não acreditam mais na possibilidade da carteira assinada. Parece que já se conformaram com as novas formas de trabalho ou consideram pouco provável as chances de conseguir um trabalho melhor que o atual com vínculo empregatício. Como ressalta um deles ao comentar os benefícios do vínculo: “são seis anos que eu trabalho com... com outro tipo de contrato. Eu já esqueci, na verdade. Você que está me fazendo lembrar, sabe?”. O outro aponta como prioridade pesar “o propósito do trabalho com a sustentação digna”, ou seja, busca um trabalho que o realize ao mesmo tempo em que ofereça uma boa remuneração:

“Agora, tem coisas cruciais, né? Eu não tenho plano de saúde, eu não tenho nem INSS... (pago) né? Não tenho... e a aposentadoria? Então... né? Não tenho uma série de coisas, então... essas questões entram agora... na pauta... uma prioridade. Eu tenho que equacionar... né? tenho que... equacionar. (...) É:: procurar alguma coisa que/... quer dizer... equacionar... o propósito do trabalho com a sustentação digna, né? ( )... Equacionar... a viabilidade da vida, nos padrões mínimos de... sobrevivência, né? com... trabalho... digno, entendeu? Se isso significa carteira de trabalho? Tá. É porque o meu caso... é atípico mesmo. Eu

não... eu:: preferiria buscar um bom trabalho e que eu ganhe legal. Fiz ( ) de carteira de trabalho, fiz ( ) de carteira de trabalho. Mas eu ach/... eu acredito que isso não vai acontecer. Eu não acredito em carteira de trabalho. Não no meu caso... no meu caso, muito dificilmente. Eu acho que não existe mais essa perspectiva/... a não ser num concurso. A iniciativa privada me contratar? Acho que é pouco provável. Eu posso... criar uma empresa e prestar serviços, ( ) (negócio próprio), isso é bem possível... né? Agora, carteira de trabalho tsc-tsc-tsc.” (João, assessor de imprensa de Ministério, contratado por organismo internacional)

Enquanto os entrevistados anteriores refletem sobre os aspectos positivos e negativos da questão do vínculo, Henrique tem a visão de emprego e estabilidade permeada de negatividade. Coerentemente com a representação que construiu sobre o empreendedorismo e seu desejo de concretizar seus inúmeros projetos de empreendimentos nos mais variados segmentos de negócios, afirma detestar a idéia de trabalhar para os outros. Espera ficar gerenciando os negócios abertos com outros sócios, ter mais tempo livre e boa remuneração. Confessa, no entanto, que sua esposa não compartilha de seu entusiasmo e preferia que ele tivesse um emprego com carteira assinada.

“Emprego público, eu detesto emprego público... eu:: detesto a idéia de ( ) e trabalhar para os outros. Na verdade eu... eu fiquei a maior parte da minha vida (não foi) trabalhando para os outros. Eu fiquei trabalhando... eu trabalhei acho que... de dezoito anos... carteira assinada, eu devo ter trabalhado uns:: seis anos... sete anos. A maior parte eu nunca... eu nunca... assim... éh:: eu nunca fiquei preocupado: ‘Ah amanhã eu vou perder o emprego, a estabilidade’. Eu nunca tive isso comigo não... (por causa de perder o emprego). Porque, sempre... eu sabia que::, se eu sáisse do emprego eu sei que eu... eu me virava, fazia outra coisa, mas eu arrumava outro emprego.(...) Porque (eu quero mais) é o tempo livre para fazer o que eu quiser... fazer outras coisas... correr atrás de outras coisas, do que mexer com informática e:: ficar preso nos outros. Meu negócio nunca foi ter:: um... estabilidade no emprego não. (...) A minha esposa não gostou não, até hoje ela não gosta [*do fato de ele não ter vínculo*]. Ela quer que eu arrume emprego de carteira assinada. Eu falei ‘Não tem jeito. Mesmo que eu queira carteira assinada, com o salário que eu ganho hoje, não tem condição deu... deu ter carteira assinada’. É muito complicado.” (Henrique, analista de sistemas, contratado como PJ)

Finalmente, Máira posiciona-se entre os quatro profissionais entrevistados que mantêm a convicção da superioridade de um emprego regulamentado em relação às outras modalidades de contratação. Enquanto alguns valorizam mais a liberdade e realização profissional e outros a remuneração, para ela o essencial mesmo é a segurança de se ter a carteira assinada e os respectivos direitos que foram associados à “cidadania salarial”:

“Nossa, eu estava (lutando) agora, fiz uma entrevista numa... numa televisão... o salário também não era lá essas coisas, mas, só de você ter uma carteira assinada, segurança dos seus direitos, segurança do décimo terceiro, você poder tirar suas férias... isso já é grande coisa, né? Quando está contribuindo, você está contando com aquele tempo de serviço. Então, muito, né?” (Maíra, repórter e assessora de imprensa).

Esta também é a visão da maioria dos contratados flexibilizados que trabalham no segmento de desenvolvimento de sistemas pesquisados por Salatti. Entre contratados como pessoa jurídica, autônomos e cooperados, grande parte “escolheria a CLT como a melhor forma de relacionamento entre empresa e trabalhador e justificam isso com variados motivos, dentre eles, a segurança no relacionamento profissional e as garantias (direitos) que a CLT proporciona” (Salatti, 2005, p.95). Muitos dos que manifestam esta preferência jamais vivenciaram este tipo de vínculo, sendo que há casos de profissionais que acumularam uma larga trajetória de trabalho já tendo experimentado diversas formas de contratação atípicas. Mesmo assim, há um consenso de que a área de Tecnologia da Informação (TI) tende a obedecer a um padrão diferenciado de contratação. A mesma constatação foi enunciada tanto pelos profissionais de informática como os de comunicação entrevistados para a presente pesquisa.

## CONCLUSÃO

Esta tese buscou discutir a produção de novas formas de trabalho a partir de um processo de mudanças estruturais no capitalismo que procura assegurar a competitividade das empresas pela flexibilização das contratações e a supressão dos direitos conquistados pelos trabalhadores. Partiu-se do pressuposto que estaria havendo uma proliferação de inserções ocupacionais distintas da relação assalariada regulamentada e, portanto, não regidas pelas garantias dadas a partir de tal contrato, o que poderia constituir uma tendência à precarização das relações de trabalho. Neste sentido, com o crescimento das contratações flexíveis, profissionais de alta escolaridade aproximar-se-iam da experiência de trabalho precário vivida há tempos por trabalhadores de baixa escolaridade.

Para avaliar como as mudanças do mercado de trabalho refletiram nas características e condições de inserção profissional dos trabalhadores brasileiros foram utilizados dados de pesquisas estatísticas, principalmente do IBGE e do DIEESE, em uma perspectiva mais abrangente. De acordo com estes dados, depois de uma deterioração significativa tanto da qualidade como da quantidade de empregos nos anos 1990, o cenário geral do mercado de trabalho do Brasil apresenta sensível melhora. No entanto, ao utilizar as categorias de trabalhadores em situação de vulnerabilidade e de contratados à margem da modalidade padrão em tentativa de apreender empiricamente a situação de trabalho precário, constatou-se uma ampliação do número de trabalhadores nestas categorias em relação ao total dos ocupados, inclusive com elevação mais expressiva entre os de maior escolaridade.

Comparativamente às outras regiões metropolitanas pesquisadas, o Distrito Federal se destaca pelo forte crescimento de contratações flexibilizadas, bem acima das demais regiões. Enquanto os trabalhadores flexibilizados desta região aumentaram 135% de 1992 a 2006, os ocupados em geral subiram 60% e os trabalhadores registrados diminuíram sua participação no total de ocupados. Parte considerável dos empregos regulamentados eliminados foi substituída pelos contratados terceirizados e assalariados sem registro, os dois grandes responsáveis pela elevação do número de posições precarizadas na região. Este padrão de flexibilização dos contratos ocorreu inclusive na

administração pública, setor de atividade mais representativo do Distrito Federal. O percentual de ocupados no setor sofre uma redução ao longo do período e há um aumento de sete vezes o número de contratados à margem da modalidade padrão. Este salto ocorre no final dos anos 1990, coincidindo com o auge do processo de reestruturação produtiva e das reivindicações empresariais por maior flexibilização das relações de trabalho, e pode ser relacionado a uma política de reforma administrativa implantada com o objetivo de diminuir o tamanho do Estado e torná-lo “mais eficiente”.

Constatou-se que a precarização do trabalho no Distrito Federal atingiu a população de forma diferenciada de acordo com seus atributos pessoais. Confirmando a interação apontada por Vosko (2006) entre trabalho precário e relações raciais e de gênero, mulheres e negros estão em lugar “privilegiado” em termos do aumento de contratações flexibilizadas no período analisado. Também deve ser mencionada a ampliação destas modalidades de inserção entre trabalhadores adultos e mais velhos. Se antes era grande a presença de jovens, o fenômeno tende a generalizar-se para ocupados de todas as faixas etárias. Quanto à escolaridade, o crescimento de posições precarizadas revelou-se mais expressivo entre os trabalhadores com ensino médio e, principalmente, entre os que têm ensino superior. Assim, os dados sustentam a hipótese de que haveria uma grande ampliação da precarização entre profissionais de alta escolaridade. Ainda que tenha havido um importante aumento da escolaridade dos trabalhadores, a elevação das pessoas com nível superior em posições precárias foi maior que a do total de ocupados com esta escolaridade.

A opção por usar as categorias de trabalhadores em situação de vulnerabilidade e de contratados fora da modalidade padrão como indicativas do trabalho precário originou-se da necessidade de se estabelecer uma caracterização empírica da precarização do trabalho no Distrito Federal. Apesar das dificuldades e problemas de se operacionalizar o conceito e verificar sua ocorrência na realidade, considerou-se que foi importante como tentativa de descobrir se de fato estaria havendo uma tendência de precarização do trabalho na região. Após o exame dos dados estatísticos, concluiu-se que sim, é possível afirmar a existência de uma maior precarização do trabalho no Distrito Federal, principalmente pelo aumento de contratações flexibilizadas, nas quais os trabalhadores não têm acesso aos benefícios e à proteção social do emprego regulamentado.

Ademais, a pesquisa quantitativa permitiu a apreensão dos atributos que estariam relacionados às categorias de trabalhadores vulneráveis e de contratados flexibilizados. Em suma, o vulnerável típico da região em 2006 seria uma mulher, negra, adulta, chefe de família, com ensino fundamental incompleto, trabalhadora doméstico sem registro, com rendimento de R\$ 378,81. Por outro lado, o perfil do flexibilizado é um pouco diferente: seria do sexo masculino, negro, adulto, com escolaridade média, terceirizado da administração pública, com rendimento de R\$ 754,39. Nota-se que enquanto a trabalhadora vulnerável acumula uma série de características que contribuem para torná-la mais vulnerável, o contratado flexível apresenta características mais próximas à maior parte dos ocupados da região. Apesar da menor vulnerabilidade da segunda categoria, pressupõe-se que isto revele um novo perfil de precarização do trabalho de indivíduos com atributos pessoais que, em outros tempos, lhes garantiam uma melhor inserção no mercado de trabalho.

Com o objetivo de compreender a percepção dos trabalhadores flexibilizados a respeito de sua condição no mercado de trabalho, realizou-se uma pesquisa qualitativa sobre a trajetória ocupacional de trabalhadores representativos da presente configuração do capitalismo. Neste sentido, foram entrevistados profissionais das áreas de comunicação e tecnologia da informação, na condição de personagens emblemáticos da realidade contemporânea: altamente qualificados e escolarizados, mas contratados de forma flexibilizada, em estado de permanente insegurança. Para entender as singularidades e as continuidades deste novo tipo de inserção em relação à tradicional inserção informal de trabalhadores de baixa escolaridade, optou-se por realizar uma análise comparativa da trajetória destes profissionais de nível superior com o percurso realizado por vendedores informais e feirantes. Com este contraste, procurou-se avaliar se a flexibilização dos contratos poderia redundar em uma precarização do trabalho e até que ponto ela aproximaria o profissional de alta escolaridade do universo dos trabalhadores em situação de vulnerabilidade.

Inicialmente, constatou-se a grande variedade de formas encontradas pelas organizações para flexibilizar a contratação dos profissionais. Entre o trabalho atual e os anteriores, os entrevistados ligados às áreas de comunicação e tecnologia da informação haviam trabalhado como estagiário, assalariado sem registro, autônomo, cooperado,

*freelancer*, pessoa jurídica, consultor contratado por organismo internacional e pseudo-sócio, além das experiências como assalariados regulamentados e empresários (com e sem registro). Percebe-se a diversidade de maneiras encontradas pelos empregadores para diminuir o custo de trabalho de modo a aumentar sua produtividade e lucro. Ainda que a maioria das modalidades de vínculo seja respaldada por lei, na realidade o que ocorre é uma tentativa de mascarar uma relação empregatícia por meio de outro tipo de relação de trabalho que não prevê o acesso a uma série de direitos e proteção social. Resulta disso que enquanto um pequeno número dos entrevistados de baixa escolaridade podia tirar férias e recebia décimo terceiro salário, o único benefício acessível a apenas três entrevistados de alta escolaridade era a possibilidade de tirar trinta dias de descanso sem nenhum acréscimo. Apesar da ausência de direitos decorrente da suposta autonomia, a maioria dos profissionais entrevistados vive uma clara relação de subordinação em seus trabalhos, com hierarquia, necessidade de cumprir ordens e horários. Se entre os profissionais com ensino superior existe a ambigüidade de uma autonomia oficial e uma subordinação na prática, entre os trabalhadores entrevistados há, de um lado, os donos de negócio, claramente autônomos e, de outro, seus empregados, os vendedores. Neste caso, a questão é mesmo de falta de regulamentação de uma relação assalariada, mas não registrada legalmente. O mundo da informalidade muitas vezes expõe o trabalhador a um universo de incertezas pela ausência de regras formais que lhe assegure alguma estabilidade social ou mesmo a confirmação de seu direito de existir (Nunes, 2004). Mesmo que todo trabalho seja realizado dentro de um campo normativo, sendo ou não assalariado (Dal Rosso, 2003), a falta de regulamentação legal geralmente deixa o trabalhador em uma situação vulnerável.

Outro fator que diferencia os entrevistados de baixa e de alta escolaridade é a remuneração. Embora haja ampla variação, a média de rendimentos entre profissionais de nível superior é quase seis vezes maior que a média dos vendedores e feirantes. Assim, com base exclusivamente no critério da renda, pode haver dificuldades em se afirmar que o conjunto dos profissionais entrevistados seja precário. Há que se considerar, no entanto, a instabilidade da remuneração, a ausência de direitos e benefícios, os gastos e a insegurança do trabalho, entre outros aspectos que indicam uma precarização das condições de trabalho dos contratados flexibilizados.



O desgaste vivenciado pela instabilidade da renda e a insegurança do trabalho pode ser abrandado pelo apoio recebido por colegas, familiares e mesmo instituições como sindicatos, associações e igrejas, de forma a contornar as conseqüências negativas da precarização para o indivíduo (Clarke *et al.*, 2007). Entre os sujeitos pesquisados, este amparo é formado principalmente por pais, cônjuges e familiares que garantem não apenas certa segurança financeira como estabilidade emocional para as incertezas cotidianas de tal situação de trabalho. Não foi mencionado o apoio de sindicatos e outras organizações por parte dos entrevistados. Confirmou-se, por outro lado, que quanto mais precária a condição do trabalhador, mais difícil é o acesso a esta proteção. Foi o caso de alguns dos vendedores entrevistados: os mais vulneráveis geralmente fazem parte de uma rede de relacionamentos com maior grau de vulnerabilidade. Às vezes o trabalhador precário é apoio de outros em situação ainda mais difícil. Deste modo, a rede de proteção tende a ser mais frágil entre os que mais precisam.

Além do apoio fora do trabalho, as relações construídas no trabalho indicam maior ou menor possibilidade de resistir às condições adversas. O equilíbrio entre demanda e controle no trabalho é fundamental para a satisfação profissional (Clarke *et al.*, 2007). Quando a exigência é excessiva, o trabalhador tem baixo poder decisório e seus esforços não são reconhecidos, a tensão pode multiplicar os desgastes já vividos em relação à insegurança da forma de contrato. As relações de trabalho entre os dois grupos de entrevistados constroem-se de formas diversas. Se, por um lado, os vendedores de feira tinham uma relação marcadamente assimétrica como subordinados de um patrão representado por vezes como compreensivo, por vezes como explorador, entre os profissionais entrevistados em geral a suposta autonomia encobre a real subordinação e procura-se disfarçar o conflito das relações de trabalho transformando as relações entre patrão e empregado em relações entre empresas ou em prestação de serviço. Neste sentido o controle passa de força exterior para ser internalizado subjetivamente pelo trabalhador. Ainda deve ser considerado, porém, um controle mais sutil exercido sobre trabalhadores e profissionais pelo medo do desemprego em contexto social de crescente precarização das condições de trabalho (Alves, 2000).

As conseqüências e representações que os entrevistados revelam sobre suas condições de trabalho são variadas, embora a preocupação quanto à insegurança prevaleça

nas narrativas. A despeito disto, alguns entrevistados sentem-se motivados e valorizados em suas ocupações, confirmando a importância do reconhecimento social e da gratificação pessoal para a satisfação profissional do indivíduo (Malenfant *et al.*, 2007). A maior parte, porém, demonstrou sofrer algum grau de desgaste e insatisfação com o trabalho, sendo que em certos casos tal desgaste revela-se insustentável. Burchell (1989) compara os efeitos negativos do trabalho precário aos do desemprego, apontando a insegurança e a dificuldade de planejamento do futuro como causas comuns de agravamento das condições psicológicas de indivíduos de ambas as categorias. É o que se verifica quando o indivíduo trabalha sem nenhuma garantia de continuidade ou compensação pelo tempo trabalhado em caso de desemprego, acidente ou doença. Como planejar o futuro nestas condições? Segundo profissionais entrevistados, só há a possibilidade de sobreviver a esta insegurança com apoio, seja de cônjuge com emprego estável, seja de outro trabalho ou renda. Quem não tem outro tipo de amparo sente maior desgaste com a situação.

Para Clarke *et al.* (2007) há uma série de aspectos que devem ser considerados ao se analisar a satisfação no trabalho. Entre as variáveis próprias de quem tem um trabalho precário estão a incerteza de emprego futuro, o esforço de conseguir emprego e a proteção pelo fato de estar empregado. Já o trabalho em si pode ser avaliado pela interação entre o nível de exigência, o poder de decisão e o grau de reconhecimento dados ao trabalhador. Como visto nas entrevistas, quando o indivíduo está satisfeito com o trabalho em si, torna-se mais fácil contornar os aspectos negativos da precarização. Entretanto, há um elevado desgaste quando o indivíduo vivencia constante insegurança no trabalho, despende grande esforço para encontrar e permanecer no trabalho e não se sente amparado em sua posição atual. Assim, o anseio por um emprego mais estável, a expectativa de conseguir este emprego e o apoio recebido por colegas, familiares e instituições são fatores fundamentais para entender os efeitos do trabalho precário na perspectiva dos pesquisadores.

A busca por um emprego mais seguro ou a expectativa de conseguir este emprego nem sempre estão no horizonte dos entrevistados. Seja porque pretendam continuar na condição atual (somente uma entre os profissionais de nível superior e três dos de menor escolaridade), seja porque ambicionam abraçar o sonho do empreendedorismo (um profissional de nível superior e cinco vendedores de feira), ou porque não conseguem vislumbrar a perspectiva de um emprego regulamentado e de qualidade em seu futuro.

Entre os que ainda têm o anseio e a esperança de uma relação de emprego protegido, há quatro profissionais de alta escolaridade e seis trabalhadores de baixa escolaridade. Finalmente, os quatro profissionais restantes não estão certos de qual modalidade de vínculo escolheriam, afirmando que dependeria das condições de cada alternativa. Por certo, há uma preferência por um trabalho que equacione boa remuneração, gratificação pessoal e reconhecimento social com as garantias de direitos e proteção social. A questão é que muitos duvidam que esta seja uma opção exequível. E os dados quantitativos das pesquisas de emprego confirmam que esta possibilidade está cada vez mais restrita até mesmo para profissionais altamente qualificados e escolarizados.

Verificou-se maior dificuldade de pensar o futuro a longo prazo com a precarização do trabalho. Em certos casos, o trabalhador passa a ser dominado pelo medo do desemprego e pelos movimentos do mercado, com a subjetividade tomada pela insegurança e instabilidade. Como consequência, há maior individualização das ações e enfraquecimento da busca por mudanças mais amplas das relações de trabalho (Tittoni; Nardi, 2006). Com exceção de um único entrevistado, envolvido, em um momento anterior, com a tentativa de defesa dos direitos da categoria dos contratados por organismos internacionais, nenhum dos demais transformou a insatisfação com as condições de trabalho em resistência e ação coletiva. A perspectiva de saída é sempre individual, seja pela procura de outra relação de trabalho, seja pela tentativa de se destacar na atual e melhorar suas condições de trabalho e de empregabilidade.

Conforme Standing (1997), a era de regulação social baseada no sistema de bem-estar dá lugar à tendência de regulação do trabalho pelo mercado. É certo que o sistema de bem-estar social baseado na cidadania salarial estabeleceu-se principalmente entre os países da Europa, mas sempre foi visto como modelo a ser alcançado por outros países no futuro. Se a era da regulação caracterizou-se pela extensão de uma série de direitos e benefícios aos trabalhadores, como a segurança no emprego, a regulamentação das contratações e demissões, a proteção à renda e à associação e mobilização dos trabalhadores por meio de sindicatos, no período seguinte as regras se modificam. Rompe-se a tendência de busca do pleno emprego baseado no emprego assalariado regular e permanente. Há uma grande ampliação do desemprego e crescente flexibilização do mercado de trabalho com o avanço de formas atípicas e inseguras de trabalho, geralmente

com baixos salários, menor segurança de representação e menos benefícios sociais. Observa-se um aumento da insegurança para os trabalhadores, com o deslocamento dos riscos do capital para o trabalho.

Juntamente com as mudanças da organização do trabalho e do processo produtivo constitui-se uma nova subjetividade para o trabalhador na qual o mercado assume posição central. Antes, o sujeito era reconhecido pela ética do trabalho que associava o dever e o direito ao trabalho, a cidadania ao emprego assalariado. Segundo a lógica atual, os trabalhadores devem agir como empresas e competir por melhores posições no mercado de trabalho. Modos de agir, pensar, sentir e trabalhar devem se conformar a esta nova subjetividade, centrada no mercado e na competitividade. Com a incorporação dos objetivos da empresa à subjetividade do trabalhador, busca-se a um só tempo a sua subordinação às necessidades da organização e a negação da exploração e da contradição entre capital e trabalho (Tittoni; Nardi, 2006). O processo de sujeição da subjetividade do trabalhador pela empresa vem sendo intensificado de tal forma que muitos dos trabalhadores passam a repetir o discurso da inevitabilidade da flexibilização das contratações, justificando sua própria contratação precarizada a partir do ponto de vista empresarial, ignorando a contradição entre as posições na relação de trabalho. Esta posição foi encontrada principalmente entre profissionais de alta escolaridade entrevistados. Entretanto, ainda há resistência em aceitar este discurso. Alguns entrevistados recolocam a assimetria das relações de trabalho em seu lugar, ao perceber uma realidade cada vez mais marcada pela exploração do trabalho.

Ao analisar a trajetória ocupacional dos entrevistados outra diferença entre trabalhadores de alta e de baixa escolaridade fica evidente: o maior tempo de trabalho sem vínculos formais desses últimos. Mais da metade dos vendedores e feirantes entrevistados nunca teve um emprego registrado, toda sua experiência foi construída na informalidade. Entre os profissionais de nível superior, por outro lado, todos tiveram experiências de emprego assalariado regulamentado. O total de tempo na ativa é mais que o dobro do tempo passado sem vínculo empregatício, enquanto que para os entrevistados de menor escolaridade o período total de trabalho só supera em um ano o tempo na informalidade. Ao observar a trajetória dos profissionais entrevistados, verifica-se que a maior parte apresenta a tendência a concentrar empregos regulamentados em um período anterior e

contratações flexibilizadas no período mais recente. Assim, com exceção de quatro pessoas que alternam contratações sem vínculo desde a entrada no mercado de trabalho, o trabalho precário parece ser mais recente na vida dos profissionais mais escolarizados. Consta-se, portanto, que diferentemente da situação dos trabalhadores de baixa escolaridade, há uma tendência de aumento da flexibilização dos contratos entre os profissionais de comunicação e tecnologia da informação pesquisados que pode estar refletindo a criação de novas relações e formas de trabalho dentro das recentes mudanças do processo produtivo. Confirma-se a tendência de precarização do trabalho em um contexto em que impera a lógica do mercado e mesmo indivíduos altamente escolarizados estão sujeitos a conviverem com a insegurança, a instabilidade e a ausência de direitos e proteção social.

Contextualizando a realidade da precarização e das novas modalidades de inserção no mundo do trabalho, aparece a racionalidade econômica do capitalismo atual em que a insegurança passa a ser vista de modo positivo e torna-se a forma normal de trabalho. Toda responsabilidade recai sobre o trabalhador, desde a formação, o emprego e desemprego, com a diminuição da garantia de proteção social. Os tempos de trabalho e não-trabalho mesclam-se e a obrigação de trabalhar torna-se mais intensa. Não há mais a garantia de integração social pelo emprego. Assim, é preciso elaborar estratégias que mostrem os ganhos econômicos da flexibilização e que minimizem seus custos (Rose, 1999). As novas formas de trabalho que surgem no capitalismo contemporâneo aproximam os trabalhadores de antigas formas de precarização relativas à contratação, condições de trabalho e proteção social. Os vendedores informais e os profissionais flexíveis entrevistados são exemplos que combinam diversas situações de vulnerabilidade nas relações de trabalho, mas que fazem parte da mesma lógica capitalista na qual a insegurança é a norma.

As recentes mudanças no mundo do trabalho discutidas nesta tese devem ser compreendidas dentro de uma ordem econômica, política e social que se tornou hegemônica a partir do final do século XX. Resultam de um processo histórico e estrutural de acumulação capitalista que culmina no atual estágio de mundialização e financeirização do capitalismo no qual o atendimento às necessidades de acumulação de riqueza do capital impõe-se em detrimento da coletividade e, particularmente, dos trabalhadores. Se no pós-guerra foi constituído um sistema de regulação social do trabalho em que se buscava

“domesticar” o mercado e proteger o cidadão da assimetria de suas relações de trabalho, a lógica agora é de garantir as condições para o livre funcionamento do mercado. A partir da crise dos anos 1970, ocorre uma reestruturação global do capital visando recuperar seu padrão de acumulação por meio de uma reorganização política e econômica na perspectiva de uma desregulamentação dos direitos e ampliação da flexibilização das relações de trabalho. Cada vez mais subordinado à valorização do capital, o trabalho volta a ser reduzido a mera mercadoria (Krein, 2007). O mercado passa a determinar a relação de emprego, ajustando as formas de contratação e de remuneração dos trabalhadores de modo a reduzir seus custos e aumentar o lucro. Junto à reorganização econômica impõem-se “profundas transformações tecnológicas e organizacionais - denominadas de reestruturação produtiva -, que também serviram como coerção no ajuste da força de trabalho à nova ordem e alteraram as bases sob as quais se estabelece o emprego” (Krein, 2007, p. 290).

Este processo sofre algumas alterações no Brasil devido às particularidades sócio-históricas do país. Além de ocorrer mais tarde (principalmente a partir dos anos 1990), as mudanças encontram ambiente marcado pela “flexibilidade estrutural” do mercado de trabalho e um menor nível de proteção pelo assalariamento. Diferentemente dos países centrais em que se constituiu a cidadania salarial, o Brasil não chegou a cumprir a promessa de integração social pela relação assalariada protegida já que cerca de metade da população não tem acesso aos direitos derivados da relação de trabalho. Ademais, Alves (2000) e Krein (2007) apontam traços históricos de flexibilidade advindos das características estruturais do mercado de trabalho brasileiro (excedente estrutural da força de trabalho, elevada informalidade, alta rotatividade e baixos salários) e da forma de regulação e efetivação da legislação trabalhista. Apesar do discurso de excessiva rigidez da legislação, há muito tempo as empresas têm liberdade para ajustar o volume e preço da força de trabalho no país, pela facilidade de demitir, a não formalização do vínculo e a fragilidade da fiscalização.

Neste sentido, o novo tipo de flexibilização que se estabelece no Brasil a partir da década de 1990 articula-se à “flexibilidade” tradicional do mercado de trabalho, ampliando ainda mais a liberdade do mercado em definir unilateralmente a forma de uso e contratação da força de trabalho e intensificando a precarização do trabalho no país. Com isto, cresce o número de contratados flexíveis entre indivíduos que anteriormente tinham a garantia de

uma melhor inserção no mercado de trabalho, como os trabalhadores com maior grau de escolaridade. Ainda que tenha havido um significativo aumento da escolarização da população, muitas vezes estimulada pelo discurso de que isto lhe asseguraria maiores possibilidades de conseguir e manter um emprego, a contrapartida foi uma elevação ainda maior na flexibilização de contratos entre os mais escolarizados. Assim, mesmo buscando maior qualificação e constante aperfeiçoamento, profissionais altamente escolarizados passam também a conviver com a instabilidade de uma relação de trabalho em que não há proteção nem garantias. Uma relação de trabalho em que prevalece a lógica do mercado de precarizar para acumular.

## BIBLIOGRAFIA

ALVES, Giovanni. Trabalho e sindicalismo no Brasil: um balanço crítico da "década neoliberal" (1990-2000). **Revista de Sociologia Política**. Curitiba, N°. 19, nov. 2002.

\_\_\_\_\_. **O novo (e precário) mundo do trabalho: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo**. São Paulo: Boitempo, 2000.

ALVES, Maria Aparecida. Formas contemporâneas do trabalho informal no Brasil. In: **ABET, VIII Encontro Nacional de Estudos do Trabalho**, São Paulo, 2003.

ALVES, Maria Aparecida; TAVARES, Maria Augusta. A dupla face da informalidade do trabalho: “autonomia” ou precarização. In: ANTUNES, Ricardo. (org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.

ANTCLIFF, Valerie. Broadcasting in the 1990s: competition, choice and inequality? **Media, Culture and Society**. Vol. 27(6): 841-859, 2005.

ANTUNES, Ricardo. (org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.

\_\_\_\_\_. **Os Sentidos do Trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 1999.

\_\_\_\_\_. **Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 4 ed. São Paulo: Cortez, Campinas: Unicamp, 1997.

ÁVILA, Marcelo. Avaliação Geral dos Resultados da PNAD de 2005. **Mercado de Trabalho: conjuntura e análise**. Rio de Janeiro, N°. 31, Ipea, outubro de 2006.

BAUMANN, Arne. Informal labour market governance: the case of the British and German. **Work Employment Society**. Vol. 16 (1), 27-46, March 2002.

BECKER, Howard. **Métodos de Pesquisa em Ciências Sociais**. São Paulo: Hucitec, 1994.

BOSMA, Niels; JONES, Kent; AUTIO, Erkki; LEVIE, Jonathan. **Global Entrepreneurship Monitor 2007 Executive Report**. London Business School, Babson College, Global Entrepreneurship Research Association, 2008.



- BOURDIEU, Pierre (coord.) **A Miséria do Mundo**. Tradução de Mateus S. Soares Azevedo et. al. Petrópolis-RJ: Vozes, 1997.
- BRAGA, Thaiz. O setor informal e as formas de participação na produção: os casos das regiões metropolitanas de Salvador e Recife. **Bahia Análise e Dados**. Salvador, V. 15, Nº. 4, p. 467-481, mar. 2006.
- BRASIL. Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado. **A Reforma do aparelho do estado e as mudanças constitucionais: síntese & respostas a dúvidas mais comuns**. Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado. Brasília: MARE, 1997.
- BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Anuário Estatístico da Previdência Social**. V. 15. Brasília: MPS/DATAPREV, 2006.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Síntese do comportamento do mercado de trabalho formal – 2007**. Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED). Disponível em: <[http://www.mte.gov.br/caged/2007\\_12/](http://www.mte.gov.br/caged/2007_12/)>. Acesso em: 11 mar. 2008.
- BRESSER PEREIRA, Luiz Carlos. Da Administração Pública burocrática à gerencial. **RSP – Revista do Serviço Público**. Brasília, ano 47, v. 120, no 1, jan-abr. 1996.
- \_\_\_\_\_. A Reforma do estado dos anos 90: lógica e mecanismos de controle. Cadernos MARE, v. 1. Brasília: Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado, 1997.
- BURCHELL, Brendan. The impact on individuals of precariousness in the United Kingdom labour market. In: RODGERS, Gerry; RODGERS, Janine (eds.), **Precarious Jobs in labour market regulation: the growth of atypical employment in Western Europe**, 225-248. Geneva: International Institute for Labour Studies, 1989.
- CACCIAMALI, Maria Cristina. Globalização e processo de informalidade. **Economia e Sociedade**, Campinas, Nº. 14, jun. 2000.
- \_\_\_\_\_. A composição do mercado informal de trabalho e o papel do mercado de trabalho na redução da pobreza In: CHAHAD, José Paulo. (coord.) **Estudos e análise com**

**vistas à definição de políticas, programas e projetos relativos ao Mercado de trabalho brasileiro.** São Paulo: FIPE/MTE, dez. 2002.

CAIRE, Guy. Atypical wage employment in France In: RODGERS, Gerry and RODGERS, Janine (eds.). **Precarious Jobs in labour market regulation: the growth of atypical employment in Western Europe.** Geneva: International Institute for Labour Studies, 75-108, 1989.

CAMARANO, Ana Amélia. As novas mulheres brasileiras. **Revista Desafios do Desenvolvimento.** Edição 37, novembro de 2007. Disponível em: <[http://desafios2.ipea.gov.br/003/00301009.jsp?ttCD\\_CHAVE=3028#](http://desafios2.ipea.gov.br/003/00301009.jsp?ttCD_CHAVE=3028#)>. Acesso em: 3 abril 2008.

CARDOSO, Adalberto; LAGE, Telma. **As normas e os fatos: desenho e efetividade das instituições de regulação do mercado de trabalho no Brasil.** Rio de Janeiro: Rio de Janeiro: FGV, 2007.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário.** Petrópolis-RJ: Editora Vozes, 1998.

CASTELLS, Manuel. **A Sociedade em Rede: a era da informação: economia, sociedade e cultura.** Vol. 1. Tradução de Roneide Venâncio Majer. 3ª. edição. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CATTANI, Antonio David. **Trabalho & Autonomia.** Petrópolis: Vozes, 1996.

\_\_\_\_\_. Processo de trabalho In: CATTANI, Antonio David; HOLZMANN, Lorena. (orgs.) **Dicionário de Trabalho e Tecnologia.** Porto Alegre: UFRGS, 2006.

CATTANI, Antonio David; ARAÚJO, Silvia Maria. Sindicalismo contemporâneo. In: CATTANI, Antonio David; HOLZMANN, Lorena. (orgs.) **Dicionário de Trabalho e Tecnologia.** Porto Alegre: UFRGS, 2006a.

\_\_\_\_\_. Sindicatos – Sindicalismo. In: CATTANI, Antonio David; HOLZMANN, Lorena. (orgs.) **Dicionário de Trabalho e Tecnologia.** Porto Alegre: UFRGS, 2006b.

CHAHAD, José Paulo. **Trabalho flexível e modalidades especiais de contrato de trabalho: evidências empíricas no caso brasileiro.** Relatório de Pesquisa, FIPE/MTE, São Paulo, 2001.

- CHENGA, Yawen; CHENB, Chun-Wan; CHENB, Chiou-Jong; CHIANGA, Tung-liang. Job insecurity and its association with health among employees in the Taiwanese general population. **Social Science & Medicine**, Nº 61, p.41–52, 2005.
- CLARKE, Marlea; LEWCHUK, Wayne; DE WOLFF, Alice; KING, Andy. This just isn't sustainable: precarious employment, stress and workers' health. **International Journal of Law and Psychiatry**, 30 (2007) 311–326.
- COLOSSI, Nelson; COSENTINO, Aldo; GIACOMASSA, Luciano. Do trabalho ao emprego: uma releitura da evolução do conceito de trabalho e a ruptura do atual modelo. **Teoria Evid. Econ.**, Passo Fundo, v. 5, Nº. 9, p. 53-66, maio 1997. Disponível em: <[http://www.upf.br/cepeac/download/rev\\_n09\\_1997\\_art3.pdf](http://www.upf.br/cepeac/download/rev_n09_1997_art3.pdf)>. Acesso em: 1 abril 2007.
- CRESPO, Anna; REIS, Maurício. O Efeito Diploma no Brasil. In: **Mercado de Trabalho – conjuntura e análise**, Nº 31, MTE/Ipea, outubro de 2006.
- CURI, Andréa; MENEZES-FILHO, Naércio. Os determinantes das transições ocupacionais no mercado de trabalho brasileiro. **Anais do XXXII Encontro Nacional da Anpec**, 2004. Disponível em: <<http://www.anpec.org.br/encontro2004/artigos/A04A141.pdf>> Acesso em: 4 mar. 2008.
- DAL ROSSO, Sadi. **A jornada de trabalho na sociedade: o castigo de Prometeu**. São Paulo: LTr, 1996.
- \_\_\_\_\_. A regulação social do trabalho. In: DAL ROSSO, Sadi; FERREIRA, Mario César. (orgs.) **A regulação social do trabalho**. Brasília: Paralelo 15, 2003.
- \_\_\_\_\_. Tempo de trabalho. In: CATTANI, Antonio David; HOLZMANN, Lorena. (orgs.) **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. Porto Alegre: UFRGS, 2006.
- DAS GUPTA, Tania. Racism/anti-racism, precarious employment and unions. In: VOSKO, Leah (ed.). **Precairous employment: understanding labour market insecurity in Canada**. Montreal: McGill-Queen's University Press, 2006.
- DEMAZIÈRE, Didier. **La Sociologie du Chômage**. Paris: La Découvert, 1995.
- DEMO, Pedro. **Miragem do emprego**. Brasília: Universidade de Brasília, 2004, mimeo.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS - DIEESE. **Anuário 2006 de Qualificação Social e Profissional**. São Paulo: DIEESE, 2007.

\_\_\_\_\_. **Anuário dos trabalhadores 2007**. São Paulo: DIEESE, 2007a.

\_\_\_\_\_. **Mercado de trabalho e rendimento no Brasil em 2006**. Nota Técnica 50. São Paulo: DIEESE, setembro de 2007b.

\_\_\_\_\_. **Escolaridade e trabalho: desafios para a população negra nos mercados de trabalho metropolitanos**. São Paulo: DIEESE, 13 de novembro de 2007c.

\_\_\_\_\_. **Caracterização das formas de inserção ocupacional distintas do assalariamento padrão segundo gênero e raça**. Relatório Técnico. São Paulo: DIEESE, maio de 2006.

\_\_\_\_\_. **Mercado de trabalho no Brasil**. São Paulo: DIEESE, 2001.

DRUCK, Graça; OLIVEIRA, Luiz Paulo. A condição ‘provisória permanente’ dos trabalhadores informais: o caso dos trabalhadores de rua da cidade de Salvador. **XIII Congresso Brasileiro de Sociologia**. Recife, 29 Mai.-1 Jun. de 2007.

DUARTE, Rosália. Pesquisa Qualitativa: Reflexões Sobre o Trabalho de Campo. **Cadernos de Pesquisa**, Nº. 115, p. 139-154, março 2002.

FEDERAÇÃO NACIONAL DE JORNALISTAS – FENAJ. Cartilha da Campanha Nacional em Defesa do Mercado de Trabalho dos Jornalistas – Contra a Precarização das Relações Trabalhistas. Sindicato dos Jornalistas de São Paulo, 2004. Disponível em: <[http://www.sjisp.org.br/12\\_07\\_2004%20consolidacao%20das.htm](http://www.sjisp.org.br/12_07_2004%20consolidacao%20das.htm)>. Acesso em: 23 jan. 2007.

FLORES, Mariana. Conforme a origem. **Jornal Correio Braziliense**. Caderno Economia, p. 12, 15 de outubro de 2007.

\_\_\_\_\_. A necessidade faz o pequeno empresário. **Jornal Correio Braziliense**. Caderno Economia, p. 10, 14 de abril de 2005.

- FREITAS, Carlos Eduardo Soares de. **Precarização e Flexibilização dos Direitos do Trabalho no Brasil dos anos 90**. Brasília. Programa de Pós-graduação em Sociologia. 2000. Dissertação, Departamento de Sociologia, Brasília, 2000.
- FRIGOTTO, Gaudêncio. Globalização e crise do emprego: mistificações e perspectivas da formação técnico-profissional In: **Boletim Técnico do Senac**, Rio de Janeiro, v. 25, N°. 2, 1999. Disponível em: <<http://www.senac.br/informativo/BTS/252/boltec252c.htm>>. Acesso em: 1 abril 2007.
- GALEAZZI, Irene. Precarização do Trabalho In: CATTANI, Antonio; HOLZMANN, Lorena (orgs.). **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. Porto Alegre: UFRGS, 2006.
- GALLAGHER, Daniel; SVERKE, Magnus. Contingent employment contracts: are existing employment theories still relevant? **Economic and Industrial Democracy**, Sweden, 26 (2), 181-203, 2005.
- GARCIA, Lúcia; RODARTE, Mario; BRAGA, Thaiz. Desemprego de Longa Duração como corolário da “Década Neoliberal”: A evolução do desemprego metropolitano entre as décadas de 1990 e 2000 In: JANUZZI, Jussara M. & SOARES, Marcy (orgs.). **As várias faces do mercado de trabalho no Brasil**. (Estudos sobre Mercado de Trabalho, v. 1). Belo Horizonte, Fundação João Pinheiro, Centro de Estatística e Informações, 2006.
- GUIMARÃES, Nadya Araújo. Laboriosas mas redundantes: gênero e mobilidade no trabalho no Brasil dos 90. **Estudos Feministas**, v. 9, N°. 1, 2001.
- GUIMARÃES, Nadya Araújo; Campos, André Gambier. O dia seguinte: as credenciais da sobrevivência ao ajuste nas empresas. **Educação e Sociedade**. v. 20, N°. 69, dez. 1999.
- GUSTAVO, Luiz. Dois empregos. Disponível em: <<http://jornalhoje.globo.com/JHoje/0,19125,VJS0-3076-20070518-281918,00.html>>. Acesso em: 18 maio 2007.

- HAMEL, Jacques. Sociology, common sense, and qualitative methodology. the position of Pierre Bourdieu and Alain Touraine. **Canadian Journal of Sociology** 22: 95–112 (1997). Disponível em: <<http://www.cjsonline.ca/articles/Hamel.html>>. Acesso em: 28 set. 2005.
- HOLZMANN, Lorena; PICCININI, Valmiria. Flexibilização. In: CATTANI, Antonio; HOLZMANN, Lorena (orgs.). **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. Porto Alegre: UFRGS, 2006.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílios (PNAD)**. Rio de Janeiro: IBGE, 2002.
- \_\_\_\_\_. **Síntese de Indicadores Sociais**. Rio de Janeiro: IBGE, 2007.
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Decent work and the informal economy. **Report VI. International Labour Conference**. 90th session, Geneva, 2002.
- INSTITUTO NACIONAL ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS. **Números da Educação no Brasil 2003**. Brasília: Ministério da Educação/INEP, maio de 2005.
- INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **PNAD 2006 - Primeiras Análises - Demografia, educação, trabalho, previdência, desigualdade de renda e pobreza**. Brasília/Rio de Janeiro: Ipea, setembro de 2007.
- \_\_\_\_\_. PNAD 2006 – Um novo país emerge das estatísticas. **Revista Desafios do Desenvolvimento**. Edição 37, novembro de 2007a.
- \_\_\_\_\_. **Mercado de trabalho** – conjuntura e análise. Nº. 31. Brasília: MTE/Ipea, outubro de 2006.
- JACQUES, Maria da Graça. Identidade e Trabalho In: CATTANI, Antonio David (org.) **Trabalho e Tecnologia**: Dicionário Crítico. 4 ed. Petrópolis: Vozes; Porto Alegre: Universidade, 2002.
- KREIN, José Dari. **Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990-2005**. Campinas, Programa de Pós-graduação em Economia. 2007. Tese de doutorado. Instituto de Economia da Unicamp. Campinas, 2007.

- LARANGEIRA, Sônia. Reestruturação produtiva no setor bancário: A realidade dos anos 90. **Educação e Sociedade**. v.18, N°. 61, dez. 1997.
- LAUTIER, Bruno. Les limites de l'économie informelle comme alternative à la mondialisation libérale. **Revue du MAUSS** semestrielle N°. 21, [L'Alter-économie. Quelle « autre mondialisation » (fin)], 1<sup>er</sup> semestre 2003.
- \_\_\_\_\_. Les travailleurs n'ont pas la forme: informalité des relations de travail et citoyenneté en Amérique latine. In: LAUTIER, Bruno; MIRAS, Claude e MORICE, Alain (orgs.). **L'Etat et l'informel**. Paris: L'Harmattan, 1991.
- LEITE, Márcia de Paula. Qualificação, desemprego e empregabilidade. **São Paulo em Perspectiva**, 11(1), p. 64-69, 1997.
- LEWCHUK, Wayne; DE WOLFF, Alice; KING, Andrew. (2006). The hidden costs of precarious employment: Health and the employment relationship In: L. Vosko (Ed.), **Precarious employment: Understanding labour market insecurity in Canada** (pp. 141–162). Montreal: McGill Queens University Press.
- LIEDKE, Elida Rubini. Relações de Trabalho. In: CATTANI, Antonio David; HOLZMANN, Lorena (orgs.) **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. Porto Alegre: UFRGS, 2006.
- LIMA, Jacob Carlos. Cooperativas falsas ou cooperagos. In: CATTANI, Antonio; HOLZMANN, Lorena (orgs.). **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. Porto Alegre: UFRGS, 2006.
- \_\_\_\_\_. Trabalho e novas sociabilidades: introdução. **Caderno CRH**, Salvador, v. 17, N°. 41, p. 167-171, mai./ago. 2004.
- LOBATO, Marthius Sávio. **O valor constitucional para a efetividade dos direitos sociais nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.
- MACHADO, Érica Máximo; UMBELINO, Lúcia Maria A questão da estabilidade do servidor público no Brasil: perspectivas de flexibilização. **TD 02**. Brasília: ENAP, 1995.

- MACHADO DA SILVA, Luiz Antonio; CHINELLI, Filippina. Velhas e novas questões sobre a informalização do trabalho no Brasil atual. **Contemporaneidade e Educação**. N°. 1, maio 1997.
- MARCONI, Nelson. A evolução do perfil da força de trabalho e das remunerações nos setores público e privado ao longo da década de 1990. **RSP – Revista do Serviço Público**/Fundação Escola Nacional de Administração Pública, Ano 54, n.1. Brasília: ENAP, Jan.-Mar., 2003
- MALENFANT, Romaine; LARUE, Andrée; VÉZINA, Michel. Intermittent work and well-being: one foot in the door, one foot out. **Current Sociology**, 55; 814-835, 2007.
- MALVEZZI, Sigmar. Empregabilidade e carreira. Mercado informal, empregabilidade e cooperativismo: as transformações das relações de trabalho no mundo Contemporâneo. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 2 (1), 55-72, 1999.
- MARSHALL, Adriana. The sequel of unemployment: the changing role of part-time and temporary work in Western Europe In: RODGERS, Gerry and RODGERS, Janine (eds.), **Precarious Jobs in labour market regulation: the growth of atypical employment in Western Europe**. Geneva: International Institute for Labour Studies, 1989.
- MARTINS, Luciano. **Reforma da Administração Pública e cultura política no Brasil: uma visão geral**. Cadernos ENAP; n.8. Brasília: ENAP, 1997.
- MARX, Karl. **Manuscritos Económico-Filosóficos**. Tradução de Artur Morão. Lisboa: Edições 70, 1975.
- \_\_\_\_\_. **O Capital**: crítica da economia política. Tradução de Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. São Paulo: Nova Cultural, 1988.
- MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **A Ideologia Alemã**. Tradução de Luis Cláudio de Castro e Costa. São Paulo: Martins Fontes, 1989.



- MATTOSO, Jorge. Transformações econômicas recentes e mudanças no mundo do trabalho In: OLIVEIRA, Marco Antonio (org.) **Economia & Trabalho**: textos básicos. Campinas: Unicamp, 1998.
- MELO, Hildete Pereira; TELES, Jorge Luiz. Serviços e informalidade: o comércio ambulante no Rio de Janeiro. **Texto para Discussão N° 773**. Rio de Janeiro: Ipea, dezembro de 2000
- MÉSZÁROS, István. Desemprego e precarização: um grande desafio para a esquerda. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.
- NARITA, Stella. Notas de Pesquisa de Campo em Psicologia Social. **Psicologia & Sociedade**; 18 (2): 25-31; mai./ago. 2006.
- NÄSWALL, Katharina; DE WITTE, Hans. Who Feels Insecure in Europe? Predicting Job Insecurity from Background Variables. **Economic and Industrial Democracy**, vol. 24, N° 2, 189-215, 2003.
- NAVES, Ricardo. O futuro do trabalho. **Revista Época**, n. 496, 75-76, 19 nov. 2007.
- NOGUEIRA, Arnaldo Mazzei. Um balanço das relações de trabalho no setor público brasileiro na transição do governo FHC para o governo Lula. **Informações FIP**, São Paulo, n. 314, p.16-22, nov. 2006.
- NUNES, Christiane Girard F. Os elos horizontais da economia solidária: desafios e perspectivas. In: MARTINS, Paulo Henrique e NUNES, Brasilmar Ferreira (orgs). **A nova ordem social** - perspectivas da solidariedade contemporânea. Brasília: Paralelo 15, 2004.
- \_\_\_\_\_. **Dossiê Globalização e Trabalho**: perspectivas de gênero. Brasília: CFEMEA; FIG/CIDA, 2002.
- \_\_\_\_\_. **Cidadania e Cultura**: O universo das empregadas domésticas em Brasília (1970-1990). Programa de Pós-graduação em Sociologia. 1993. Tese de Doutorado. Departamento de Sociologia. Brasília, 1993.
- OFFE, Claus. **Trabalho e Sociedade**: Problemas estruturais e perspectivas para o futuro da “Sociedade do Trabalho”. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1989.

- OLIVEIRA, Dijaci. Migração, redes e projetos: os moradores de rua em Brasília. In: BURSZTYN, Marcel (org.) **No meio da rua**: nômades, excluídos e viradores. Rio de Janeiro: Garamond, 2000.
- OLIVEIRA, Francisco. **Crítica à razão dualista**: O ornitorrinco. São Paulo: Boitempo, 2003.
- OLIVEIRA, Luiz Paulo Jesus de. **A condição provisória-permanente dos trabalhadores informais**: o caso dos trabalhadores de rua na cidade de Salvador. Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais. 2005. Dissertação de Mestrado. Departamento de Ciências Sociais. Salvador, 2005.
- PACHECO, Regina Silvia. Política de recursos humanos para a reforma gerencial: realizações do período 1995-2002. **RSP - Revista do Serviço Público**/Fundação Escola Nacional de Administração Pública. Ano 53, n.4. Brasília: ENAP, Out-Dez/2002.
- PAIVA, Vanilda; CALHEIROS, Vera. Nova Era Capitalista e percursos identitários alternativos. **Contemporaneidade e Educação**. Nº. 9, 2001.
- PAMPLONA, João Batista. Fatores determinantes de sucesso no auto-emprego. **VIII Encontro Nacional de Estudos do Trabalho - ABET**, PROLAM - FEA, Universidade de São Paulo, São Paulo, 13 a 16 de outubro de 2003.
- PASSOS, Carlos Artur Krüger; FELIX, Júlio César; GRECO, Simara; BASTOS JUNIOR, Paulo Alberto; SILVESTRE, Rodrigo; MACHADO, Joana Paula. **Empreendedorismo no Brasil 2007**. Curitiba: IBQP, 2008.
- PEREIRA, Vera Maria. Trabalho e trabalhadores numa sociedade sem empregos. **Contemporaneidade e Educação**. Nº. 4, dezembro 1998.
- PERRY, Guillermo; MALONEY, William; ARIAS, Omar; FAJNZYLBER, Pablo; MASON, Andrew; SAAVEDRA-CHANDUVI, Jaime. **Informality: exit and exclusion**. World Bank Studies for Latin America and the Caribbean, 2007.
- RAMALHO, José Ricardo. Trabalho e sindicato: posições em debate na sociologia hoje. **Dados**, v. 43, Nº. 4, 2000.

- RAMALHO, José Ricardo; SANTANA, Marco Aurélio. Trabalhadores, sindicatos e a nova questão social. In: RAMALHO, José Ricardo e SANTANA, Marco Aurélio (org.) **Além da fábrica: trabalhadores, sindicatos e a nova questão social**. São Paulo: Boitempo, 2003.
- RAMOS, Lauro; CAVALERI, Rosangela; CORSEUIL, Carlos Henrique. Um breve panorama dos principais agregados do mercado de trabalho brasileiro segundo as PNADs de 2001 a 2006. **Mercado de Trabalho - Conjuntura e Análise**, N°. 33, Rio de Janeiro: Ipea, julho de 2007.
- RICCA, Sergio. The behaviour of the State and precarious work. In: RODGERS, Gerry and RODGERS, Janine (eds.). **Precarious Jobs in labour market regulation: the growth of atypical employment in Western Europe**. Geneva: International Institute for Labour Studies, 1989.
- RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho**. São Paulo: Makron Books, 1995.
- RODGERS, Gerry. Precarious work in Western Europe: the state of the debate. In: RODGERS, Gerry; RODGERS, Janine (eds.). **Precarious Jobs in labour market regulation: the growth of atypical employment in Western Europe**. Geneva: International Institute for Labour Studies, 1989.
- ROLFE, Gary. Validity, trustworthiness and rigour: quality and the idea of qualitative research. **Journal of Advanced Nursing** 53(3), 304–310, 2006.
- ROSE, Nikolas. **Powers of Freedom. Reframing political thought**. Cambridge: Cambridge University Press, 1999.
- RUBERY, Jill. Precarious forms of work in the United Kingdom. In: RODGERS, Gerry; RODGERS, Janine (eds.). **Precarious Jobs in labour market regulation: the growth of atypical employment in Western Europe**. Geneva: International Institute for Labour Studies, 1989.
- SALENGROS, Pierre; VAN DE LEEMPUT, Cecile; MUBIKANGIEY, Luc. Psychological and sociological perspectives on precarious employment in Belgium. In: RODGERS, Gerry; RODGERS, Janine (eds.). **Precarious Jobs in**

**labour market regulation: the growth of atypical employment in Western Europe.** Geneva: International Institute for Labour Studies, 1989.

- SANTOS, Milton. **Por uma outra globalização.** Rio de Janeiro: Editora Record, 2000.
- SANTOS, Sales Augusto. **Movimentos negros, educação e ações afirmativas.** Programa de Pós-graduação em Sociologia. 2007. Tese de doutorado. Departamento de Sociologia, Brasília, 2007.
- SEBRAE (org.). **Anuário do trabalho na micro e pequena empresa: 2007.** Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas; Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos [responsável pela elaboração da pesquisa, dos textos, tabelas e gráficos]. Brasília, DF: DIEESE, 2007.
- SEGNINI, Liliana Rolfsen Petrilli. Reestruturação nos Bancos no Brasil: Desemprego, subcontratação e intensificação do trabalho. **Educação e Sociedade**, v.20, N°. 67, ago. 1999.
- SENNETT, Richard. **A Corrosão do Caráter:** conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Rio de Janeiro: Record, 1999.
- SCHERER, André Luís Forti. Globalização In: CATTANI, Antônio David. **Trabalho e tecnologia: dicionário crítico.** Petrópolis-RJ: Editora Vozes, 1997.
- SCHMIDT, Derli. Cooperativa - cooperativismo. In: CATTANI, Antonio; HOLZMANN, Lorena (orgs.). **Dicionário de Trabalho e Tecnologia.** Porto Alegre: UFRGS, 2006.
- SCHWARTZ, Roberto. Prefácio com perguntas In: OLIVEIRA, Francisco. **Crítica à razão dualista: O ornitorrinco.** São Paulo: Boitempo, 2003.
- SHIROMA, Eneida; CAMPOS, Roselane. Qualificação e reestruturação produtiva: Um balanço das pesquisas em educação. **Educação & Sociedade**, ano XVIII, N°. 61, dezembro, 1997.
- SIMÃO, Edna. Brasília no fim da fila. **Jornal Correio Braziliense.** Brasília. p. 14. Caderno de Economia, 24 de novembro de 2007.
- SORJ, Bila. Sociologia e trabalho: mutações, encontros e desencontros. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 15, N°. 43, 2000.

- STANDING, Guy. Globalization, labour flexibility and insecurity: the era of market regulation. **European Journal of Industrial Relations**, vol. 3, N<sup>o</sup>., p. 7-37, 1997.
- STOREY, John; SALAMAN, Graeme; PLATMAN, Kerry. Living with enterprise in an enterprise economy: Freelance and contract workers in the media. **Human Relations**. v.. 58(8): 1033–1054, 2005.
- THEODORO, Mário. As características do mercado de trabalho e as origens do informal no Brasil. In: JACCOUD, Luciana (org.). **Questão social e políticas sociais no Brasil contemporâneo**. Brasília: Ipea, 2005.
- \_\_\_\_\_. O sistema de emprego e o estudo do informal. **ABET - VIII Encontro Nacional de Estudos do Trabalho**. São Paulo, 2003.
- \_\_\_\_\_. O Estado e os diferentes enfoques sobre o informal. **Texto para Discussão N<sup>o</sup> 919**. Brasília: Ipea, nov. de 2002.
- THEODORO, Mário; NUNES, Christiane Girard. **Atividades informais no Distrito Federal** – Três estudos de caso. Brasília, UnB/GDF, 2000, mimeo.
- TITTONI, Jaqueline; NARDI, Henrique Caetano. Subjetividade e trabalho. In: CATTANI, Antonio David; HOLZMANN, Lorena. (orgs.) **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. Porto Alegre: UFRGS, 2006.
- TOKARSKI, Marcelo; FLORES, Mariana. Salvos pelo benefício. **Jornal Correio Braziliense**. Brasília, Caderno Economia, p.25, 18 de novembro de 2007.
- TONI, Míriam de. Informalidade. In: CATTANI, Antonio; HOLZMANN, Lorena (orgs.). **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. Porto Alegre: Ed. da UFRGS, 2006.
- TOSTA, Tania Ludmila Dias. **A diferença entre ter e não ter**: o emprego e a identidade do desempregado. Programa de Pós-graduação em Sociologia. 2000. Dissertação de mestrado. Departamento de Sociologia, Brasília, 2000.
- TUMOLO, Paulo Sérgio. Reestruturação produtiva no Brasil: um balanço crítico introdutório da produção bibliográfica. **Educação & Sociedade**, v. 22, N<sup>o</sup>. 77, dez. 2001.

- VASAPOLLO, Luciano. O trabalho atípico e a precariedade - elemento estratégico determinante do capital no paradigma pós-fordista. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.
- VASCONCELOS, Lia. O longo caminho para a escola. In: **Revista Desafios do Desenvolvimento**, Ipea, Edição 27 - 5/10/2006. Disponível em: <<http://desafios2.ipea.gov.br/desafios/edicoes/27/imprime31019.php>>. Acesso em: 3 mar. 2008.
- VOSKO, Leah. Precarious employment: towards an improved understanding of labour market insecurity In: VOSKO, Leah (ed.). **Precarious employment: understanding labour market insecurity in Canada**. Montreal: McGill-Queen's University Press, 2006.
- WALTERS, Emma; WARREN, Christopher; DOBBIE, Mike. **The changing nature of work**: a global survey and case study of atypical work in the media industry. Switzerland: International Federation of Journalists, 2006.