

VERITAE

TRABALHO – PREVIDÊNCIA SOCIAL – SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Orientador Empresarial

ARTIGOS

O TRABALHO ATÍPICO

*Por José Pastore

O Japão sempre se destacou como um país de muita estabilidade de emprego. Houve tempo em que a dispensa era praticamente desconhecida para a maioria dos japoneses. Hoje, tudo mudou. As empresas mantêm uma pequena parte de seus colaboradores como estáveis, que é cercada por uma grande constelação de profissionais (sem estabilidade) que trabalham nas mais diversas formas de contratação rotuladas, genericamente, de trabalho atípico, incluindo os serviços casuais, temporários, a distância, em tempo parcial, por projeto, por prazo determinado e outros. Nesse sentido, o Japão se assemelha às economias avançadas da União Europeia e da América do Norte.

O Instituto de Políticas do Trabalho do Japão, um dos melhores do mundo, acaba de publicar um conjunto de estudos sobre as mudanças que vêm ocorrendo com o trabalho atípico naquele país (Yoshihide Sano, Human resource management of atypical employment, The Japan Institute for Labour Policy and Training, vol. 6, nº 4, outono/2009).

Entre 1999 e 2008 o porcentual de pessoas que têm contratos atípicos subiu de 24,9% para 34,1%. Embora a grande concentração esteja entre as mulheres, cuja proporção subiu de 45,2% para 53,6%, o salto maior ocorreu entre os homens: de 11,7% para 19,2%. Além disso, o trabalho atípico vem mudando de finalidade. No passado, era reservado para as tarefas rotineiras e distantes do "core business" das empresas. Nos últimos anos, esse tipo de atividade se aproxima cada vez mais das atividades-fim das empresas.

Para garantir qualidade e lealdade, as empresas contratantes passaram a patrocinar treinamentos sofisticados para esses colaboradores, o que lhes dá a oportunidade de renovar seus contratos até o limite de três anos, como prevê a lei. Mesmo sem estabilidade, eles trabalham por períodos longos, desfrutam de confiança das contratantes e recebem melhor remuneração.

Essa parece ser uma tendência geral. Gary Gereffi, estudioso da terceirização em todo o mundo, mostra que os empregados das empresas contratadas estão sendo demandados a conhecer e dominar as tecnologias das empresas contratantes, o que enriquece o seu capital humano e aumenta a sua renda (Gary Gereffi, The New Offshoring of Jobs and Global Development, Genebra: OIT, 2005). Isso contraria frontalmente a tese dos que advogam ser a terceirização a causa inevitável da precarização das condições de trabalho.

As empresas que optam por contratos atípicos visam a transformar custos fixos em custos variáveis.

Isso é possível porque as tecnologias modernas permitem a fragmentação do trabalho em várias tarefas. Não há razão de contratarem em seus quadros um profissional por prazo indeterminado quando as empresas precisam apenas de parte do tempo dos profissionais em tela.

Do lado dos profissionais também há ganhos. Eles trabalham por mais tempo, aperfeiçoam-se na profissão e elevam a remuneração.

No Brasil já há vários sinais desses movimentos. As empresas de maior densidade tecnológica vêm exigindo uma capacitação crescente dos profissionais terceirizados. Aqui também a renda sobe e o tempo de trabalho aumenta. Entre nós, o crônico problema nesse campo é a ausência de uma legislação flexível para ajustar as necessidades dos contratantes e dos contratados a esse novo regime de trabalho. A lei atual não oferece a segurança jurídica requerida pelas empresas e a proteção social demandada pelos profissionais.

Na maior parte dos países avançados, esse ajuste vem sendo gradualmente materializado com base em novas regras que regem o trabalho atípico, enquanto no Brasil, até mesmo a Emenda Constitucional nº 3, que foi aprovada pelo Congresso Nacional em 2007 e que atendia às necessidades de segurança e proteção aludidas, foi vetada pelo presidente Lula. Com isso, continuamos no vácuo. As contratações prosseguem de maneira incerta, a informalidade é alta, o treinamento do pessoal eventual é irrisório e a melhoria da renda é pequena.

Ao contrário do que ocorre nos países mais avançados, inexistem no País até mesmo projetos de lei que busquem regularizar o trabalho atípico, que, aliás, se torna cada vez mais típico. Esse tema não pode ficar fora da agenda de modernização das instituições do País.

**José Pastore é professor de relações do trabalho da FEA-USP.
Site: www.josepastore.com.br*

As opiniões expressas nesta Seção são de responsabilidade de seus Autores, sendo, a divulgação por VERITAE Orientador Empresarial, devidamente autorizada pelos mesmos.