

Contratos flexíveis de trabalho: diferentes perfis de trabalhadores qualificados brasileiros

Marcia Carvalho de Azevedo

Universidade Federal de São Paulo – São Paulo/SP, Brasil

Maria José Tonelli

Fundação Getulio Vargas – São Paulo/SP, Brasil

André Luis Silva

Fundação Getulio Vargas – São Paulo/SP, Brasil

Recebido em 01/julho/2013
Aprovado em 02/dezembro/2014

Sistema de Avaliação: *Double Blind Review*
Editor Científico: Nicolau Reinhard

DOI: 10.5700/rausp1200

RESUMO

O objetivo neste artigo é discutir como profissionais que já passaram por vínculos tradicionais de trabalho se organizam na nova realidade laboral da experimentação de contratos flexíveis, considerados, na pesquisa aqui relatada, como contratos não CLT. Por meio de entrevistas realizadas com 43 trabalhadores bem qualificados, foi construída uma tipologia composta por nove perfis com características próprias, a saber: PJ, Paraquedista, Indiferente, Pragmático, Independente, Autônomo, Empresário, Ressentido e CLT. Mostra-se que a construção dos perfis ajudou a compor uma imagem de como essa realidade de trabalho é vivenciada por trabalhadores qualificados e conclui-se, nesse caso, que o trabalho flexível não é sinônimo de trabalho precário, pois não acarreta, necessariamente, prejuízos do ponto de vista profissional ou pessoal para o indivíduo que opta por realizá-lo.

Palavras-chave: relações de trabalho, contratos de trabalho, trabalhadores qualificados, contrato flexível de trabalho.

1. INTRODUÇÃO

No modelo industrial, de produção em massa e fordista, que predominou na primeira metade do século XX, havia um contrato padrão de trabalho, com remuneração fixa, que ocorria no local de trabalho do empregador, sob sua supervisão, por tempo indeterminado, em período integral, normalmente de segunda-feira a sexta-feira e em horários diurnos (Cappelli, 1997; Kalleberg, 2000; Faria & Rachid, 2006; Findlay, Kalleberg, & Warhurst, 2013). Esse tipo de relação de trabalho, chamada comumente de trabalho padrão ou convencional, foi o modelo utilizado em muitas nações industrializadas, a partir da segunda metade do século passado. Fenômeno semelhante também ocorreu no mercado de trabalho formalizado no Brasil; a aprovação da Consolidação das Leis do

Marcia Carvalho de Azevedo, Doutora em Administração de Empresas pela Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getulio Vargas, é Professora Adjunta do Curso de Administração da Universidade Federal de São Paulo (CEP 06132-380 – Osasco/SP, Brasil) e Professora do Mestrado Profissional em Gestão de Políticas e Organizações Públicas.
E-mail: marcia.azevedo@unifesp.br
Endereço:
Universidade Federal de São Paulo
Rua Angélica, 100
Jardim das Flores
06132-380 – Osasco – SP

Maria José Tonelli, Doutora em Psicologia Social pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, é Professora Titular da Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getulio Vargas (CEP 01332-000 – São Paulo/SP, Brasil) e Coordenadora do Núcleo de Estudos em Organizações e Pessoas (NEOP).
E-mail: maria.jose.tonelli@fgv.br

André Luis Silva, Doutor em Administração de Empresas pela Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getulio Vargas, é Pesquisador do Núcleo de Estudos em Organizações e Pessoas (NEOP) e Professor Colaborador da Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getulio Vargas (CEP 01332-000 – São Paulo/SP, Brasil).
E-mail: andre.luis.silva@fgv.br

Trabalho (CLT) em 1943 foi um marco importante nesse processo. Nesse modelo, os sistemas de emprego tinham estruturas de cargos hierárquicas e o funcionário participava do mercado de trabalho de forma contínua, trabalhando dentro de contratos de trabalho padrões, em geral para uma única organização durante a vida toda (Rubery, 2005; Rubery & Urwin, 2011).

Com o final da Primeira Guerra Mundial, esse modelo de trabalho tradicional consolidou-se e os princípios da administração científica favoreceram a sua disseminação (Kalleberg & Sorensen, 1979; Kalleberg, 2009). Com isso, surgiu uma espécie de contrato psicológico entre empresas e trabalhadores, na qual a estabilidade no trabalho era oferecida em troca de comprometimento dos funcionários às organizações (Cappelli, 1997; 2010).

Atualmente, o modelo de contrato de trabalho estruturado ao longo do século XX é denominado de relações de trabalho tradicionais (Cappelli, 1998; 2010). Antes desse modelo tradicional, a maior parte da força de trabalho era composta por trabalhadores industriais temporários, que tinham vínculos de curto prazo com as empresas ou que trabalhavam por contrato com prazo determinado (Kalleberg, 2009). No entanto, com a intensificação das reestruturações produtivas na década de 1990, a composição do mercado de trabalho foi alterada (Harvey, 1992; Green, Kler, & Leeves, 2010; Muse, 2011), ocorreu uma abrupta redução dos empregos formais nas grandes organizações e, com isso, um severo período de enxugamento de pessoal (Caldas, 2000; Handwerker & Mason, 2012).

Dentro do mercado de trabalho contemporâneo muitos profissionais passaram a estabelecer diferentes tipos de relações contratuais com as empresas e a prática de contratos flexíveis de trabalho, geralmente de curto prazo, passou a ser intensamente usada (Cappelli, 2010; Rubery & Urwin, 2011). Essa estratégia foi utilizada por muitas organizações e por diversos profissionais, ao ponto de a disseminação dos contratos flexíveis instaurar no mercado a coexistência de diferentes relações e contratos de trabalho. Contudo, chama a atenção que as mudanças ocorridas na relação entre os profissionais e as organizações, a partir do intenso uso dos contratos flexíveis de trabalho, não foram ainda suficientemente exploradas no cenário nacional. Por esse motivo, o objetivo neste artigo é debater a seguinte questão:

- Como profissionais que já passaram por contratos tradicionais de trabalho vivenciam a nova realidade laboral, ou seja, experimentam contratos flexíveis, considerados nesta pesquisa como contratos não CLT?

Além desta introdução, o artigo está estruturado da seguinte maneira: inicialmente, discutem-se as transformações marcantes do período de transição do contrato tradicional de trabalho para o modelo de contrato flexível. Em seguida, apresenta-se um mapeamento de novas formas de relações de trabalho nos Estados Unidos, na Europa e no Brasil. Na sequência, delineiam-se os procedimentos metodológicos da pesquisa

relatada neste estudo. Só então, apresentam-se e discutem-se os resultados empíricos, contrapondo-os à literatura sobre o tema. Na última seção registram-se as considerações finais da pesquisa.

2. MUDANÇAS NOS MODELOS PRODUTIVOS: CONTRATOS TRADICIONAIS E FLEXÍVEIS DE TRABALHO

O modelo produtivo baseado na produção em massa começou a dar sinais de crise a partir do final dos anos 1960. Houve saturação do mercado de bens duráveis, desaceleração da economia, aumento do custo financeiro das empresas e queda da produtividade (Carvalho-Neto, 1997). O cenário econômico norte-americano foi desestabilizado em função do déficit fiscal e do balanço de pagamentos, da competição japonesa nos anos 1980, bem como pelas crises do petróleo que agravaram o cenário econômico mundial. Houve uma tendência de descentralização, achatamento de hierarquias e inserção em redes de relações interorganizacionais. Disseminou-se, então, a utilização de modelos de gestão mais flexíveis (Castells, 1999; Rubery, 2005).

Castells (1999), por exemplo, caracteriza os modelos flexíveis de gestão como novas formas de organizarem-se em rede as relações entre empresas. Esse formato propicia uma flexibilidade organizacional que maximiza a resposta dos agentes e das unidades econômicas. A visão de Castells (1999) é otimista e entende que os novos sistemas de organização do trabalho levariam a ganhos para empregadores e empregados por meio do achatamento de hierarquias, do incentivo ao trabalho em equipe, do *empowerment* dos trabalhadores e do aumento da capacidade de inovação das organizações como um todo.

Dentro de uma perspectiva mais crítica, Rubery (2005) aponta que questões tradicionais do controle da força de trabalho tendem a se tornar invisíveis na discussão sobre as novas relações interorganizacionais. As novas redes necessitam que exista um alto nível de confiança entre as empresas, com o pressuposto de que todos os integrantes da organização partilham de um objetivo único e perseguem interesses mútuos. Para a autora, essa é uma visão ingênua que ignora a multiplicidade de interesses e os conflitos existentes dentro das empresas.

No Brasil, as mudanças na organização econômica e produtiva aconteceram em um contexto particular de relações de trabalho, ocasionando consequências econômicas e sociais específicas à realidade brasileira. Para Piccinini, Oliveira e Rübénich (2006), a regulação do trabalho e as proteções sociais que caracterizam o ambiente das economias capitalistas avançadas ocorreram de forma restrita nas economias latino-americanas, tanto em termos de conteúdo quanto em termos de abrangência. Toni (2006), por exemplo, aponta que, no Brasil, além do contrato de trabalho fora do sistema formal de contratação ser uma prática comum, houve uma disseminação de contratos de trabalho com um formato diferente do padrão tradicional, em

segmentos onde anteriormente havia predomínio do uso de contratos regidos pela CLT.

O fato é que as mudanças na estrutura econômica e produtiva tiveram grande impacto na estruturação do mercado laboral e nas relações de trabalho em escala global. Para que seja possível detalhar as dimensões atingidas por esse impacto no mundo do trabalho, no próximo item apresentam-se dados sobre o mercado e as relações de trabalho na Europa, nos Estados Unidos e no Brasil. Verificar-se-á que, apesar de se tratar de um fenômeno que ocorre em vários países, no Brasil esse processo apresenta contornos específicos.

2.1. As relações de trabalho nos Estados Unidos, na Europa e no Brasil

A seguir são apresentados os principais impactos e mudanças ocorridos no mercado de trabalho global decorrentes das transformações na estrutura econômica e produtiva. Primeiramente, será discutida a dificuldade que existe em se delimitar, tanto na dimensão teórica como na prática, o que são contratos flexíveis de trabalhos. Em seguida, serão expostas informações específicas sobre o mercado e as relações de trabalho na Europa, nos Estados Unidos e no Brasil.

2.1.1. Contratos flexíveis de trabalho: escopo e definições

As mudanças no mercado de trabalho têm sido intensamente debatidas e objeto de muitos artigos em revistas de negócio; entretanto, fazer uma avaliação da extensão dessas mudanças no mundo do trabalho é extremamente complexo. Para começar, apesar das diversas definições e exemplos disponíveis, não existe um consenso sobre quais seriam as características e práticas do ambiente de trabalho tradicional, nem sobre o modelo flexível. Além disso, faltam dados longitudinais sistemáticos que representem a realidade das relações de trabalho em diferentes países, por mais que desenvolvimentos recentes de pesquisas sobre os contratos flexíveis de trabalho estejam sendo realizados, pontualmente, sobre as mais diversas regiões e países (Russell, O'Connell, & McGinnity, 2009; Brummelhuis, Haar, & Lippe, 2010; Stavrou & Kilaniotis, 2010; Giannikis & Mihail, 2011; Idiagbon-Oke & Oke, 2011; para citar alguns exemplos). Ainda assim, os estudos recentes sobre o tema caracterizam-se pela fragmentação de abordagens e enfoques sobre o assunto, ao tratar a questão do gerenciamento do tempo em contratos flexíveis de trabalho (Hayman, 2009; Eldridge & Nisar, 2011), a relação entre a prática do contrato flexível e a questão de gênero (Atkinson & Hall, 2009; Greenberg & Landry, 2011), a questão da potencial precarização do trabalho em contratos flexíveis (Cavalcante & Prêdes, 2010; Green *et al.*, 2010), ou mesmo as motivações organizacionais para a adoção de práticas globais de contratos flexíveis de trabalho (Muse, 2011).

As relações de emprego diferentes das tradicionais recebem diversas denominações, tais como: trabalho contingente,

trabalho alternativo, emprego flexível, emprego atípico etc. Apesar da diversidade de terminologias, uma nomenclatura bastante utilizada é a de contratos flexíveis de trabalho (Faria & Rachid, 2006). No entanto, apesar da vasta utilização do termo, sua conceituação em termos tanto teóricos quanto práticos continua problemática, pois os seus efeitos e a sua intensidade dependem de uma série de fatores relacionados a características individuais, organizacionais e sociais. Pesquisas sobre o tema sugerem que tanto os trabalhadores como a sociedade sentem de forma mais intensa os efeitos negativos dos contratos flexíveis de trabalho (Hicks & Klimoski, 1981; Dunham, Pierce, & Castaneda, 1987; Hill, Miller, Weiner, & Colihan, 1998). Já as organizações são as mais beneficiadas com os efeitos positivos. Mesmo assim, todos os elementos envolvidos nesse processo são afetados, experimentando ganhos e perdas decorrentes das transformações por ele geradas (Lewison, 2006; Galea, Houkes, & Rijk, 2014).

Para Evans, Kunda e Barley (2004), o contrato de trabalho flexível, além de possuir características próprias, de acordo com o contexto e circunstâncias em que se realiza, é um tipo de trabalho no qual a relação que os trabalhadores têm com a dimensão temporal apresenta características peculiares. O estudo empírico de Evans *et al.* (2004) concluiu que consultores autônomos, em geral, trabalham mais do que funcionários em contratos formais e, apesar de eles acharem que têm maior flexibilidade temporal no exercício da atividade profissional, a maioria jamais vai fazer uso disso.

A questão da flexibilidade do tempo associada a contratos flexíveis de trabalho é um dos aspectos que tornam esse tipo de contrato uma temática de difícil delimitação, tanto na dimensão teórica como na prática, conforme já discutido. À frágil delimitação sobre o tema, também se associa o impacto de especificidades socioeconômicas de cada país. Isso porque são das mudanças econômicas que, geralmente, emergem as alterações mais abruptas em termos das relações em voga entre trabalhadores e organizações. Por esse motivo, apresentam-se a seguir alguns dados para caracterizar as relações de trabalho vivenciadas em diferentes países e regiões. Buscar-se-á apontar controvérsias e preocupações associadas ao tema.

2.1.2. Relações de trabalho nos Estados Unidos

Em 1999, os Estados Unidos detinham a taxa de desemprego na casa de 4,2%. Passado pouco mais de uma década, o país fechou o ano de 2011 com a taxa de 9% de desemprego, correspondente ao total de 13,8 milhões de trabalhadores norte-americanos (CIA, 2012). Além disso, há de se ressaltar que o final do século XX nos Estados Unidos foi marcado por uma tendência na direção da redução da proteção ao emprego, iniciada já no final dos anos de 1980 (OECD, 1999). Essa mudança ocorreu de diversas maneiras, variando de país para país. Em alguns países as mudanças foram em relação aos contratos temporários, enquanto em outros houve modificações que afetaram

os contratos formais. Houve também maior flexibilização dos horários e interferência do tempo de trabalho na vida pessoal.

De acordo com Houseman (2001), nos Estados Unidos houve um aumento significativo de trabalhadores sob contratos flexíveis de trabalho. Por exemplo, os trabalhadores em tempo parcial aumentaram de 12 milhões em 1970 para 20 milhões em 1993. Entre as organizações norte-americanas pesquisadas por Houseman (2001), 72% utilizavam o trabalho em tempo parcial e 78% utilizavam alguma outra forma de contratação flexível. Nollen (1996) relata um aumento substancial de contratos flexíveis por empresas de alocação de mão de obra nos Estados Unidos. Entre os anos de 1984 e 1994, o número de temporários nessa situação triplicou. Nollen (1996) destaca que apesar do contrato flexível de trabalho não ser um fenômeno novo, ele tendia a estar restrito a funções periféricas. Contudo, a partir de 1994, os contratos flexíveis passaram a ser utilizados não apenas em funções periféricas, mas também em funções diretamente relacionadas à estratégia organizacional.

Dados sobre vínculos de trabalho compilados por Cappelli (1997; 2010) apontam que, em 1997, 25% da força de trabalho norte-americana estavam em contratos flexíveis de trabalho. Bendapudi, Mangum e Fisher (2003) obtiveram números semelhantes, ao estimarem que 33% da força de trabalho norte-americana se valiam do uso de contratos flexíveis de trabalho, o que incluía basicamente a prestação de serviços às empresas sem que estivesse envolvida a perspectiva de continuidade dos contratos estabelecidos. Dados sobre as organizações empregadoras indicaram que 81% das empresas utilizavam trabalhadores em tempo parcial, 59% trabalhadores temporários, e 84% trabalhadores temporários terceirizados. Para complementar, dados de novembro de 2012 indicavam redução na taxa de desemprego nos Estados Unidos, que estava em 7,7%, o que correspondia ao contingente de 11,8 milhões de trabalhadores norte-americanos sem emprego formal no país (Jornal Estadão, 2012). Para lidar com essa realidade, estariam sendo os contratos flexíveis de trabalho a alternativa utilizada por esse contingente da população norte-americana para se manter ativa no mercado? Talvez ampliar o conhecimento, em termos de relações de trabalho, apresentando o que tem ocorrido em um continente como a Europa, ajude a refletir sobre a presença dos contratos flexíveis no âmbito do mercado de trabalho contemporâneo.

2.1.3. Relações de trabalho na Europa

A intensidade da crise financeira enfrentada pelos países do bloco na União Europeia (UE), especialmente a partir de 2008, despontou como uma forte ameaça às chances de recuperação do mercado de trabalho europeu. Em janeiro de 2012, a taxa de desemprego consolidada na UE atingiu 10,7%, o que corresponde a um total de 24,5 milhões de pessoas desempregadas, das quais 5,4 milhões são jovens entre 16 e 24 anos. O mais alarmante é que a expectativa de recuperação do emprego na

Europa não está prevista para antes do final de 2016, a menos que as medidas políticas consigam mudar radicalmente os efeitos da atual crise financeira (ILO, 2012). Enquanto isso, um país como a Grécia prossegue sofrendo com uma taxa recorde de desemprego de 28% – consolidada em janeiro de 2014 –, sendo o mesmo que constatar que 1,38 milhão de pessoas estão sem emprego naquele país (Hellenic Statistical Authority, 2013).

Se os dados atuais sobre o mercado de trabalho na UE são alarmantes, de longa data os países europeus vivenciam mudanças radicais nessa esfera. De acordo com Brewster, Mayne e Tregaskis (1997), a última década do século XX na Europa foi marcada pelo aumento significativo dos contratos flexíveis de trabalho em tempo parcial em diversos países europeus. É importante ressaltar que esse tipo de vínculo acabou sendo apontado como o maior responsável pela redução do desemprego na Europa (ILO, 2012). No entanto, a variação entre os países europeus é enorme. Kalleberg (2000) relata que a média de trabalhadores em tempo parcial em 1996 era de 16% na União Europeia, variando de 5% na Itália a 38% na Holanda. Ademais, em todos os países industriais as mulheres são a maioria dos trabalhadores em tempo parcial (ILO, 2012).

Já em relação aos contratos flexíveis de trabalho por tempo determinado, na Europa houve um aumento em torno de 25% na década de 1990, o que representa 11,5% dos trabalhadores (Kalleberg, 2000; Findlay *et al.*, 2013). Esse aumento não foi uniforme em todos os países, e alguns tiveram até redução na ocorrência do trabalho temporário. No entanto, seu aumento foi inferior ao do trabalho em tempo parcial e sua importância no mercado de trabalho é menor. Deve-se salientar que o contrato de trabalho flexível em tempo parcial e o por tempo determinado são muito diferentes entre si no que se refere às preferências e consequências na vida dos trabalhadores. Muitas vezes, o contrato flexível de tempo parcial é uma opção do trabalhador, o que raramente é o caso no contrato de trabalho por tempo determinado. Nollen (1996) estimou que apenas 23% dos trabalhadores sob contratos por tempo determinado estavam nessa situação de forma voluntária, já que esse modo de trabalho tende a ser mais precário do que o vínculo em tempo parcial.

O fato é que o aumento do número de trabalhadores sob contratos flexíveis de trabalho é resultado de diversos fatores. Alguns estudos sugerem que uma das principais causas para esse aumento é a preferência de trabalhadores por esse tipo de relação de trabalho. No entanto, Cappelli (1997; 2010) e Nollen (1996) também identificaram que um fator dominante é o interesse dos empregadores na utilização de contratos flexíveis de trabalho. De acordo com Polivka (1996), a maioria dos trabalhadores em contratos flexíveis de trabalho preferiria um contrato de trabalho regular. Nesse caso, Kalleberg (2009) alerta que o debate sobre os contratos flexíveis deve ter como principal foco de análise a demanda das organizações e não, necessariamente, a oferta de mão de obra.

Seja nos Estados Unidos, seja na Europa, as recentes crises econômicas nessas regiões contribuíram para que fosse

intensificado o movimento em direção ao uso e à proliferação de contratos flexíveis de trabalho (Muse, 2011). Talvez essa tenha sido, e continue sendo, uma das principais estratégias para conter a taxa de desemprego, principalmente na UE que, em setembro de 2011, por exemplo, atingiu a marca de 16,1 milhões de trabalhadores sem empregos formais, ou seja, um recorde para esse bloco econômico desde 1998 (ILO, 2012).

2.1.4. Relações de trabalho no Brasil

As realidades do mercado de trabalho nos Estados Unidos e na Europa apresentam contornos mais evidentes em relação a taxas de desemprego, se comparadas com o Brasil, reflexo das recentes crises econômicas que impactaram de modo mais severo essas duas regiões. As taxas de desemprego brasileiras têm atingindo, ao longo da última década, níveis cada vez menores. Em 2003, por exemplo, a taxa de desemprego urbano atingiu o valor de 12,4%. Já em janeiro de 2014, a taxa de desemprego no Brasil foi de apenas 4,8%, a menor taxa para o mês dos últimos 12 anos no País (IBGE, 2013).

Se por um lado a taxa de desemprego brasileira apresenta uma progressiva redução, ainda existe um movimento em direção à flexibilização dos contratos de trabalho praticados no mercado. Fazendo uma retomada sobre o histórico do mercado de trabalho no Brasil, foi a partir da década de 1950, com a intensificação do processo de industrialização no país, que houve o crescimento da população urbana e uma nova configuração da estrutura ocupacional no mercado de trabalho brasileiro. Houve redução da importância da ocupação agrícola e aumento da densidade do emprego do setor industrial, sendo essa uma modificação da estrutura setorial em favor dos segmentos mais modernos uma pauta na agenda política e econômica brasileira. Dentro desse ambiente, até os anos 1980 o sistema de trabalho assalariado foi o padrão dominante, pois a estrutura produtiva estava apoiada no emprego formal, de período integral e com carteira de trabalho assinada (Piccinini *et al.*, 2006).

No entanto, na década de 1990, ocorreu acentuada redução dos postos formais de trabalho em quase todos os setores da atividade econômica brasileira, consequência das reestruturações produtivas ocorridas no período (Leone, 2010). Como implicação imediata, emergiu a forte precarização do trabalho, seja pelo aumento do corte de pessoal nas organizações, seja pela forte terceirização das atividades institucionais das empresas (Costa, 2005). Os contratos flexíveis de trabalho foram percebidos por muitos indivíduos como uma estratégia possível para dar sequência às suas trajetórias de carreira.

Alguns autores brasileiros têm discutido evidências que indicam a precarização das condições de trabalho no Brasil, em particular para alguns perfis profissionais (Costa, 2005; Piccinini *et al.*, 2006). De acordo com Menezes (2011), a noção de trabalho flexível desconstruiu a legitimidade de direitos assegurados em contratos formais e estabelecidos ao longo do século XX. Essa desconstrução impôs ao trabalhador a neces-

sidade de reeducar-se tanto a uma nova disciplina de trabalho como aos valores de uma sociedade flexível. Os trabalhadores menos qualificados foram o grupo que sentiu mais intensamente os efeitos negativos dessas mudanças.

O cenário do mercado de trabalho brasileiro modificou-se ao longo dos primeiros anos do século XXI. Durante o Governo Lula e até o final do primeiro mandato do Governo Dilma houve crescimento econômico, aumento do nível de formalização e diminuição da taxa de desemprego, como apontado no início deste item. Mesmo assim, em 2012 os trabalhadores informais ainda representavam 22,5% do total dos empregados em seis regiões metropolitanas, de acordo com o Instituto Brasileiro de Economia da Fundação Getúlio Vargas (IBRE-FGV) (Chiara, 2012). No entanto, apesar da diminuição da informalidade dos últimos anos, uma parcela significativa dos trabalhadores ainda permanece no mercado de trabalho em vínculos precários, sendo forte a presença de contratos flexíveis de trabalho. O receio dessa constatação reside na ideia de que por mais que os contratos flexíveis de trabalho auferam certos benefícios, em geral acarretam perdas aos trabalhadores, ao reduzirem os níveis de estabilidade profissional, aumentarem a carga de trabalho realizada e diminuírem a qualidade de vida dos indivíduos (Kremer & Faria, 2005; Piccinini *et al.*, 2006; Cavalcante & Prêdes, 2010).

Outro elemento importante nas relações de trabalho no Brasil é a emergência de uma forma de contratação de força de trabalho por meio da entidade pessoa jurídica. Algumas pesquisas adentraram essa temática como, por exemplo, o estudo de Silva (2008), que investigou a vivência de profissionais qualificados em experiências de autoemprego. Essas experiências ganham espaço na medida em que, como apontou Castells (1999), as organizações estabelecem relações em rede, que são intensificadas pelos processos de terceirização, de alianças e parcerias. Contudo, processos de terceirização apresentam elementos contraditórios, acarretando custos e benefícios diferenciados para empresas e trabalhadores. Geralmente as empresas são as mais beneficiadas nesses processos, tendo um saldo positivo na equação custos/benefícios. Já os trabalhadores em geral costumam experimentar um saldo negativo na mesma equação, vivenciando uma situação mais precária de trabalho (Cappelli, 1997; 2010; Kalleberg, 2009; Muse, 2011).

Mesmo entre trabalhadores qualificados, a utilização de contratos flexíveis de trabalho faz com que esses profissionais fiquem fora do sistema de proteção social garantido pela legislação trabalhista brasileira para os contratos formais de trabalho. Piccinini *et al.* (2006) entendem que contratos flexíveis são uma forma das empresas contratarem trabalhadores sem os encargos da legislação de proteção social, e servem também para que trabalhadores qualificados exerçam com maior remuneração suas funções na forma de prestação de serviços. Entre vantagens e desvantagens, a disseminação de diferentes modelos de contrato de trabalho no Brasil fez com que a contratação de acordo com as regras da CLT se tornasse onerosa e menos competitiva em termos comparativos (Silva, 2008).

3. CONTRATOS FLEXÍVEIS DE TRABALHO: CONTROVÉRSIAS E PREOCUPAÇÕES

Muitas das controvérsias e preocupações sobre o aumento da utilização dos contratos flexíveis de trabalho surgiram ante a suposição que eles estão associados a empregos com piores condições e menor prestígio. As condições de trabalho da mão de obra em contratos flexíveis tenderiam a ser piores do que aquelas da mão de obra permanente. No entanto, a variável salário tende a contrabalancear essa discussão, isso porque a maior parte das análises mostra que existe grande variedade; para alguns casos e atividades, os trabalhadores em contratos flexíveis auferem renda maior no comparativo com trabalhadores sob contratos formais de trabalho (Piccinini *et al.*, 2006). Contudo, há exceções e elas geralmente se dão de acordo com o tipo de atividade desempenhada pelos trabalhadores. Nollen (1996) identificou que no caso dos trabalhadores temporários os menores salários estavam associados ao tipo de ocupação que eles tinham, e que temporários em ocupações qualificadas ganhavam salários maiores do que os trabalhadores regulares de tempo integral. Já Kalleberg (2000) identificou que o salário-horário e os benefícios do funcionário em tempo parcial são menores. Por exemplo, nos Estados Unidos, em 1994, o salário do funcionário em tempo parcial era cerca de 30% menor, havendo enorme variedade de casos. Os salários dos trabalhadores temporários variavam muito de acordo com a ocupação do indivíduo. Se a atividade exigia alto grau de qualificação, os salários dos trabalhadores em contratos flexíveis chegavam, em alguns casos, a ser maiores do que os dos trabalhadores permanentes. Resultados semelhantes foram encontrados nas pesquisas de Nollen (1996) e Findlay *et al.* (2013).

Para além dos níveis salariais, de acordo com Nollen (1996), parece haver um consenso substancial de que os arranjos de trabalho mediados por contratos flexíveis estão associados com a falta de seguro de saúde, de planos de aposentadoria e de outros benefícios que, de longa data, caracterizam os contratos formais de trabalho. No entanto, na verdade, pesquisas como as desenvolvidas por Kalleberg (2000) também apontam que a redução dos benefícios trabalhistas tem ocorrido de modo generalizado no mercado contemporâneo, sendo esse um problema particularmente vivenciado em países em que as empresas são os principais provedores desses tipos de benefícios e serviços (Cappelli, 2010; Rubery & Urwin, 2011).

Mesmo assim, Cohany (1998), ao estudar diversos tipos de contratos flexíveis de trabalho, identificou que em todos eles existiam indivíduos que preferiam o contrato flexível em relação a outros, por sentirem-se seguros em seus empregos, acharem que recebiam uma remuneração adequada e, portanto, sendo uma escolha altamente atrativa. Pelo lado das empresas, o trabalho flexível pode ter um efeito positivo na criação e no acúmulo de conhecimento valioso. Além disso, o trabalho flexível dá condições para que as organizações possam usar

essa vinculação para trazer a *expertise* necessária para projetos especiais (McClurg, 1999; Cappelli, 2010).

As mudanças das relações de trabalho têm sido benéficas em especial para os empregadores e investidores, por resultar em menor regulamentação do mercado de trabalho e diminuição dos encargos trabalhistas. Por outro lado, não só os salários reais caíram para vários empregos, mas também se instaurou uma intensa percepção de insegurança em relação a todos os segmentos da força de trabalho e, por fim, houve o aumento do desemprego de longo prazo e do trabalho de meio período involuntário. Do lado das organizações, a grande vantagem da utilização de serviços por contrato é que as empresas contratantes não arcam com diversos custos incidentes sobre a mão de obra permanente. Do lado das pessoas, os estudos não são conclusivos. Por esse motivo, apresenta-se a seguir o encaminhamento desta pesquisa, em que se buscou entrevistar trabalhadores qualificados que já haviam experimentado vínculos tradicionais de trabalho, com o objetivo de compreender como eles vivenciam novas formas de contratação.

4. ENCAMINHAMENTOS DA PESQUISA

A percepção dos indivíduos sobre suas condições de trabalho é o resultado de um conjunto de fatores objetivos e subjetivos de sua própria experiência profissional. A forma como as mudanças nas relações de trabalho são vivenciadas pelos trabalhadores e o significado a elas atribuído, por eles, dependerá de um conjunto de fatores, como o tipo e o ambiente de trabalho, a experiência pessoal e profissional do indivíduo e até mesmo características de personalidade do trabalhador. A identificação de semelhanças no comportamento e nos relatos de entrevistados possibilita a construção de perfis específicos, que são caracterizados por uma forma narrativa. O'Connor (2002) explica que a forma narrativa é um elemento constituinte da compreensão humana e faz parte do processo de atribuição de sentido, construção de identidade e ação com objetivo. Por esse motivo, o autor propõe a narrativa como um método de pesquisa. Em complemento ao método, a utilização de perfis discursivos é outro recurso interessante, especialmente em estudos de natureza exploratória. Lopes e Silva (2009) analisaram os discursos de terceirizados na área de Tecnologia de Informação (TI) e descreveram quatro tipos de perfis discursivos. A tipologia proposta permitiu a identificação das características diferenciadoras na experiência de terceirizados dessa área de atuação profissional.

Sendo assim, com apoio em Lopes e Silva (2009), considera-se que o uso de tipologia é um instrumento que pode ser adequado para se compreender os significados comuns partilhados por um grupo de trabalhadores. Por esse motivo, utilizar-se-á essa estratégia de análise empírica dos dados para compor perfis discursivos de trabalhadores em contratos flexíveis de trabalho. Busca-se entender se existem padrões no modo como profissionais, que já trabalharam sob contratos formais, vivenciam formas flexíveis de contratos de trabalho.

A seguir, são esclarecidas as diretrizes utilizadas para a coleta de dados da pesquisa aqui relatada.

4.1. Coleta de dados

Para investigar os diferentes perfis de trabalhadores qualificados brasileiros que migraram de contratos formais de trabalho para modelos flexíveis, optou-se por uma abordagem qualitativa. Essa escolha justifica-se por ser um enfoque no qual o núcleo de pressupostos ontológicos da pesquisa conduz à compreensão da realidade social em estudo, a partir das diferentes perspectivas e manifestações realizadas pelas pessoas envolvidas no evento, no processo ou na experiência investigada (Cunliffe, 2011).

A pesquisa foi feita com base em um levantamento de dados realizado por meio de 43 entrevistas semiestruturadas, as quais foram conduzidas com o apoio de um roteiro previamente preparado e de modo individual. Há de se ressaltar que a elaboração do roteiro utilizado para condução das entrevistas decorreu de um levantamento bibliográfico sobre o tema que indicou questões importantes a serem investigadas.

O perfil de entrevistados é formado por indivíduos qualificados que: atuavam em segmentos e que exerciam atividades que necessitavam de formação em curso superior para atuação em atividades específicas; que exerciam funções nas quais, até nos últimos 30 anos, contratavam normalmente por meio da assinatura da carteira de trabalho; e que ao longo de sua trajetória profissional vivenciaram, por pelo menos dois anos, tipos diferentes de relação de trabalho, na pesquisa entendidos como contratos formais de trabalho e contratos flexíveis de trabalho. É importante frisar que, neste estudo, o contrato formal foi caracterizado como aquele de carteira assinada, por pessoa jurídica ou pessoa física. Já o contrato flexível de trabalho, como aquele pelo qual um profissional presta serviços de forma exclusiva para empresas, com finalidade específica e sem carteira assinada. Em outras palavras, o indivíduo deveria ter se relacionado com apenas um empregador/contratador de cada vez, por meio da prestação de serviços sem a assinatura de sua carteira de trabalho. Além disso, considerou-se que o indivíduo não poderia ser aposentado, mas caso o fosse, a maior parte de sua renda deveria ser proveniente de suas atividades profissionais atuais, e não de sua aposentadoria.

Diante da dificuldade em identificar trabalhadores que atendessem aos critérios requeridos para formação do conjunto de participantes da pesquisa, já que não foi encontrado previamente um cadastro disponível de pessoas que tivessem o perfil definido para o estudo, optou-se por utilizar a técnica de *snowball* (Malhotra, 2006). Essa técnica foi utilizada até ser atingido o ponto de saturação no processo de coleta de dados. Nesse caso, referiu-se ao ponto em que, como indicam Bodgan e Biklen (1994), a realização de outras entrevistas não traz mais novas informações, mas apenas mostra a repetição de conteúdos já obtidos em entrevistas anteriores.

Neste estudo, houve grande preocupação na diversificação dos entrevistados com base nos atributos identificados como relevantes por Evans *et al.* (2004). Desse modo, o conjunto de participantes da pesquisa cobriu 43 entrevistas com pessoas de ambos os sexos. Foram entrevistadas pessoas com idades entre 30 e 58 anos, com diferentes perfis de formação acadêmica, em diversos segmentos de atuação e variados níveis de experiência. Foram realizadas entrevistas em quatro cidades diferentes, a saber: São Paulo (estado de São Paulo), Rio de Janeiro (estado do Rio de Janeiro), Campinas (estado de São Paulo) e Brasília (Distrito Federal). Todas as entrevistas, que resultaram em 67 horas de gravação, foram transcritas e seu conteúdo foi codificado por meio da análise de conteúdo proposta por Sonpar e Golden-Biddle (2008). Descritos os procedimentos metodológicos da pesquisa, a seguir será realizada a discussão dos resultados obtidos em campo.

5. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A partir da análise das entrevistas, procurou-se identificar os significados associados às experiências e trajetórias profissionais. Buscou-se entender os sentimentos dos entrevistados, suas expectativas, suas frustrações e seus desejos. As entrevistas foram estudadas como um todo, não se restringindo apenas ao que foi dito. Os pesquisadores, além das palavras, consideraram a postura física, a entonação de voz, os temas recorrentes ao longo da entrevista e o sentimento dominante que se estabeleceu durante a entrevista.

Percebeu-se que, apesar da grande diversidade na forma como os indivíduos vivenciam e interpretam suas experiências profissionais, existem alguns pontos comuns. Identificou-se a existência de algumas linhas de interpretação, isto é, perfis discursivos que permeavam os depoimentos deles ao descrever sua trajetória profissional que davam um sentido a essa experiência. A partir desse material foram elaborados perfis que abarcavam o significado das relações de trabalho para esses indivíduos. A construção de perfis discursivos possibilitou a identificação de um eixo condutor da vida profissional desses sujeitos, o que deu condições para se atingir uma melhor compreensão dos sentimentos e escolhas realizadas pelos entrevistados.

Assumindo as considerações de Lopes e Silva (2009), na tipologia aqui apresentada procurou-se associar a cada perfil elaborado características específicas e significativas. Em linhas gerais, neste estudo, o desenvolvimento dos perfis representa a identificação de características comuns entre os diferentes entrevistados, de forma a entender quais são os significados por eles atribuídos às suas vivências profissionais. Dessa forma, muitas vezes alguns entrevistados relataram opiniões e sentimentos que se encaixam em mais de um perfil. No entanto, de forma geral, pode-se dizer que para todos os participantes da pesquisa se conseguiu identificar um perfil dominante, a partir dos elementos principais obtidos em suas entrevistas. A construção dos perfis teve por objetivo agrupar as diferentes

experiências dos entrevistados de maneira a esclarecer elementos que predominaram nas narrativas sobre a identificação, a escolha e os sentimentos provocados por esses contratos flexíveis de trabalho.

Chegou-se a um grupo de nove perfis com características próprias, a saber: PJ; Paraquedista; Indiferente; Pragmático; Independente; Autônomo; Empresário; Ressentido; e CLT. A seguir, utilizando trechos dos relatos dos entrevistados, descrevem-se as características principais de cada um dos perfis elaborados.

5.1. Perfil PJ

No perfil PJ foram classificados sete entrevistados. Esses são os indivíduos que gostam de ser PJ. Para eles existem vantagens e desvantagens nos dois tipos de contrato de trabalho (formal ou flexível), mas as vantagens dos contratos flexíveis – denominado neste perfil como PJ – são mais atrativas para esse grupo de entrevistados. As vantagens citadas por eles são variadas. No entanto, há o predomínio do sentimento de que por meio de contratos flexíveis se tem mais liberdade e autonomia, demonstrando o que Cohany (1998) chama de atratividade, para os indivíduos, do contrato de trabalho flexível. Especificamente no caso das mulheres entrevistadas, os contratos flexíveis possibilitavam-lhes conciliar melhor o cumprimento de suas responsabilidades profissionais e domésticas, principalmente aquelas associadas à criação e ao cuidado com os filhos.

O PJ acha que o contrato formal de trabalho acarreta muitas limitações, na perspectiva de desenvolvimento profissional. Por mais que ser PJ não leve necessariamente a remunerações mais elevadas, se comparado com empregos formais, isso não é uma de suas maiores preocupações. O PJ prioriza, na verdade, a possibilidade de passar mais tempo com a família, em especial com os filhos. Isso faz com que o PJ considere os contratos flexíveis de trabalho mais vantajosos, pois eles lhes dão flexibilidade de horário. Esse resultado está alinhado com o entendimento de Evans *et al.* (2004) em relação ao fato de a flexibilidade do tempo apresentar características próprias em consonância com os interesses dos profissionais informais.

Mas se quiser fazer um resumo, acho que, talvez, alguns profissionais, eles busquem o perfil PJ, pra ter essa flexibilidade, que são profissionais que dão mais valor ao equilíbrio entre família e trabalho, e que querem que aqueles momentos que estejam trabalhando, não sei se por coincidência ou não, que sejam momentos produtivos e ao mesmo tempo prazerosos. (Entrevista 17)

5.2. Perfil Paraquedista

No perfil Paraquedista foi classificado um conjunto de sete entrevistados. Esse é um perfil encontrado apenas entre profissionais de TI. O Paraquedista recebeu esse nome porque é

como se ele tivesse **caído de paraquedas** no contrato flexível de trabalho. Isso porque, segundo esses entrevistados, dentro do seu ramo de atuação os contratos flexíveis tornaram-se disseminados e muitas vezes eram a única opção de emprego existente.

Essa situação fez com que os contratos flexíveis de trabalho fossem aceitos pelos Paraquedistas como uma característica do mercado de trabalho e, portanto, eles não pensam mais no assunto. Essa informação evidencia que esses profissionais acabaram sendo levados, como indica Menezes (2011), a se readequar aos valores de uma sociedade flexível. O Paraquedista não pensa em um retorno ao sistema de contratos formais de trabalho. Ele não se preocupa com o tipo de contrato de trabalho que estabelece no mercado de trabalho e não percebe o contrato flexível como uma grande vantagem ou uma grande desvantagem. Para o Paraquedista, o contrato flexível de trabalho é apenas uma particularidade dos empregos na área de TI.

Não sei, porque às vezes você tem muitos sentimentos que não são verdadeiros. Eu não sei com quantos anos eu estava, eu achei que o meu caminho natural... Outras pessoas já tinham feito isso, até de livre e espontâneo, largado o CLT, porque era muito vantajoso. Eu achei que o meu caminho normal seria ser terceiro. Não sei se eu estava enganado ou não, mas eu fiz isso. (Entrevista 27)

5.3. Perfil Indiferente

O perfil Indiferente foi composto por quatro entrevistados. Para esse indivíduo, o tipo de contrato de trabalho que ele tem é algo absolutamente irrelevante. Ele não pensa no assunto. Sequer identifica grandes diferenças entre os contratos formais ou flexíveis de trabalho. Em suma, esse é um tema que não o preocupa. Essa característica tão marcante do perfil Indiferente contrasta com o que foi apontado por Bendapudi *et al.* (2003), Piccinini *et al.* (2006) e Leone (2010), ao afirmarem que os contratos flexíveis de trabalho acarretam, de modo geral, preocupações nos indivíduos, por tratar-se de um tipo de contrato destituído de benefícios trabalhistas assegurados por lei aos trabalhadores formais. Para o Indiferente, prevalece a sua satisfação com o tipo de tarefa que realiza e, claro, com o pagamento que recebe pelos serviços prestados.

Ah, essa... na condição, na experiência da Empresa A era indiferente, pra mim, sinceramente. Na condição da Empresa A, que é nesse... era tanto faz, tanto fazia pra mim, tanto um quanto o outro. (Entrevista 28)

5.4. Perfil Pragmático

No perfil Pragmático foi classificado o total de sete entrevistados. Esse é o indivíduo que escolhe os contratos de trabalho de acordo com as vantagens oferecidas. Para ele, a remunera-

ção é um elemento importante; ele almeja um bom salário, e considera os contratos flexíveis como uma forma de obter uma remuneração melhor. O foco na busca por uma melhor remuneração condiz como o resultado do estudo de Piccinini *et al.* (2006) que identificou que a atratividade do contrato flexível de trabalho, em especial na modalidade de prestação de serviços, ocorre por oferecer aos profissionais que o realizam maiores remunerações ante o contrato formal de trabalho.

Para o Pragmático, os benefícios existentes na CLT não são muito relevantes, pois ele acredita que o indivíduo pode ter acesso aos mesmos benefícios caso tenha altos rendimentos em suas atividades profissionais mediadas por contratos flexíveis de trabalho. A estabilidade associada aos contratos formais de trabalho também não é valorizada. Para ele, a ideia de estabilidade profissional é fictícia, entendimento que contrasta com a afirmação de Cappelli (1997) sobre o fato de os trabalhadores em contratos flexíveis terem, em geral, um saldo negativo em relação aos profissionais que atuam por meio de contratos formais, tendo em vista que estão suscetíveis a uma situação mais precária e mais instável de trabalho. Ao que parece, em vez de valorizar uma característica típica de uma empresa que oferece contratos formais de trabalho, como a estabilidade, o Pragmático valoriza as características individuais que possui, sobretudo a sua competência profissional. Para ele, é a competência que lhe dará condições reais de uma inserção mais facilitada no mercado de trabalho.

Em outras palavras, o Pragmático faz uma análise racional de sua situação de trabalho e, a partir de uma perspectiva individualista, analisa custos e benefícios de suas relações com o mercado. Ele não se importa com o tipo de contrato de trabalho que estabelece, sua preocupação são as condições de trabalho e a remuneração, procurando sempre maximizar os seus ganhos financeiros.

Eu aprendi com o tempo a negociar salário líquido, porque cada hora você vai pra uma modalidade, não negocio mais salário pelo valor bruto, porque muda muito. Então falo assim: não interessa como você vai me pagar, de que maneira. Eu quero tanto líquido... Ah, trabalhar numa empresa, num plano de carreira? Eu já fiz meu plano de carreira. Já cheguei até onde eu queria chegar, de sonho. Agora não me interessa, eu trabalho por dinheiro, não trabalho por *hobby*. Não falava assim, tão diretamente, né. (Entrevista 32)

5.5. Perfil Independente

No perfil Independente foram classificados três entrevistados. Esses são os profissionais que entendem as relações de trabalho como uma troca meramente comercial. Para esses indivíduos, as organizações são extremamente egoístas, e funcionam dentro de uma lógica do capital, com o objetivo de maximização dos lucros. Como afirmado por Cappelli (1997;

2010), apesar de a relação entre os trabalhadores flexíveis e as organizações formais acarretar em custos e benefícios diferenciados para ambos, normalmente são as empresas que conseguem um saldo mais positivo dessa relação. O Independente consegue se relacionar com as empresas que contratam seu serviço da mesma maneira, ou seja, buscando maximizar seus ganhos por meio do serviço que realiza para as empresas contratantes. O que está em jogo é uma relação estritamente de negócios, sem o estabelecimento de qualquer outro tipo de vínculo, sobretudo emocional. O Independente percebe-se como a empresa de si próprio.

Para esse grupo, o trabalho é uma atividade necessária para ganhar dinheiro. Contudo, os indivíduos desse grupo separam claramente o trabalho das demais esferas de sua vida. Eles possuem outros interesses, e limitam o número de horas trabalhadas. É muito importante para ele resguardar dimensões de sua vida pessoal que julgam importantes, mantendo controle sobre a alocação de seu tempo. Esse comportamento reforça o argumento de Evans *et al.* (2004) que identificaram ser a dimensão tempo um dos atributos mais valorizados por quem escolhe atuar sob contratos flexíveis de trabalho. Em suma, o que o Independente valoriza é a vida em suas múltiplas dimensões. Ele entende que o trabalho é apenas um meio para viabilizar coisas que lhe são prazerosas. Eventualmente, ele tem satisfação com o trabalho realizado, mas não espera que o trabalho seja uma fonte de satisfação.

O Independente entende que por não ser um empregado formal de uma empresa, ele não precisa se submeter às regras e normas organizacionais que regem os indivíduos em contratos formais de trabalho. O Independente sente que tem o direito de não ir trabalhar se julgar que não é necessário. Sobretudo, ele sente autonomia no seu dia a dia de trabalho e, de fato, a vivência no exercício de suas funções profissionais.

Se segunda-feira eu acordar e falar: hoje eu não estou a fim de ir pra tal lugar [realizar algum trabalho], eu não vou. Eu fico em casa e não vou. E eu não só não vou como eu desligo o telefone, eu nem atendo, porque eu sei que se alguém... Têm alguns lugares que você pega a manhã da empresa, né? Tem gente que eu falo assim: pô, você é ridículo, cara, você é PJ, então você liga pro cara pra dizer que não vem, manda e-mail, e depois o cara te liga e você ainda atende? Meu, eu não, se hoje eu não for, eu não vou. (Entrevista 43)

5.6. Perfil Autônomo

No perfil Autônomo foram classificados apenas dois entrevistados, mas considerou-se relevante a forma com que eles descreveram suas experiências. O Autônomo é o indivíduo que, devido a características de sua profissão, valoriza o trabalho sem subordinação a uma empresa. Eventualmente, por

contingências do mercado de trabalho, ele presta serviços para apenas uma organização. No entanto, geralmente essa é uma circunstância temporária, já que ao surgirem outras oportunidades de trabalho ele diversifica o número de empregadores.

Nesse caso, refere-se à profissionais da área de comunicação que, entre outras funções, podem prestar serviços como diretor, produtor ou até mesmo roteirista de um projeto. O Autônomo valoriza muito a sua liberdade para escolher a equipe com a qual vai trabalhar, e até mesmo para recusar trabalhos que não julgue interessantes, o que favorece a grande mobilidade desse profissional em diferentes organizações. A criação faz parte do seu dia a dia profissional, característica que se beneficiaria da possibilidade de ganhos de criatividade, no ambiente de trabalho, decorrentes da inserção nas organizações de trabalhadores com diferentes experiências e contratos de trabalho, como mencionado no artigo de Piccinini *et al.* (2006).

Quando o Autônomo consegue um bom número de clientes, ele trabalha como uma autêntica Pessoa Jurídica, sem estabelecer relação de exclusividade, nem de subordinação, nem de habitualidade. Trabalhar apenas para um empregador só quando esse profissional está em início de carreira ou em momentos de retração do mercado. Nesses casos, ele espera que essa seja uma fase transitória, e que possa, em um horizonte de tempo próximo, diversificar a carteira de clientes.

Eu prefiro ser PJ. Eu ganho menos hoje, mas prefiro ser PJ, porque a realização é muito maior. Basicamente porque eu escolho com quem trabalhar, e é um trabalho em equipe. É um trabalho artístico em equipe. Eu só volto a ser CLT por falta de dinheiro. Mas na prática eu sou roteirista, hoje eu sou roteirista *full-time*. Mas por conta de já ter uns 15 anos nisso, eu já me considero, é verdade, uma pessoa que posso escolher pra quem trabalhar também... Quando o mar está pra peixe, quando o mar não está pra peixe eu tenho que fazer um monte de coisa que eu detesto, mas eu tenho que fazer. (Entrevista 12)

5.7. Perfil Empresário

No perfil Empresário foram classificados dois entrevistados. Para esse tipo de indivíduo, contratos de trabalho, formais ou flexíveis, são etapas iniciais na carreira de um empresário de sucesso. Esse indivíduo é empreendedor e ambicioso, e abre sua própria empresa após alguns anos de atuação no mercado. Seus sonhos são grandes e ele tem um planejamento detalhado e de longo prazo para sua vida profissional.

O grupo Empresário é crítico em relação à legislação trabalhista e acha que ela propicia a acomodação do indivíduo sob contratos formais de trabalho. Essa perspectiva contrasta com estudos como o de Bendapudi *et al.* (2003), que argumentam ser o reduzido amparo da legislação trabalhista aos profissionais liberais o que os coloca em uma situação de vulnerabilidade

no mercado. Para o Empresário, essa perspectiva é inversa. Além disso, ele acredita que a remuneração deve estar atrelada ao desempenho individual e entende que os contratos formais de trabalho atrapalham o desenvolvimento econômico do indivíduo, ao regulamentar de forma excessiva as relações de trabalho.

O Empresário é otimista e aposta sem receios todas as suas **fichas** em que conseguirá atingir seus objetivos profissionais por sua competência e sua dedicação. Ainda assim, esse profissional é uma pessoa que adora o que faz e o trabalho é a sua principal prioridade. A maior parte das horas do seu dia é dedicada ao trabalho, o que inclusive interfere em outras esferas de sua vida, como os relacionamentos pessoais e até mesmo a sua saúde. Esse fato reforça a declaração de Evans *et al.* (2004) sobre o fato de os profissionais em contratos flexíveis realizarem uma carga de trabalho maior, se comparados aos indivíduos atuantes nas mesmas funções em contratos formais de trabalho. O contraditório é que por mais que o Empresário julgue possuir maior flexibilidade para a alocação de seu tempo, em seu dia a dia ele não usufrui desse benefício.

Olha, o que eu queria era realmente... Assim, a mudança principal foi o seguinte: eu via a consultoria que eu estava crescendo muito, ajudei eles a crescer, quando eu entrei a consultoria tinha uns 20 consultores, e num determinado momento, em 2003, quando eu estava conversando com o dono, que hoje ele é o presidente, eu perguntei qual seria o meu limite lá dentro, porque minha vontade, eu até expressei isso pra ele, eu falei: “Eu quero que você vá pra casa e vá ganhar dinheiro sentado, eu quero sentar no seu lugar”. E ele falou que não, que não era aquilo que ele pensava, não, ele não tinha esse desejo. Ele não queria ir pra casa! Falei: “Bom, então tá joia, você não quer ir pra casa, eu vou montar o meu negócio”. (Entrevista 38)

5.8. Perfil Ressentido

O perfil Ressentido foi formado por quatro entrevistados. O indivíduo desse perfil acha que os contratos flexíveis de trabalho são muito ruins e é extremamente crítico em relação a esse tipo de relação de trabalho. Em seus relatos transparece uma mágoa e ele considera que há falta de reciprocidade no relacionamento que as empresas estabelecem com os funcionários nos contratos flexíveis. Ainda que por outros motivos, essa percepção do Ressentido endossa a premissa de Nollen (1996) e Cappelli (1997; 2010) de que são as empresas as maiores beneficiárias e interessadas na utilização de contratos flexíveis de trabalho, em face da acentuada redução de seus custos trabalhistas. O Ressentido entende que a sua dedicação e o seu empenho nunca são reconhecidos completamente. Por esse motivo, sente-se diversas vezes explorado pelas empresas.

De forma geral, para o Ressentido, a sociedade e as empresas discriminam, seja de maneira aberta, seja de maneira velada, o funcionário em contratos flexíveis de trabalho. Em sua perspectiva, esse funcionário é tratado como um cidadão de segunda categoria; seus direitos são menores; e, em alguns casos, ele é menosprezado por alguns funcionários em contratos formais.

Dos quatro indivíduos classificados como Ressentidos, três já estavam em contratos formais de trabalho no momento da entrevista. Apenas um continuava trabalhando em contrato flexível, mas sua expectativa era de que a empresa voltasse a contratá-lo com carteira assinada, situação vivenciada anteriormente. Fica claro que o modelo ideal de relação de trabalho do Ressentido é o contrato formal. Essa característica traz à tona, para os indivíduos desse perfil, a afirmação de que usufruir dos amparos trabalhistas formais sobrepõe-se a quaisquer benefícios oriundos de atividades informais, reforçando argumentos como os de Bendapudi *et al.* (2003), Piccinini *et al.* (2006) e Leone (2010).

Assim que eu tive a oportunidade de virar CLT novamente, não pensei nem no salário, eu falei quero voltar a ser CLT. Foi... Estamos em 2008... 2007. Eu não estava mais aguentando. Voltei a ser CLT na própria Empresa A. Como eu falei, o tratamento dentro de uma empresa terceirizada, quando você é CLT, é totalmente diferente. Até dentro do cliente mesmo, dentro da própria operadora. Apesar da Empresa A ser uma empresa que trata muito o terceiro como um funcionário. Mas têm coisas que o funcionário vai ter acesso e o terceiro, sendo CLT ou não, não vai ter acesso, porque ele não é funcionário da empresa. (Entrevista 18)

5.9. Perfil CLT

O perfil CLT foi constituído por sete entrevistados. O indivíduo desse perfil declara preferir o contrato formal de trabalho. Eventualmente ele já atuou como PJ por opção própria, mas isso aconteceu apenas devido a benefícios financeiros pontuais. Atualmente ele tem um contrato formal de trabalho e considera que as vantagens financeiras de um vínculo PJ são superadas com folga pelas vantagens existentes nos contratos formais de trabalho. Para ele, o contrato flexível é ruim, pois não traz vantagens significativas, e é percebido como uma precarização das condições de trabalho, tal como descrevem Bendapudi *et al.* (2003), Piccinini *et al.* (2006) e Leone (2010).

Algumas pessoas que estão nesse grupo chegaram a atuar muitos anos em contratos flexíveis de trabalho e, durante esse período, estavam bastante satisfeitas com sua situação profissional. No entanto, ao ter a oportunidade de voltar a ter um contrato formal de trabalho e experimentar novamente os benefícios desse tipo de vínculo, acharam que o contrato formal era muito mais vantajoso.

Eu acho que ser PJ é uma precarização. As pessoas são forçadas a fazer isso. O mínimo do mínimo vai optar por fazer isso, por ter alguma vantagem pessoal com isso, mas que é uma contingência contra a qual é difícil brigar né. (Entrevista 35)

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa aqui apresentada foi desenvolvida a partir da seguinte questão: Como profissionais que já passaram por contratos formais de trabalho vivenciam a nova realidade laboral, ou seja, experimentam contratos flexíveis, considerados nesta pesquisa como contratos não CLT? Com o objetivo de respondê-la, procurou-se sistematizar o conhecimento existente sobre o tema para que fosse possível, em um momento posterior, realizar a interpretação dos relatos obtidos em campo. Para operacionalizar a apresentação dos resultados obtidos, a seguir são indicadas as contribuições que este trabalho traz para a teoria e a prática profissional. Finaliza-se com a indicação de uma agenda para futuras pesquisas.

6.1. Contribuições para a teoria

Acredita-se que este trabalho oferece três contribuições para a teoria. Em primeiro lugar, há de se observar que o conjunto dos nove perfis levantados na pesquisa foi construído com o intuito de transmitir as principais características partilhadas pelos entrevistados. Contudo, a intenção não foi atribuir um rótulo reducionista a esses indivíduos, e sim mapear padrões gerais cuja categorização se desse dentro de uma coerência interna do que foi mencionado nas entrevistas realizadas. Por esse motivo, na dimensão teórica, os perfis construídos contribuíram para um melhor entendimento da heterogeneidade dos sentimentos e das reações dos entrevistados em relação às experiências profissionais por eles vivenciadas sob contratos flexíveis de trabalho. Em outras palavras, a pesquisa evidencia como a construção de perfis é um recurso importante para se reconhecer quais são os significados atribuídos pelos profissionais em relação a suas vidas profissionais.

Em segundo lugar, como a maioria dos esquemas de classificação, os tipos aqui descritos não devem ser utilizados para rotular indivíduos de forma reducionista. Isso porque os achados de pesquisa apontam que a nova realidade do mercado laboral brasileiro está marcada por múltiplos aspectos, dentre os quais se incluem diferentes formas de experimentação dos contratos flexíveis de trabalho. Feito esse esclarecimento, o ponto é que, embora o uso de perfis possa transmitir a ideia de que os grupos de trabalhadores podem ser classificados de forma simplista, na dimensão teórica essas simplificações não encontram, de fato, um espaço factível para sua sustentação. As vivências profissionais no atual mercado brasileiro revelaram-se, na pesquisa, como um fenômeno complexo, cujas origens e compreensão assumem, inevitavelmente, o reconhecimento de

que nesse mercado estão os mais diferentes perfis profissionais em diálogo.

Em outras palavras, é possível concluir que a tipologia criada nesta pesquisa mostrou que os indivíduos que atuam em contratos flexíveis de trabalho, ainda que aparentemente exerçam atividades semelhantes, compreendem de forma absolutamente diferente o cotidiano que experimentam no mercado de trabalho. Essa conclusão leva a considerar que os estudos sobre os profissionais atuantes sob contratos flexíveis devem analisar a variedade das experiências subjetivas dos indivíduos, por ser da atenção dada às experiências vivenciadas por esses profissionais que entendimentos mais contundentes sobre a complexidade do mercado contemporâneo poderão, finalmente, se estabelecer.

Em terceiro lugar, a pesquisa mostrou que as percepções dos profissionais sobre as condições de trabalho que experimentam sob contratos flexíveis resultaram de um conjunto de fatores objetivos e subjetivos. Isso ocorreu porque a forma como esses profissionais escolheram para se relacionar com o mercado de trabalho fez com que neles emergisse uma variedade de significados para o mesmo tipo de experiência, ou seja, migrar do trabalho formal para os contratos flexíveis. O fato é que ao terem experimentado contratos flexíveis de trabalho, alguns entrevistados sentiram-se satisfeitos e realizados com a forma mais autônoma que escolheram para se relacionar com o mercado. Esse dado permite concluir que o trabalho mediado por contratos flexíveis não é sinônimo de trabalho precário, na medida em que eles não acarretaram, necessariamente, prejuízos profissionais ou pessoais do ponto de vista dos indivíduos que deliberadamente optaram por esse tipo de contratação em suas vidas profissionais. Em contraposição a esse grupo, outros entrevistados avaliaram de forma extremamente negativa as experiências de trabalho em contratos flexíveis, identificando nesse tipo de relação uma significativa precarização das condições de trabalho.

6.2. Contribuições para a prática profissional

Acredita-se que este estudo oferece duas contribuições para a prática profissional. Em primeiro lugar, percebe-se que a ambiguidade permeou as falas dos entrevistados. Isso leva a concluir que no contexto dos contratos não tradicionais é possível, também, observar dificuldades práticas e concretas na projeção de perspectivas profissionais para os entrevistados. Uma delas refere-se ao fato de o contexto brasileiro não favorecer que as formas flexíveis de trabalho possam ser experimentadas com flexibilidade, a não ser em casos em que há possibilidade de conciliação das demandas profissionais com a vida doméstica. Além disso, muitas vezes, as escolhas por contratos não tradicionais resultam da aceitação prática de condições organizacionais que são percebidas quase como imutáveis. Isso leva a concluir que tanto os profissionais em contratos flexíveis como as organizações que fazem uso desse

tipo de contratação experimentam, no exercício da prática profissional, ganhos e perdas decorrentes da forma de contratação estabelecida.

Em segundo lugar, percebe-se que a nova realidade do mercado de trabalho, seja no contexto brasileiro, seja no europeu ou no norte-americano, é marcada por múltiplos aspectos envolvidos na configuração dos formatos alternativos de contrato de trabalho. Nesse sentido, pode-se concluir que, para se pensar a prática profissional exercida por meio de contratos flexíveis de trabalho, sobretudo por profissionais bem qualificados, se faz necessário admitir que essas formas alternativas de contratos criam o desafio, especialmente para as organizações que difundem o seu uso, de que sejam desenvolvidas maneiras alternativas de apreensão da natureza complexa e diversificada pela qual se dá o exercício do trabalho qualificado flexível.

6.3. Agenda para futuras pesquisas

Ao se direcionar a investigação sobre a experiência de contratos flexíveis por profissionais que, previamente, haviam vivenciado contratos formais de trabalho, deparou-se com a sensação de que qualquer tentativa de abordagem sobre o tema não admitiria escolhas metodológicas e compreensões simplistas por parte dos pesquisadores. Buscou-se assim, com a realização deste estudo, fortalecer uma corrente de investigação sobre o tema na área da Administração. Contudo, sabe-se que esse tipo de fortalecimento somente surge quando existem esforços coletivos de pesquisa. Por isso, sugere-se, a seguir, uma agenda para estudos futuros.

Primeiro, a realização de estudos de caso que permitam análises mais profundas sobre como ocorre a experimentação de contratos flexíveis de trabalho por profissionais bem qualificados que já tenham trabalhado sob contratos formais. Nesse caso, estão se considerando, de forma específica, estudos que enfoquem os aspectos referentes aos múltiplos significados atribuídos pelos indivíduos que deliberadamente optam por atuar como profissionais autônomos. Segundo, a realização de estudos sobre o tema, mas que partam de casos ocorridos com profissionais de uma mesma organização, porte empresarial ou setor de atuação. Esse tipo de recorte favorecerá a identificação de possíveis peculiaridades dessas experiências em detrimento das circunstâncias e do contexto organizacional no qual elas inicialmente emergem. Terceiro, a realização de investigações, inspiradas nos resultados apresentados nesta pesquisa, que visem identificar possíveis ajustes e oportunidades que possam orientar o aperfeiçoamento do conhecimento sobre o tema. E, quarto, a realização de estudos mais detalhados sobre a centralidade dos processos decisórios de profissionais bem qualificados, em relação ao modo como eles percebem a necessidade de migrarem para modelos mais flexíveis de contrato de trabalho. Dessa forma seria possível assimilar de que maneira esses profissionais concebem e formulam as suas ações para se inserirem – e, portanto, se manterem – em

um mercado completamente novo ante as suas experiências profissionais do passado.

Estudos futuros certamente poderão contribuir para o conhecimento sobre o tema de pesquisa em questão. Por um lado, eles podem colaborar com a discussão sobre o fenôme-

no em si na área de Administração. Por outro, novos estudos também incentivarão outros pesquisadores a realizar esforços de pesquisa em busca do preenchimento de lacunas do conhecimento que ainda cercam esse tema no âmbito das Ciências Administrativas. ◆

REFERÊNCIAS

- Atkinson, C., & Hall, L. (2009). The role of gender in varying forms of flexible working. *Gender, Work and Organization*, 16(6), 650-666.
DOI: 10.1111/j.1468-0432.2009.00456.x
- Bendapudi, V., Mangum, S. L., & Fisher, M. M. (2003). Nonstandard employment arrangements: A proposed typology and policy planning framework. *Human Resource Planning*, 26(1), 24-33.
- Bodgan, R. C., & Biklen, S. K. (1994). *Investigação qualitativa em educação: Uma introdução à teoria e aos métodos*. Porto: Porto.
- Brewster, C., Mayne, L., & Tregaskis, O. (1997). Flexible working in Europe: A review of the evidence. *Management International Review*, 37(1), 85-103.
DOI: 10.1007/978-3-322-90987-9_6 e 10.1016/s1090-9516(97)90004-3
- Brummelhuis, L. L. T., Haar, J. M., & Lippe, T. V. D. (2010). Collegiality under pressure: The effects of family demands and flexible work arrangements in the Netherlands. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(15), 2831-2847.
DOI: 10.1080/09585192.2010.528666
- Caldas, M. P. (2000). Enxugamento de pessoal no Brasil: Podem-se atenuar seus efeitos em empresa e indivíduo? *Revista de Administração de Empresas*, 40(1), 29-41.
DOI: 10.1590/S0034-75902000000100004
- Cappelli, P. (1997). Rethinking the nature of work: a look at the research evidence. *Compensation & Benefits Review*, 29(4), 50-59.
DOI: 10.1177/088636879702900409
- Cappelli, P. (1998). *The new deal at work*. Boston: Harvard Business School Press.
- Cappelli, P. (2010). The rise and decline of managerial development. *Industrial & Corporate Change*, 19(2), 509-548.
- Carvalho-Neto, A. M. (1997). *Relação de trabalho e negociação coletiva na virada do milênio*. Belo Horizonte: Vozes.
- Castells, M. (1999). *A sociedade em rede* (vol. 1). São Paulo: Paz e Terra.
- Cavalcante, G. M. M., & Prêdes, R. (2010). A precarização do trabalho e das políticas sociais na sociedade capitalista: Fundamentos da precarização do trabalho de assistente social. *Libertas*, 10(1), 1-24.
- Chiara, M. Trabalho informal despenca em 7 anos. (2012, 1º de abril). *O Estado de São Paulo*, Caderno Economia, p. B4.
- Central Intelligence Agency [CIA]. (2012). *The World Factbook for United States*. Recuperado em 29 dezembro, 2012, de <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/us.html>
- Cohany, S. R. (1998). Workers in alternative employment arrangements: A second look. *Monthly Labor Review*, 121(11), 3-21.
- Costa, M. S. (2005). O sistema de relações de trabalho no Brasil alguns traços históricos e sua precarização atual. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 20(59), 111-131.
DOI: 10.1590/S0102-69092005000300008
- Cunliffe, A. L. (2011). Crafting qualitative research: Morgan and Smircich 30 years on. *Organizational Research Methods*, 14(4), 647-673.
DOI: 10.1177/1094428110373658
- Dunham, R. B., Pierce, J. L., & Castaneda, M. B. (1987). Alternative work schedules: Two field quasi-experiments. *Personal Psychology*, 40, pp. 215-242.
DOI: 10.1111/j.1744-6570.1987.tb00602.x
- Eldridge, D., & Nisar, T. M. (2011). Employee and organizational impacts of flexitime work arrangements. *Industrial Relations*, 66(2), 213-234.
DOI: 10.7202/1006144ar
- Evans, J. A., Kunda, G., & Barley, S. R. (2004). Beach time, bridge time, and billable hours: The temporal structure of technical contracting. *Administrative Science Quarterly*, 49(1), 1-38.
- Faria, G. S. S., & Rachid, A. (2006). Gestão de pessoas em tempos de flexibilização do trabalho. *Revista de Ciências Gerenciais*, 10(12), 86-95.
- Findlay, P., Kalleberg, A. L., & Warhurst, C. (2013). The challenge of job quality. *Human Relations*, 66(4), 441-451.
DOI: 10.1177/0018726713481070
- Galea, C., Houkes, I., & Rijk, A. D. (2014). An insider's point of view: how a system of flexible working hours helps employees to strike a proper balance between work and personal life. *The International Journal of Human Resources Management*, 25, pp. 1090-1111.
DOI: 10.1080/09585192.2013.816862
- Giannikis, S. K., & Mihail, D. M. (2011). Flexible work arrangements in Greece: A study of employee perceptions. *The International Journal of Human Resource*

- Management, 22(2), 417-432.
DOI: 10.1080/09585192.2011.540163
- Green, C., Kler, P., & Leeves, G. (2010). Flexible contract workers in inferior jobs: Reappraising the evidence. *British Journal of Industrial Relations*, 48(3), 605-629.
- Greenberg, D., & Landry, E. M. (2011). Negotiating a flexible work arrangement: How women navigate the influence of power and organizational context. *Journal of Organizational Behavior*, 32, pp. 1163-1188.
DOI: 10.1002/job.750
- Handwerker, E. W., & Mason, L. G. (2012). Which layoffs -- and which laid-off workers -- are in the Mass Layoff Statistics? *Monthly Labor Review*, 135(10), 17-27.
- Harvey, D. (1992). *A condição pós-moderna*. São Paulo: Ed. Loyola.
- Hayman, J. R. (2009). Flexible work arrangements: Exploring the linkages between perceived usability of flexible work schedules and work/life balance. *Community, Work & Family*, 12(3), 327-338.
DOI: 10.1080/13668800902966331
- Hellenic Statistical Authority [ELSTAT]. (2013). *Labour Force Survey (LFS) monthly*. Recuperado em 25 janeiro, 2014, de http://www.statistics.gr/portal/page/portal/ESYE/PAGE-themes?p_param=A0101&r_param=SJO02&y_param=2013_11&mytabs=0
- Hicks, W. D., & Klimoski, R. J. (1981). The impact of flexitime on employee attitudes. *Academy of Management Journal*, 24, pp. 333-341.
DOI: 10.2307/255845
- Hill, J. E., Miller, B. C., Weiner, S. P., & Colihan, J. (1998). Influences of the virtual office on aspects of work and work/life balance. *Personnel Psychology*, 51, pp. 667-668.
DOI: 10.1111/j.1744-6570.1998.tb00256.x
- Houseman, S. N. (2001). Why employers use flexible staffing arrangements: Evidence from an establishment survey. *Industrial and Labor Relations Review*, 55(1), 149-170.
DOI: 10.2307/2696191
- Idiagbon-Oke, M., & Oke, A. (2011). Implementing innovative flexible work practices in Nigerian local firms: Implications for management of change in less-developed countries. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84, pp. 518-543.
DOI: 10.1111/j.2044-8325.2011.02021.x
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE]. (2013). *Monthly employment research – march 2013*. Recuperado em 25 junho, 2013, de http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/pesquisas/pesquisa_resultados.php?id_pesquisa=38
- International Labour Organization [ILO]. (2012). *Global employment trends 2012: Preventing a deeper jobs crisis*. Recuperado em 22 dezembro, 2012, de http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-employment-trends/WCMS_171571/lang-en/index.htm
- Jornal Estadão. (2012, dezembro). *Taxa de desemprego nos EUA cai a 7,7% em novembro*. Recuperado em 28 dezembro, 2012, de <http://economia.estadao.com.br/noticias/economia+geral,taxa-de-desemprego-nos-eua-cai-a-77-em-novembro,137349,0.htm>
- Kalleberg, A. L. (2000). Nonstandard employment relations: Part-time, temporary and contract work. *Annual Review of Sociology*, 26(1), 341-365.
DOI: /10.1146/annurev.soc.26.1.341
- Kalleberg, A. L. (2009). O crescimento do trabalho precário: Um desafio global. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 24(69), 21-31.
DOI: 10.1590/S0102-69092009000100002
- Kalleberg, A. L., & Sorensen, A. (1979). The sociology of labor markets. *Annual Review of Sociology*, 5, pp. 351-379.
DOI: 10.1146/annurev.so.05.080179.002031
- Kremer, A., & Faria, J. H. (2005, julho/agosto/setembro). Reestruturação produtiva e precarização do trabalho: O mundo do trabalho em transformação. *Revista de Administração – RAUSP*, 40(3), 266-279.
- Leone, E. T. (2010). O perfil dos trabalhadores e trabalhadoras na economia informal. *Série Trabalho Decente no Brasil – Documento nº 3*. Recuperado em 21 julho, 2010, de <http://www.oitbrasil.org.br/node/247>
- Lewison, J. (2006). The work/life balance sheet so far. *Journal of Accountancy*, 202, pp. 45-50.
- Lopes, A. L. S. V., & Silva, J. R. G. (2009). Expectativas profissionais no discurso de terceirizados em TI. *RAE Eletrônica (online)*, 8(2).
- Malhotra, N. K. (2006). *Pesquisa de marketing: Uma orientação aplicada*. Porto Alegre: Bookman Companhia Editora.
- McClurg, L. N. (1999). Organisational commitment in the temporary-help service industry. *Journal of Applied Management Studies*, 8(1), 5-26.
- Menezes, P. C. S. (2011, julho). Mercado de trabalho e flexibilização no Brasil e na Itália. *Anais do Congresso Brasileiro de Sociologia*, Curitiba, PR, Brasil.
- Muse, L. A. (2011). Flexibility implementation to a global workforce: A case study of Merck and Company, Inc. *Community, Work & Family*, 14(2), 249-256.
DOI: 10.1080/13668803.2011.571404
- Nollen, S. (1996). Negative aspects of temporary employment. *Journal of Labor Research*, 17(4), 567-582.
- O'Connor, E. (2002). Storied business: Typology, intertextuality, and traffic in entrepreneurial narrative. *The Journal of Business Communication*, 39(1), 36-54.
DOI: 10.1177/002194360203900103

REFERÊNCIAS

- Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD]. (1999). *Employment outlook 1999*. Recuperado em 23 fevereiro, 2013, de <http://www.oecd.org/dataoecd/9/5/2079990.pdf>
- Piccinni, V. C., Oliveira, S. R., & Rübénich, N. V. (2006). Formal, flexível ou informal? Reflexões sobre o trabalho no Brasil. In V. C. Piccinni, L. Holzmann, I. Kovacs, & V. N. Guimarães (Org.). (2006). *O mosaico do trabalho na sociedade contemporânea* (pp. 93-118). Porto Alegre: Editora da UFRG.
- Polivka, A. E. (1996). Into contingent and alternative employment: By choice? *Monthly Labor Review*, 119(10), 55-74.
- Rubery, J. (2005). Labor markets and flexibility. In S. Ackroyd, R. Batt, P. Thompson, P. S. Tolbert. *The Oxford Handbook of Work & Organization* (Chap. 1, pp. 31-51). Oxford: Oxford University Press.
- Rubery, J. & Urwin, P. (2011). Bringing the employer back in: why social care needs a standard employment relationship. *Human Resource Management Journal*, 21(2), 122-137. DOI: 10.1111/j.1748-8583.2010.00138.x
- Russell, H., O'Connell, P. J., & McGinnity, F. (2009). The impact of flexible working arrangements on work-life conflict and work pressure in Ireland. *Gender, Work and Organization*, 16(1), 73-97. DOI: 10.1111/j.1468-0432.2008.00431.x
- Silva, J. R. G. (2008). Profissionais qualificados e experiências de auto-emprego: Questões de tempo e espaço. *Revista Eletrônica de Administração*, 14(1), 1-26. DOI: 10.5329/RECADM.20080702001 e 10.5329/RECADM.2008.0701005
- Sonpar, K., & Golden-Biddle, K. (2008). Using content analysis to elaborate adolescent theories of organization. *Organizational Research Methods*, 11(4), 795-814. DOI: 10.1177/1094428106297804
- Stavrou, E., & Kilaniotis, C. (2010). Flexible work and turnover: An empirical investigation across cultures. *British Journal of Management*, 21, 541-554.
- Toni, M. (2006). Mutações do trabalho no Brasil: Abordagens interpretativistas. *Ensaio FEE*, 27(2), 437-470.

ABSTRACT

Flexible work contracts: different profiles of skilled Brazilian workers

The purpose of this paper is to discuss how professionals who have gone through traditional work relationships organize themselves in the new labor reality of flexible contracts experiment, considered in this research as contracts that are not governed by the Brazilian Consolidation of Labor Laws (CLT). Through interviews with 43 well-qualified workers, we built a typology consisting of nine profiles with specific characteristics, namely: the PJ, the Parachutist, the Indifferent, the Pragmatist, the Independent, the Autonomous, the Businessman, the Resentful, and the CLT. The results showed that the construction of profiles allowed to understand how skilled professionals face the new reality of work and concluded, in this case, that flexible work is not a synonymous of job insecurity, because it does not entail necessarily losses from professional or personal perspectives for the individual that chooses to execute this kind of contract.

Keywords: labor relations, employment contracts, skilled workers, flexible labor contracts.

RESUMEN

Contratos de trabajo flexibles: diferentes perfiles de trabajadores cualificados brasileños

El objetivo en este artículo es analizar cómo profesionales con experiencia en vínculos laborales tradicionales se organizan en el nuevo marco de la flexibilidad laboral y sus contratos, considerados en este estudio como contratos no CLT. Por medio de entrevistas con 43 trabajadores calificados, se construyó una tipología que consta de nueve perfiles con características propias: PJ, Paracaidista, Indiferente, Pragmático, Independiente, Autónomo, Empresario, Resentido y CLT. Se muestra que la construcción de los perfiles ayudó a componer una imagen de cómo esta realidad laboral es vivida por los trabajadores cualificados, y se concluye, en este caso, que el trabajo flexible no es sinónimo de trabajo precario, porque no implica necesariamente pérdidas desde el punto de vista profesional o personal para la persona que lo elige.

Palabras clave: relaciones laborales, contratos de trabajo, trabajadores cualificados, contrato de trabajo flexible.

COMO REFERENCIAR ESTE ARTIGO

(De acordo com as normas da American Psychological Association [APA])

Azevedo, M. C., Tonelli, M. J., & Silva, A. L. (2015, julho/agosto/setembro). Contratos flexíveis de trabalho: Diferentes perfis de trabalhadores qualificados brasileiros. *Revista de Administração – RAUSP*, 50(3), 277-291. doi: 10.5700/rausp1200