UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
Instituto de Economia

TENDÊNCIAS RECENTES NAS RELAÇÕES DE EMPREGO NO BRASIL: 1990-2005

José Dari Krein

Tese de Doutoramento apresentada ao Instituto de Economia da UNICAMP para obtenção do título de Doutor em Economia Aplicada – área de concentração: Economia Social e do Trabalho, sob a orientação do Prof. Dr. Carlos Alonso Barbosa de Oliveira.

*Este exemplar corresponde ao original da tese defendida por **José Dari Krein** em **09/03/2007** e orientado pelo **Prof. Dr. Carlos Alonso Barbosa de Oliveira.***

CPG, 09 / 03 / 2007

Campinas, 2007

Ficha catalográfica elaborada pela biblioteca do Instituto de Economia/UNICAMP

Krein, Jose Dari.
K875t Tendencias recentes nas relações de emprego no brasil : 1990-2005 / Jose Dari Krein. -- Campinas, SP : [s.n.], 2007.

Orientador : Carlos Alonso Barbosa de Oliveira.
Tese (doutorado) – Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia.
1. Flexibilidade. 2. Mercado de trabalho. 3. Emprego – Regulamentação. I. Oliveira, Carlos Alonso Barbosa de. II. Universidade Estadual de Campinas. Instituto de Economia. III. Titulo.

07-033-BIE

Título em Inglês: Recent trends in the Brazilian employment relationships : 1990-2005
Keywords : Flexibility ; Labour market ; Employment - Regulation
Área de concentração : Economia Social e do Trabalho
Titulação : Doutor em Desenvolvimento Economico
Banca examinadora : Prof. Dr. Carlos Alonso Barbosa de Oliveira
Prof. Dr. Paulo Eduardo de Andrade Baltar
Profa. Dra. Magda Barros Biavaschi
Prof. Dr. Jose Ricardo Barbosa Gonçalves
Profa. Dra. Liana Maria da Frota Carleial
Data da defesa: 08-03-2007
Programa de Pós-Graduação: Desenvolvimento Economico

Tese de Doutorado

Aluno: JOSÉ DARI KREIN

"Tendências Recentes nas Relações de Emprego no Brasil: 1990-2005"

Defendida em 09 / 03 / 2007

COMISSÃO JULGADORA

Prof. Dr. CARLOS ALONSO BARBOSA DE OLIVEIRA
Orientador – IE / UNICAMP

Profa. Dra. MAGDA BARROS BIAVASCHI
Escola de Magistratura/RS

Profa. Dra. LIANA MARIA DA FROTA CARLEIAL
UFPR

Prof. Dr. PAULO EDUARDO DE ANDRADE BALTAR
IE / UNICAMP

Prof. Dr. JOSÉ RICARDO BARBOSA GONÇALVES
IE / UNICAMP

Para

Os que lutam pela transformação social

AGRADECIMENTO

O presente trabalho é resultante de uma interação coletiva que construímos nos últimos anos com dois grupos de pessoas extremamente centrais na minha vida. A tarefa de dar conta da tese só foi possível com a ajuda dos/as amigos/as e companheiros/as de caminhada. Começo manifestando minha imensa gratidão ao grupo de convivência diária no Cesit e no Instituto de Economia, pelas reflexões partilhadas, pelos espaços de pesquisa fomentados e pelo estímulo à discussão e elaboração em torno do tema do trabalho. Uma ajuda que foi fundamental para amadurecer muitas das reflexões expostas na tese, mas também para viabilizar as condições de sua realização, partilhando aulas, criando espaço de pesquisa, liberando-me da coordenação do curso de especialização e de outras tarefas e projetos sob minha responsabilidade para fazer o esforço final de conclusão de um estágio na trajetória, pois o trabalho não está esgotado, mas procura ser um passo a mais no desbravamento do tema. Nesse sentido, sinto-me fazendo parte de um projeto que procura construir um balanço da questão social e do trabalho no Brasil. Por isso, meu profundo agradecimento à toda a equipe do CESIT, Prof. Carlos Alonso Barbosa de Oliveira, orientador e mestre na nossa trajetória, Paulo Baltar, Anselmo Santos, Marcelo Proni, José Ricardo Gonçalves, Cláudio Dedecca, Davi Antunes, Márcio Pochmann, Eduardo Fagnani, Eugênia Leone, Alexandre Gori, Alice, Susete, Licério, Thiago, além de Denis Maracci e Amilton Moretto, com quem, junto com a Josiane, tive o prazer de trilhar o mesmo caminho na pós-graduação, começando e terminado junto o mestrado e o doutorado. A opção de não adjetivar a imensa contribuição de cada um dos membros do Cesit tem uma razão muito simples: apesar do imenso esforço, cometeria inevitavelmente injustiças. É verdade que alguns são mais do que colegas ou amigos, e que outros foram, em muitos momentos, co-orientadores desse trabalho.

Quero destacar minha gratidão ao conjunto dos funcionários e professores do Instituto, nas pessoas do nosso diretor Márcio Percival e da Cida e Alberto, tanto pela acolhida como pela contribuição no desenvolvimento do estudo e do trabalho.

O meu agradecimento se estende, também, de forma muito especial, a três equipes com as quais partilhei pesquisas fundamentais para o presente trabalho. Do projeto que estudou as relações de trabalho nas micro e pequenas empresas, sob a coordenação de Anselmo, destaco,

além dos colegas do CESIT, Magda Biavaschi, que deu uma imensa contribuição na reta final, lendo e interagindo com o material que estava em elaboração, além de Mariana Mei, Hildelberto, Ana Maggi, Cássio Calvete e Viviane. O segundo grupo foi o que desenvolveu uma pesquisa sobre tendências nacionais e internacionais das relações de trabalho, sob a coordenação de Dedecca e Baltar. Como foi a pesquisa mais recente, muita coisa está incorporada na tese, por isso minha imensa dívida para com os/as colegas: Andréia Galvão, Darcilene, Sidharta, Sandra e Ricardo. O terceiro grupo de pesquisa estudou o sindicalismo e as relações de trabalho no setor terciário, em conjunto com o Dieese, no qual partilhei a coordenação do projeto com José Ricardo, contando com a contribuição de Cléber, Agildo, Milena, Joana, Samira, Lívia, Breno e Emilie. É óbvio que os problemas são de minha responsabilidade, mas muitas das informações e reflexões são desses coletivos com que trabalhei conjuntamente nos últimos anos.

É difícil fazer o agradecimento, pois não dá para ficar espichando a lista nem cometer injustiça. Mas o compromisso de ter uma atuação social sempre foi um motivador para o desenvolvimento do trabalho. Quero agradecer as pessoas com quem partilho uma perspectiva de vida. Destaco poucas, que representam o conjunto de trabalhadores/as em busca de um mundo melhor, agradecendo e destacando os que tiveram uma participação mais direta no presente trabalho. Meu especial agradecimento a Marilane, companheira de muitas jornadas e muitas contribuições, ao César e à Moema, ao Wilmar e à Juracilda. O meu agradecimento a todos/as que partilharam reflexões e informações, proporcionando muitos exemplos no decorrer da tese. A todas vocês, externo o meu profundo agradecimento nas pessoas do Artur, da Ana Tércia e da Darlene.

Por último, mas não menos importante, quero agradecer a inestimável ajuda nessa trajetória das pessoas de minha família. Não foi só compreensão ou “aturação” pela tensão na elaboração da tese, mas foi uma partilhar concreto de tarefas, ajudando a fazer cálculo, a revisar texto ... O agradecimento não se limita a contribuição para elaboração da tese, mas pelo sentido que vocês têm na minha vida. Muito obrigado do fundo do coração aos meus amores, Lucia, Ana, André, Ana Iria e Nicolau. A vida com vocês fica mais cheia de graça.

Resumo

A presente tese tem como objetivo fazer um balanço da regulação do trabalho no Brasil a partir da década de 1990, observando as transformações ocorridas tanto em relação ao conteúdo como em relação aos espaços de normatização. No que tange ao conteúdo privilegia-se uma análise dos aspectos centrais da relação de emprego: formas contratação, remuneração e jornada de trabalho. Aspectos que sofreram diversas alterações pontuais, mas que caminham na mesma direção, de ampliar a flexibilização das relações de trabalho, em um mercado de trabalho historicamente pouco estruturado, marcado pelo excedente estrutural de força de trabalho, alta informalidade, baixos salários, pequena proteção social e acentuado desrespeito aos direitos vigentes. É uma flexibilidade histórica, que se amplia a partir da década de 1990, dentro do contexto de baixo crescimento econômico, estreitamento do mercado de trabalho e da prevalência de uma ordem econômica dominada pela financeirização e sob hegemonia do neoliberalismo. Na análise das diversas medidas busca-se verificar a efetividade e o seu impacto no mercado de trabalho.

Em relação aos espaços normativos, a análise buscar apreender as alterações advindas a partir das mudanças legais, do processo de negociação coletiva e pela dinâmica do mercado e/ou pelo poder discricionário do empregador em estabelecer de forma unilateral novas normas e regras que vão determinar as condições de uso, contratação e remuneração do emprego. As alterações se complementam nos três espaços, ocorrendo inúmeras medidas legais, mas o efeito mais substantivo sobre a vida dos trabalhadores não ocorre pela desregulamentação, mas pela dinâmica do mercado de trabalho. O conjunto de mudanças tende a fragilizar a regulação pública do mercado de trabalho, reforçando a lógica de “mercantilização da força de trabalho e deixando o trabalho ainda mais inseguro, instável e precário.

Abstrat

The present thesis aims to draw a balance of labour regulation in Brazil from the beginning of the 90's to the present days, observing the changes both related to the regulation content and it's range. Concerning regulation content, the analyses focuses central aspects of employment relation: sorts of labour contracts, earnings and working hours. These aspects have suffered lots of punctual changes, yet they all had the same tendency to strengthen flexibility in labour relations, within a country characterized by a labour market historically weakly structured and marked by a structural excessive supply of labour, high rates of informality, low wages, poor social protection and significant disrespect for actual rights. It is a historical flexibility, increasing since the 90's, within a context of low rates of economic growth, labour market narrowing and prevalence of an economical order dominated by finances and the hegemony of neoliberalism. When analyzing the changes, the effort is to verify their effectiveness and impact on labour market.

Concerning the range of regulation, the analyses aims to perceive the changing resulting from legal altering, from collective bargaining, from the market dynamics and/or the discretionary power of the employer to establish new rules and norms which determine the conditions of using, contracting and remunerating the work force. The changes complement themselves in these three aspects, although the most considerable effect over the workers lives does not come from the deregulation itself but from the dynamics of the labour market. The set of changes tends to weaken the public regulation of the labour market, strengthening the "mercantilization" of the labour force logic and leaving labour even more insecure, unstable and precarious.

Lista de gráficos, tabelas e quadros

Lista de Gráficos	Pág.
Gráfico 1.1 – evolução do número de sindicatos de trabalhadores – Brasil –	54
Gráfico 2.1 – Evolução do emprego formal por tipo de contrato, 1990-2005 –	115
Gráfico 2.2 - A incidência dos contratos com prazo determinado (ativos) entre 1990-2005	117
Gráfico 2.3 - Evolução dos servidores demissíveis, entre 1995 e 2005	122
Gráfico 2.4 - Contratação por tempo determinado, leis nas três esferas de governo, 2005 – Brasil.	123
Gráfico 2.5 - Evolução dos contratos temporários, 1990-2005 – Brasil	127
Gráfico 2.6 - Evolução dos contratos por obra certa e prazo determinado, 1995-2005 – Brasil	131
Gráfico 2.7 - Evolução total dos contratados com prazo predeterminado e obra certa por setor econômico, emprego urbano, 1995-2005.	132
Gráfico 2.8 - Evolução dos contratos por prazo determinado nos anos de 1999, 2002 e 2005 – Brasil.	135
Gráfico 2.9 – Distribuição dos ocupados por jornada de trabalho, - Brasil	138
Gráfico 2.10 - Evolução do total de assegurados pela bolsa qualificação, entre 1999-2005 - Brasil-	141
Gráfico 2.11 - Evolução do contrato aprendiz, 1999, 2002 e 2005- Brasil	146
Gráfico 2.12 - Tempo de permanência no emprego dos desligados por faixa (meses), entre 1996-2005 – Brasil	148
Gráfico 2.13 - PIB, fluxo dos admitidos/desligados e Desemprego – 1997-2005	153
Gráfico 2.14 - Gráfico 2.14 - Evolução e distribuição setorial das empresas sem empregados - Brasil.	163
Gráfico 2.15 - Formas e preferência de contratação, profissionais de informática – 1997, 1998 e 2004	164
Gráfico 2.16 - - Cooperativas de trabalho e total de cooperativas filiadas à OCB, 1990-2005	169
Gráfico 2.17 - nº de estagiários contratados pelas empresas por intermédio do CIEE - Brasil	176
Gráfico 4.1 – Percentual de empresas sem PLR, 2000 a 2004	268
Gráfico 4.2 – PLR médio por setor de atividade, 2000 e 2004 (valores nominais)	270
Gráfico 4.3 - Percentual dos reajustes salariais iguais ou superiores ao INPC/IBEGE, 1996-2005	281
Gráfico 4.4 - Piso salarial por faixa de salário mínimo - entidades sindicais de SP	287

Lista de Tabelas	Págs
Tabela 2.1 – Renda média dos empregados por vínculo temporário ativo e todos os vínculos, Brasil – 1999 -2004 (em R$)	129
Tabela 2.2 – Renda média dos empregados com contrato por prazo determinado e todos os vínculos, Brasil – 1999- 2003 (em R$)	136
Tabela 2.3 - Renda média dos contratados para aprendizagem e todos os vínculos, Brasil 1999-2003	147
Tabela 2.4. – Sindicatos com cláusulas referentes a contratos "atípicos" e sua incidência sobre o total de documentos – 1998/2004.	150
Tabela 2.5 Distribuição dos profissionais pesquisados, em 2004	165
Tabela 2.6 Formas de pagamento, 2004	166
Tabela 2.7 Distribuição dos postos de trabalho gerados por empresa, segundo formas de contratação. Regiões Metropolitanas, 1989, 1999 e 2004	185
Tabela 2.8 – Trabalhadores terceirizados, Brasil – 1994 e 2004	189
Tabela 3.1 - Horas Semanais Trabalhadas pelos Ocupados e pelos Assalariados no Trabalho Principal Demais Municípios da Região Metropolitana de São Paulo – 1990-2005	245
Tabela 4.1 – PLR média sobre o salário médio, setores selecionados – 2000 e 2004	272
Tabela 4.2 – Evolução da folha de salários bruta, a receita líquida e da PLR e participação da PLR na folha de salários e na receita líquida (2000 = 100%)	273
Tabela 4.3 – Percentual da PLR em relação à folha bruta de salários, 2000 e 2004	274
Tabela 4.4 - Distribuição Percentual do Valor Adicionado aos Empregados 1999-2005, no setor bancário – Brasil	275
Lista de Quadros	
Quadro 3.1 - Comparativo da Remuneração e Benefícios da Telefônica x Empresas Contratadas	195

Lista de abreviações e siglas

ABRACOOP - Associação Brasileira para o Desenvolvimento do Cooperativismo;
ACCs – Acordo Coletivo de Trabalho;
ADIN – Ação Direta de Inconstitucionalidade
APINFO – Associação dos Profissionais de Informática;
ASSERTTEM – Associação Brasileira de Empresas de Serviços Terceirizáveis e Trabalho Temporário.
CIEE – Centro de Integração Empresa Escola
CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
CNQ – Confederação Nacional dos Químicos;
CPD – Contrato por Prazo Determinado;
DRT – Delegacia Regional do Trabalho
ECA – Estatuto da Criança e Adolescente
FENAJ – Federação Nacional dos Jornalistas
FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
FIESP – Federação das Industrias do Estado de São Paulo;
IAPAS – Instituto de Administração Financeira da Previdência e Assistência Social
LRF – Lei de Responsabilidade Fiscal;
OCB – Organização das Cooperativas do Brasil;
OIT – Organização Internacional do Trabalho
ONG – Organização Não Governamental;
PAEP - Pesquisa da Atividade Econômica Paulista
PDV – Programa de Demissão Voluntária
PEA – População Economicamente Ativa,
PED – Pesquisa Emprego e Desemprego;
PIB – Produto Interno Bruto;
PIS – Programa de integração Social
PNPE – Programa Nacional de Primeiro Emprego;
RH – Recursos Humanos
SEBRAE – Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas;
SNO – Secretaria Nacional de Organização da CUT;
STF – Supremo Tribunal Federal
SINDEEPRES – Sindicatos dos Empregados em Empresas de Prestadores de Serviços e Terceiros do Estado de São Paulo.

Sumário

Introdução ____ *1*

Capítulo 1 ____ *21*

O mercado de trabalho e o padrão de regulação do trabalho no Brasil ____ *21*

1. Características estruturais do mercado de trabalho ____ **25**

2. A regulação do trabalho no Brasil ____ **37**

3. Avanços e limites da regulação pública na década de 80 ____ 50
3.1 A regulação pela negociação coletiva ____ 55
3.3. Avanço da regulação social do trabalho pela ampliação da legislação e fortalecimento das instituições públicas ____ 61

4. Os anos 90: avanço da flexibilização e fragilização das instituições públicas ____ 63
4.1. As negociações coletivas nos anos 90 ____ 72
4.2. Estado e regulação pública do trabalho ____ 77
4.2.1 – O governo FHC: ampliação da flexibilização ____ 79
4.3 A Justiça do Trabalho: resistência x flexibilização ____ 83
4.4 O sistema de fiscalização e vigilância do trabalho ____ 93
4.5. Ministério Público do Trabalho ____ 97

5. O debate recente sobre reforma trabalhista e flexibilização ____ 100

Capítulo 2 ____ *107*

As formas de contratação flexível no Brasil ____ *107*

2. As formas atípicas de contratação vigentes no Brasil ____ 111
2.1 As formas atípicas de contratação no Brasil ____ 114
2.2. Servidor demissível: a flexibilização da contratação no setor público ____ 121
2.3. As formas atípicas clássicas de contratação no Brasil ____ 126
2.4 As novas formas atípicas de contratação ____ 133
2.5. Contratos atípicos voltados para grupos vulneráveis no mercado de trabalho ____ 142
2.6 Contrato de experiência ____ 147
2.7 Trabalho "voluntário" (contratação especial) ____ 148
2.8 A negociação coletiva e as formas atípicas de contratação ____ 149

3. A flexibilidade no rompimento do contrato de emprego ____ 151

4. Relação de emprego *disfarçada* ____ 158
4.1 Contratação como pessoa jurídica (PJ) ____ 160
4.2 Cooperativas de Contratação de trabalho: as cooperativas de mão-de-obra ____ 167
4.3 Trabalho estágio ____ 174
4.4 Os autônomos e a relação de emprego disfarçada ____ 178
4.5 Trabalho em domicílio e teletrabalho ____ 181
4.6 Análise da relação de emprego disfarçada ____ 183

5. Terceirização e relações de trabalho ____ 188
5.1. A terceirização como mecanismo de rebaixamento salarial e dos benefícios trabalhistas ____ 193
5.2. A terceirização como relação de emprego triangular ____ 195
5.3. A terceirização expressa na informalidade ____ 196
5.4. Terceirização como expressão de serviço especializado ____ 198
5.5. Regulamentação da terceirização e formalização do emprego ____ 198
5.6. Os impactos da terceirização na ação sindical e nas negociações coletivas ____ 203

Capítulo 3 ___ ***207***

Flexibilização do tempo de trabalho ___ *207*

2. As modificações na regulação social do tempo de trabalho ___ 210

3. A regulamentação do tempo de trabalho ___ 218

3.1. O avanço da flexibilização da jornada de trabalho___ 220

3.1.1. Banco de horas ___ 221
3.1.2. Compensação individual da jornada ___ 228
3.1.3. Liberação do trabalho aos domingos no comércio ___ 229
3.1.4. Turnos ininterruptos de revezamento ___ 234
3.1.5. O descanso intra-jornada (horário de almoço)___ 237
3.1.6 Outras alternativas de flexibilização da distribuição/extensão do trabalho ___ 238

4. A discussão sobre mudanças na duração da jornada ___ 241

4.1 A jornada extensiva e as horas-extras ___ 243

5. Tempo social x tempo de trabalho ___ 248

6. A sofisticação do controle do tempo = intensificação___ 250

Capítulo 4___ 253

Mudanças no padrão de remuneração ___ ***253***

1. As mudanças na regulamentação da remuneração no Brasil ___ 253

1. As mudanças no paradigma da remuneração ___ 258

4. Análise da evolução e papel da PLR ___ 265

4.1 A expansão da PLR___ 266
4.2 Avanço da remuneração variável ___ 269
4.3 PLR e produtividade ___ 275
4.4 Metas e tipo de participação ___ 276
4.5 Distribuição do bônus___ 278
4.6 Descentralização da negociação ___ 279

5. As negociações salariais pós Plano Real ___ 280

6. O salário mínimo e a determinação dos rendimentos do trabalho ___ 285

Considerações finais___ ***289***

Referências Bibliográficas ___ ***307***

Introdução

O Brasil incorpora, de forma tardia e singular, a agenda da flexibilização[1] das relações de trabalho. Tardia em relação aos países centrais,[2] pois ela aparece com intensidade nos anos 90,[3] no contexto de uma crise econômica, abertura comercial e financeira com valorização cambial, redefinição do papel do Estado, reestruturação produtiva e opção política pelo neoliberalismo. Singular, pois as especificidades nacionais do nosso capitalismo tardio mostram que o Brasil sempre teve um mercado de trabalho flexível, especialmente depois da ditadura militar, permitindo ao empregador ajustar o volume e o preço da força de trabalho às diferentes conjunturas econômicas. Portanto, diferentemente dos países centrais, aqui a regulação social do trabalho não alcançou o mesmo grau de proteção.

Na sua essência, a flexibilização é uma tendência presente em praticamente todos os países capitalistas centrais e em desenvolvimento, com diferentes intensidades e temporalidades, forjada a partir da crise dos anos 70, que, na visão conservadora e hegemônica, seria necessário ocorrer um ajuste das relações de trabalho à nova ordem social, econômica e política. A flexibilização aparece como "resposta" a um ambiente em que tende a se intensificar a concorrência intercapitalista, num contexto de instabilidade e baixo dinamismo do produto, crescente importância do capital financeiro (*financeirização),* prevalência de políticas econômicas restritivas voltadas ao controle da inflação e elevação do desemprego. Nesse sentido, ela poderia proporcionar "graus adicionais de liberdade às empresas para ajustarem o volume do pessoal empregado às flutuações da demanda por seus produtos. O objetivo de redução dos custos do trabalho seria atingido evitando-se a sub-utilização de trabalhadores em fases recessivas – os custos unitários do trabalho poderiam ser ajustados ao

[1] A preferência pelo conceito de flexibilidade justifica-se por ser este mais ajustado à realidade brasileira, que não conheceu, com exceção da previdência e dos servidores públicos, uma desregulamentação de direitos, mas assistiu à introdução de novas regulamentações que ampliaram a flexibilidade nos elementos centrais da relação de emprego.

[2] O tardio da agenda liberal, como lembra Ricardo Antunes (2006), precisa ser visto como algo positivo, pois expressa a existência de um movimento de resistência da sociedade.

[3] Oliveira, C.A. (1994) chama a atenção para o fato de que os conservadores não defenderam, no processo Constituinte (entre 1986 e 1988), uma desregulamentação completa da legislação trabalhista no Brasil.

volume da produção que o mercado pode absorver a cada momento" (LEAL FILHO, 1994, p.39).

Então, na ordem econômica e política hegemônica no capitalismo a partir dos anos 80 nos países centrais e dos anos 90 no Brasil, a **flexibilidade** apresenta dois sentidos bem definidos. Primeiro, possibilitar maior liberdade às empresas na determinação das condições de uso, de contratação e de remuneração do trabalho. Em segundo lugar, possibilitar ajustes no volume e no preço da força de trabalho na perspectiva de reduzir seu custo no cenário descrito acima. Essas duas finalidades concretizam-se, por um lado, por meio da supressão de benefícios e de direitos advindos da legislação e/ou de normas coletivas, o que significa a eliminação, diminuição ou afrouxamento da proteção trabalhista e social vigente em cada país. Por outro lado, pela introdução de novas legislações ou normas coletivas que permitam adaptar os direitos trabalhistas à lógica apontada acima, especialmente em relação a quatro temas bastante comuns em diversas experiências nacionais: remuneração, jornada, formas de contratação e alocação do trabalho[4].

No mesmo sentido, há, também, a tentativa de modificação da relação entre as fontes da proteção na perspectiva da "prescindência dos preceitos legais pela negociação coletiva ou a dos acordos coletivos pelos individuais" (URIARTE, 2002, p.9). Em outros termos, no primeiro caso, ter-se-ia a prevalência do negociado sobre o legislado e, no segundo, a imposição do poder discricionário do empregador por sua vontade unilateral.[5] Ou seja, é a "supressão das normas que regulam as relações de trabalho, deixando que o mercado se encarregue de estabelecer livremente o tratamento dos assuntos "desregulamentados" (MENEZES, 2000, p.05) ou re-regulamentados sob uma perspectiva flexibilizadora. Assim, na

[4] A definição da alocação do trabalho não foi objeto de regulação pública no Brasil, pois os empresários sempre tiveram ampla liberdade de definir as funções e carreiras no interior de seus estabelecimentos.

[5] Um projeto de lei que, a partir da inclusão de um parágrafo no artigo 618 da CLT, introduziria a prevalência do negociado sobre o legislado, transformando a lei em fonte supletiva do direito, acabou sendo aprovado pela Câmara dos Deputados em 2001 e encaminhado ao Senado Federal. Em 2003 saiu da pauta do Senado, sob a justificativa de que a matéria seria objeto de negociação entre os atores sociais no Fórum Nacional do Trabalho. Acaso tivesse sido aprovado, as cláusulas dos acordos ou convenções coletivas poderiam afastar a incidência das normas de proteção ao trabalho inscritas na CLT, abrindo a possibilidade de uma maior flexibilização de direitos. Uma análise do significado da medida pode ser encontrada no Capítulo 1.

sua essência, busca derrogar ou minimizar a regulação[6] pública do trabalho,[7] que foi fruto de uma construção social histórica.

A questão colocada com a flexibilização[8] é a de contrapor-se a um padrão de proteção social do trabalho vigente anteriormente, pois, como "observa Javillier, 'o Direito do Trabalho sempre foi flexível *para cima'*. A ordem pública trabalhista ou a ordem pública social sempre admitiu sua modificação por normas heterônomas ou autônomas, coletivas ou individuais, mas *favoráveis aos trabalhadores*. Por isso, na verdade, o que hoje se chama de flexibilidade é, em geral, a flexibilidade 'para baixo'" (URIARTE, 2002, p.10).

A regulação social do trabalho,[9] apesar das grandes diferenças nacionais, foi construída tendo dois pressupostos básicos: 1) os mercados de trabalho são marcados por desequilíbrios estruturais (entre capital e trabalho), onde o lado mais débil desta relação (dos que vendem a sua força de trabalho) necessita de uma proteção especial; 2) os mercados de trabalho não podem receber o mesmo tratamento dos demais mercados devido à sua função social[10] de gerar renda para a manutenção da grande maioria dos lares – a noção de que o trabalho não é uma mera mercadoria constituiu-se em um dos princípios básicos e fundadores da OIT

[6] Regulação é o ato ou efeito de regular (conforme as regras, as leis, as praxes, a natureza). Regulamentação é o conjunto das medidas legais ou regulamentares que regem um assunto, uma instituição, um instituto. (Cf. Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa, in www.uol.com.br/biblioteca, 2006). Nesse sentido, a regulamentação tem relação direta com as leis, instituições e normas coletivas, enquanto a regulação "permite construir um sentido mais amplo que abarca a realidade social com suas múltiplas formas de dispor e de ordenar" (DAL ROSSO, 2003). Portanto, o termo desregulamentação será utilizado no sentido de expressar a busca de reduzir ou derrogar as normas coletivas e/ou a legislação na perspectiva de fragilizar a regulação pública.

[7] Baglioni (1994) "define relações industriais (trabalho) como o conjunto de normas (formais ou informais, gerais ou específicas, genéricas ou precisas) que regulamentam o emprego dos trabalhadores (salário, horário e muitos outros institutos); bem como os diversos métodos (contratação coletiva, lei etc.) através dos quais as ditas normas são estabelecidas e podem ser interpretadas, aplicadas e modificadas; métodos escolhidos ou aceitos pelos atores sociais (organizações e representações dos trabalhadores, empregadores e sua organizações, o Estado e suas agências institucionais específicas) que, por meio de tais relações, interagem, com base em processos nos quais encontram-se diferentes graus de cooperação e de conflitualidade, de convergência e de antagonismo" (apud DAL ROSSO, 2003, p.16).

[8] Uriarte (2002) destaca que, no debate europeu, há uma diferenciação entre flexibilização e flexibilidade. Enquanto a flexibilidade estaria relacionada ao processo de desregulamentação unilateral por parte do empregador, a flexibilização implicaria alguma negociação com contrapartidas entre os atores para adaptar as relações de trabalho à nova realidade produtiva e econômica. Mas, no presente trabalho, os termos serão usados como sinônimos, pois constituem dois movimentos que tendem a fragilizar a regulação social pública do trabalho na sociedade.

[9] Por regulação social, entende-se o conjunto de normas e instituições que foram criadas num determinado país no sentido de reduzir o desequilíbrio presente na relação capital-trabalho.

[10] Além disso, há outra peculiaridade na relação de emprego, pois, apesar de o contrato de trabalho estar relacionado ao trabalhador como *indivíduo*, a realização do trabalho envolve "a força de trabalho como uma colectividade – o que Marx designou por 'trabalhador colectivo'"(HYMAN, 2005, p.19).

(Organização Internacional do Trabalho).[11] Nesse sentido, os direitos do trabalho, o sistema de proteção social e os sindicatos (com sua conseqüente função de contratar normas coletivas), tais como hoje são concebidos, "estão na raiz do pacto social que sustentou a contratualidade da sociedade moderna, dando legitimidade à esfera pública aqui constituída" (ABRAMO, 2000, p.2). Em outros termos, o processo de "desmercantilização"[12] do trabalho foi resultante de uma construção sócio-política. Pela política, foi construída uma regulação pública do trabalho, por meio da introdução, por um lado, dos direitos trabalhistas e de sistemas de proteção social e, por outro lado, do reconhecimento dos sindicatos e de seu poder de contratação coletiva. Nesse mesmo sentido, Oliveira (1994) indica que "a democratização das relações de trabalho e a elevação dos padrões de vida dos assalariados não resultam de suposta racionalidade econômica: adequação do padrão salarial e de consumo frente à estrutura produtiva. Na verdade, os arranjos institucionais favoráveis aos trabalhadores foram encaminhados através de conflitos políticos, são resultados de luta de classes" (OLIVEIRA, C.A 1994, p.212).

Sendo um processo resultante de uma construção política, as diferenças nacionais são bastante expressivas.[13] Mas a tendência que prevaleceu no pós-guerra foi (1) a ampliação da proteção social do trabalho e (2) a legitimação de instituições que tinham como finalidade reduzir a assimetria de poder na relação entre capital e trabalho.

Coerente com o processo de desregulação econômica, de maior concorrência e de hegemonia política neoliberal, começa a prevalecer uma agenda de flexibilização das relações e do mercado de trabalho que procura romper com a lógica da ordem anterior no campo econômico, político e, particularmente, do trabalho. "De fato, os anos 80 representaram a ruptura de um padrão de regulação social do mercado e das relações de trabalho, restabelecendo a autonomia das empresas na contratação e na determinação das regras de uso da mão-de-obra. A formação desse caleidoscópio deu-se, indiscutivelmente, sob a égide da

[11] Marx chama a atenção para o fato de que o trabalho em si não é uma mercadoria, sendo transacionado no mercado apenas a força de trabalho do trabalhador, o que tende a ter um caráter impreciso, pois o contrato não consegue abarcar todas as questões implicadas na relação. Por exemplo, não consegue definir com precisão a quantidade de energia dispensada pelo trabalho, a capacidade de iniciativa, a descrição de todas as atividades realizadas na vigência do contrato.

[12] Expressão emprestada de Esping-Andersen (HYMAN, 2005).

[13] Para entender as diferenças nacionais do sistema de proteção social do trabalho, a contratação coletiva e o sindicalismo, conferir Streeck, 1992; Baglioni,1994; e Dedecca, 1999. Os autores da Escola Neocorporativista e os institucionais privilegiam trabalhos de pesquisa que classificam os sistemas dos diversos países.

desregulamentação econômica e social e sob o império da lógica do mercado (DEDECCA, 1999, pp.193 e 237).

O avanço da flexibilização não só vai colocando em xeque um padrão de relações de trabalho construído historicamente como aponta na perspectiva de fortalecer a lógica de 'mercadorização'[14] da força de trabalho (HYMAN, 2005),[15] permitindo que o mercado auto-regulável determine a relação de emprego. Nesse sentido, é uma tentativa de despolitização da relação entre capital e trabalho que procura acentuar, nesta relação, três elementos estruturais do capitalismo: redução da dependência da força de trabalho, ampliação da subordinação, ou subjunção e diminuição do custo de contratação.

Em última instância, o que está em questão é a imposição de um padrão, preferencialmente determinado pela negociação direta[16] entre as partes (trabalhador e empregador) – consideradas livres e iguais -, que fosse capaz de resolver os conflitos de interesses presentes na relação de emprego. Em outros termos, as relações sociais estariam sujeitas ao mercado, portanto, buscando reconstituir junto com o neoliberalismo o *neocontratualismo*,[17] o que significa uma busca de aproximação, ao máximo possível, entre regulação e leis do mercado (auto-regulável), já que não é crível a existência de um padrão absolutamente sem regulação do trabalho, pois de alguma forma são estabelecidas as condições sob as quais se realiza o trabalho. Como chama a atenção Gobin (2006, p.04), as novas normas criadas tendem a perseguir "a subordinação das regras sociais à ordem econômica concorrencial: elas podem ser complementares às regras se contribuem ao bom funcionamento do mercado interior, mas não podem ser contraditórias e menos ainda antagônicas, sob pena de se tornar entraves a serem suprimidos".[18]

A flexibilização inclui outras duas dimensões. Por um lado, fortalecer a descentralização da contratação por empresa ou por pessoa física. Em organizações complexas e grandes, o estabelecimento de regras coletivas na unidade ou na firma tem um lado funcional

[14] Polanyi (1980) chama a atenção para o fato de a sociedade de mercado não ser uma construção totalmente natural, mostrando que os mercados livres são criaturas do poder do Estado e só subsistem enquanto tal.
[15] A visão de que a humanidade estava caminhando para um processo de "desmercadorização" da força de trabalho, na expressão de Esping-Andersen, perde sentido, pois leva a uma fragilização de todo o sistema de proteção social e de construção de políticas específicas na área do trabalho.
[16]Na visão clássica, leva o seguinte dito popular: "a roupa sob encomenda tende a ficar mais ajustada do que a comprada pronta".
[17]A expressão, emprestada de Belluzzo, foi proferida em palestra no curso de extensão do IE para juízes do trabalho, em 05/03/2006.
[18] A análise do autor refere-se à União Européia.

que facilita a gestão da força de trabalho. Mesmo reconhecendo a funcionalidade da contratação, entretanto, a lógica é de contestar (derrogar ou minimizar) as contratações centralizadas e gerais, que estabelecem um padrão de regulação social para todo o segmento. Ou seja, o espaço privilegiado para a definição das normas tende a ser a empresa.

Por outro lado, a adaptabilidade das normas coloca a demanda pela existência de procedimentos que facilitem a alteração das condições que regem o trabalho, pois na lógica de um capitalismo *financeirizado* e flexível prevalece a dimensão do curto prazo. Segundo Sennett (1999), a exigência da flexibilidade está associada ao império do curto prazo. Em um capitalismo flexível, sob a hegemonia do capital financeiro, tende a prevalecer a fluidez e a efemeridade, que passam a não só reger a produção de bens como também a influenciar os valores da sociedade. Nessa ordem, a confiança, a lealdade, o senso objetivo e o compromisso mútuo são valores corroídos pelo fim do longo prazo. A própria gestão da força de trabalho segue os preceitos dos valores associados ao curto prazo: a flexibilidade, o gosto pelo risco, a cooperatividade superficial e a adaptabilidade (SENNETT, 1999).

Na segunda metade dos anos 90, parecia que a tese da flexibilização perderia força nos países centrais, pois estudos da OCDE (Organization for Economic Co-operation and Development**)** mostravam que a flexibilização não apresentou os efeitos esperados, especialmente sobre o nível de emprego.[19] Däubler (2000) chegou a apontar que estava em curso na Europa um processo de *re-regulação* das relações de trabalho, identificado-o, por exemplo, a partir da introdução do salário mínimo na Inglaterra; da negociação tripartite na Espanha, em 1998, que estimulou a adoção de contratos por tempo indeterminado; da resistência na Itália (2001), que impediu a alteração do Estatuto do Trabalhador; e da redução da jornada de trabalho na França para 35 horas.[20] Na mesma lógica, aparece a OIT, que busca responder, timidamente, à tendência de um mercado mais desregulado.[21]

---

[19] "Estudo da OCDE, clube dos 29 países mais ricos, não encontrou 'qualquer evidência' de que ações sindicais com base em poder de negociação assentado em leis resultem em menos empregos. Sem essas ações, por outro lado, aumentam a pobreza e as desigualdades" (CARLOS, 1998: 97).

[20] Os fatos também indicam que a teoria *liberal-conservadora* sobre o emprego encontra dificuldades na sua afirmação; do contrário, como explicar, na concepção acima, a coincidência entre a redução da jornada de trabalho, o crescimento econômico e a redução do desemprego na França após a adoção de uma jornada menor? Como explicar que, na Espanha, coincidentemente, após a celebração de um "Acordo Interconfederal de Estabilidade no Emprego", em 1998, para incentivar o contrato de longa duração, o desemprego, curiosamente, abaixa e o crescimento econômico se eleva a patamares consideráveis (após 1999) (KREIN, 2001).

[21] Na OIT, a partir da segunda metade dos anos 90, ganha força a formulação de que é necessário estabelecer parâmetros para evitar a concorrência predatória no campo do trabalho com o avanço da globalização, por meio de um conjunto de orientações que será designado como *trabalho decente*. O conceito de trabalho decente se apóia

Mas a tese da flexibilização volta a adquirir força, depois de um pequeno período em que parecia arrefecida em diversos países. Por um lado, ela continua tendo centralidade na agenda dos organismos internacionais,[22] que reafirmam e recomendam aos seus países membros, inclusive ao Brasil, a necessidade de uma reforma trabalhista.[23] Por outro lado, na Europa aparecem duas novidades (tendências): em primeiro lugar, uma forte pressão pela flexibilização funcional (nas empresas), especialmente por meio de contratos coletivos que aumentam a jornada sem elevação do salário ou uma simples redução da remuneração em troca da manutenção de um certo nível de emprego. Na mesma perspectiva, há uma crescente pressão das entidades empresariais francesas pela alteração da lei das 35 horas (CESIT/MTE, 2006). A segunda novidade, considerada a coqueluche do momento, ganha expressão através do conceito de *flexisecurity*, que significa flexibilizar as relações de trabalho sem, no entanto, destituir todo o sistema de proteção social, como forma de garantir a competitividade dos países desenvolvidos e, ao mesmo tempo, manter um patamar de seguridade social. A grande referência é o modelo construído na Dinamarca, por meio da introdução de diversos contratos flexíveis sem eliminar toda a proteção social. Neste caso, descontextualiza-se novamente a discussão para "vender" um modelo, que, em última instância, promove uma flexibilização das relações de trabalho, pois adota o princípio do "estímulo pessoal" ou da concorrência como fator de explicação da dinâmica do mercado de trabalho.[24]

---

em quatro pilares genéricos: os direitos e princípios fundamentais no trabalho, a promoção do emprego de qualidade, a extensão da proteção social e o diálogo social. São princípios gerais, que apresentam alguma concretude somente em relação ao trabalho escravo e infantil. São formulações que reagem, ainda que genérica e timidamente, à lógica da concorrência absoluta que a globalização está estabelecendo. Na verdade, a OIT está sendo incapaz de estabelecer parâmetros para reduzir a competitividade entre as nações por meio do preço pago à força de trabalho. No caso do Brasil, a pressão da OIT para a adoção de políticas públicas no combate ao trabalho escravo e na erradicação do trabalho infantil forçou o governo federal a adotar programas específicos e desenvolver um trabalho de fiscalização.

[22] Para a OCDE, o Banco Mundial e o FMI, as causas conjunturais do desemprego se combatem com políticas macroeconômicas ajustadas, e as estruturais estão relacionadas com a pouca flexibilidade do mercado de trabalho, que impede o seu funcionamento satisfatório. Conferir Gimenez, 2007 e Krein, 2001.

[23] Para o FMI, o tamanho do governo do Brasil é muito grande atualmente. E não há outro remédio: para diminuir a arrecadação, é preciso gastar menos, e para gastar menos é necessário reduzir o tamanho da máquina estatal. Além de reforma tributária, Rato tem recomendado as reformas da Previdência, trabalhista, fiscal, flexibilidade no orçamento, mais concorrência no setor financeiro, martelando algo que não é palatável para boa parte dos apoiadores de Lula (MOREIRA, 2007).

[24] A questão da *fl*exisecurity está sendo considerada por diversos pensadores que se dizem de esquerda e defensores do sistema de proteção social, pois acabam resignando-se ao "moinho satânico" da globalização.

Essas novidades são reações a dois fenômenos de avanço da lógica de globalização e dos rumos da União Européia a partir do tratado de Maastricht (1992).[25] Por um lado, o cenário de baixo crescimento europeu e de incorporação na União Européia dos países do Leste (força de trabalho qualificada com baixos salários) e, por outro, a invasão dos produtos asiáticos (especialmente da China) colocam pressão sobre as companhias que produzem em outras partes do mundo, o que se traduz em demanda por uma nova rodada de flexibilização como condição para manter a competitividade em diversos segmentos. É uma flexibilização que vem sob a ameaça de transferência da unidade produtiva ou do local em que a empresa fará os investimentos para ampliar a produção ou produzir novos bens ou serviços. Um parêntese: os EUA, dada a sua condição de potência hegemônica, optaram em sacrificar boa parte da sua indústria nacional, reduzindo a 11% o emprego nesse segmento, como forma de manter uma ordem que lhe favorece. Além disso, no setor de serviços, a globalização traz como novidade a possibilidade, segundo Giddens (2006), de externalizar para outras nações 20% dos postos de trabalho das economias ocidentais. Portanto, além do fenômeno da transferência da produção para outras regiões, há o "deslocamento eletrônico", que tende a "incidir de maneira bem mais profunda do que os call centers" (GIDDENS, 2006, p.2).[26]

As mudanças na ordem econômica, facilitadas pelas inovações tecnológicas, por sua vez, permitiram às empresas participar do "jogo" de pressionar trabalhadores, sindicatos e Estados nacionais para uma flexibilização das relações de trabalho como condição para a instalação ou manutenção de uma unidade. Nesse sentido, tanto internamente (guerra fiscal) como internacionalmente aumentou o poder de pressão das empresas. Giddens (2006) destaca que um fenômeno novo é o deslocamento (no sentido de deslocalização), como base do atual

[25] Cf. A avaliação de Gobin (2006, p. 3) sobre a União Européia destaca que esta teria negligenciado "três grandes princípios consensuais que deveriam constituir o coração da política social da Europa: apoio ao mercado de forma a criar o círculo virtuoso 'crescimento e emprego'; 'alto nível de proteção social'; e o desenvolvimento do diálogo social. Este tripé deveria, ao mesmo tempo, balizar a regulação da economia pelo poder político o papel dos interlocutores sócio-profissionais (sindicatos e instituições semelhantes). Entretanto, o 'essencialismo' dos procedimentos esvazia a questão dos meios e políticas a se adotar para atingir esses objetivos; nega o conflito que ocorre em toda sociedade a respeito da partilha e da redistribuição de recursos. Torna-se, portanto, suficiente entregar-se à boa vontade de cada um e às regras não obrigatórias. Dessa forma, o estatuto que estabelece os direitos sociais fundamentais dos trabalhadores, adotado em 1989, não tem valor obrigatório".

[26] "Para ser deslocado, um lugar de trabalho em serviços deveria ter as seguintes quatro características: prever um uso intensivo de tecnologia de informação, referir-se a um produto transmissível via TI, incluir funções que podem ser codificadas e requerer pouca ou nenhuma interação direta entre os interessados. Obedecendo a estes critérios, 20% dos postos de trabalho das economias ocidentais poderiam ser classificados como 'deslocáveis'" (GIDDENS, 2006:02).

paradigma da globalização.[27] É um deslocamento tanto das atividades manufatureiras como dos serviços (deslocamento eletrônico). A ameaça de transferência da unidade vem acompanhada de uma nova divisão globalizada do trabalho, em que praticamente não há mais espaço nas economias avançadas ou com melhor remuneração para a produção de bens e serviços passíveis de deslocamento – que exigem baixa qualificação da força de trabalho –, caso não haja alguma política de proteção explícita por parte de seus respectivos estados nacionais. Mas o deslocamento também está atingindo setores mais qualificados da força de trabalho.[28]

A concorrência entre trabalhadores passa a afetar as formas de contratação, a remuneração e o tempo de trabalho, entre outros aspectos, de um conjunto de profissionais de um determinado segmento econômico. Nos segmentos mais qualificados, há uma mudança no próprio sentido do trabalho, em que o 'emprego' está sendo substituído por 'projetos' e 'campos de trabalho' em um capitalismo flexível (SENNETT, 1999), mas os trabalhadores continuam atuando de forma subordinada à lógica do capital. Tudo bem que esse nível de deslocamento eletrônico ainda é marginal, mas aponta para uma tendência de fortalecer a atual ordem econômica globalizada.

A lógica da flexibilização, no contexto da globalização neoliberal, coloca em questionamento o Estado e os sindicatos, instituições historicamente de referência para a mediação que viabiliza a regulação social do trabalho. Elas apresentam crescente dificuldade, em grande parte dos países, de serem referência para a construção da regulação que amplia a proteção social. No caso do Estado, a discussão não é se há mais ou menos intervenção, mas qual o caráter dessa intervenção. Carlos Alonso Oliveira (1994) lembra que não há incompatibilidade entre intervenção do Estado e livre funcionamento do mercado, como pode ser observado no caso chileno e brasileiro no período da ditadura militar. Belluzo (2006) aponta que o Estado atua, no cenário atual, no sentido de viabilizar os negócios das empresas,

[27] "Num certo ponto de vista, pode-se dizer que a globalização é um conjunto de distintos processos de 'atribuição do preço das mercadorias e dos serviços' das atividades econômicas. Com o início do século dezenove, a drástica redução do custo do transporte implicou que os bens não precisassem mais ser produzidos próximo ao lugar onde eram consumidos. Aproximadamente dos anos setenta em diante, o salto ulterior na simplificação das comunicações e do transporte tornou possível desvincular e realizar em lugares diversos as várias fases do processo manufatureiro" (GIDDENS, 2006).

[28] Um taxista londrino ganha mais do que um taxista de Manila, não porque desenvolva melhor seu trabalho, e sim porque a própria natureza do ato de guiar um táxi não torna este trabalho passível de ser realizado em outro lugar. O mesmo não vale, no entanto, em absoluto para uma série de encargos de trabalho nos escritórios, nos hospitais ou nos bancos, mantidos até agora ao respaldo da concorrência direta dos trabalhadores de outras regiões do mundo (GIDDENS, 2006, p.03).

havendo uma total inversão no seu papel, pois permite a subordinação da política à economia. Em termos mais concretos, grande parte das medidas que viabilizaram a desregulação econômica e a flexibilização vieram dos governos, em consonância com as expectativas do mercado, assim como o seu processo de desestruturação e privatização contribuiu para a perda de referência na estruturação do mercado de trabalho e da sociedade. Portanto, há uma redefinição do papel Estado na ordem econômica e política hegemônica nos últimos 30 anos, como expressão de uma relação de forças presente na sociedade.

Os sindicatos também sofreram um processo de fragilização, passando a ter menor capacidade de intervenção na regulação e nos rumos da sociedade. Como lembra Baglioni (1994), na ordem do pós-guerra, os sindicatos tiveram um importante papel na estruturação de um período particular do desenvolvimento do capitalismo. Na era da globalização financeira, os sindicatos perdem força, dada a vigência de um contexto desfavorável, da mudança do perfil da classe trabalhadora e de uma crise de representação da instituição. As estratégias de ação, nesse cenário, foram absolutamente variadas, dependendo das concepções políticas, do grau de organização e da capacidade de preservação de sua força. Mas, no geral, as diferentes estratégias não foram capazes de segurar a tendência de flexibilização, apesar de terem ocorrido movimentos de resistência (de diferentes ordens), de negociação das mudanças e até de resignação, que legitimaram o processo em curso. A questão, assim, não é se há ou não sindicato, mas qual o caráter dessa instituição, pois ele pode ser 'útil' tanto no sentido de contribuir na organização do processo de trabalho como no de constituir uma forma de contestação e de preservação da regulação social do trabalho. Em geral, nos países centrais, com algumas exceções, os sindicatos perderam força. O ponto em discussão, que não é objeto da presente tese, é se essa crise é estrutural ou conjuntural.[29]

A questão é eliminar ou reduzir os entraves para o livre funcionamento do mercado de trabalho (ANDERSON, 1994), retirando o papel exercido pelos sindicatos e pelo Estado na regulação salarial e das condições de trabalho. As opções políticas mais gerais vão claramente na perspectiva de fortalecer a lógica da flexibilização, o que contribui para induzir certos comportamentos nas pessoas, nos agentes econômicos e nas instituições em relação à regulação do trabalho.

[29] Cf, Rodrigues (1999) e Boito Jr. (2003), que expressam com clareza essa polêmica.

Nesse sentido, a flexibilização é uma agenda imposta pela lógica das transformações no capitalismo, sendo, portanto, uma agenda que vem do coração dinâmico do sistema capitalista. Ou melhor, é um ponto da agenda contemporânea do capitalismo que perpassa praticamente todos os países inseridos, apesar das muitas especificidades nacionais. É uma agenda que afeta as bases da sociabilidade da sociedade contemporânea, redefinindo o papel do Estado e o perfil da classe trabalhadora, com importantes impactos nas instituições, especialmente no sindicalismo.

No Brasil, como afirmado acima, essa agenda aparece com força nos anos 90, como contraposição ao movimento ocorrido na década de 80, quando o país, diferentemente inclusive da tendência internacional, avança na perspectiva de ampliar a regulação do trabalho, o que está expresso na Constituição Federal de 1988 e, em menor grau, no resultado das negociações coletivas. Mas, nos anos 90, chama a atenção o fato de a pauta proposta para o ajuste das relações de trabalho ser muito similar à de outros países, particularmente os países da Europa e da América Latina. Similar não só na concepção como também nos temas sobre os quais concentram-se as investidas para flexibilização: a forma de contratação, a alocação, o tempo de trabalho e a remuneração. Essa é a principal razão para focalizar esses aspectos na análise das tendências recentes. Apesar de os pontos serem bastante similares, há uma série de particularidades nacionais na abordagem de cada um dos temas, além de outros que aparecem com força na sociedade brasileira, tais como a discussão sobre os encargos sociais[30] e a tentativa de fragilização das instituições públicas que atuam na área do trabalho.

Quando se observa o balanço do conjunto das mudanças nos anos 90, fica evidente que prevaleceu a orientação flexibilizadora, fortalecendo a regulação privada das relações de trabalho.[31] Ela advém tanto das mudanças legais, com a redefinição do papel do Estado na sociedade, quanto dos processos de negociação e do aumento do poder discricionário do empregador, num contexto de estreitamento do mercado de trabalho. A combinação de políticas recessivas com inserção internacional passiva e com valorização cambial teve um efeito deletério sobre o mercado de trabalho, especialmente com a explosão do desemprego, do

[30]Estudo sobre custos do trabalho e encargos sociais, conferir em Santos, 2005 e 2006. A discussão sobre os encargos sociais não será feita na presente tese, pois já foi realizada pelo autor citado.
[31] Cf. Krein, 2001; Veras, 2002; Oliveira, 2002; Freitas, 2003; e Pochmann, 2001.

aumento da informalidade, do trabalho por conta própria e da geração de ocupações em pequenos negócios.[32]

Nesse cenário de maior instabilidade e de exposição à concorrência, as grandes empresas tendem a realizar uma "reestruturação produtiva"[33] que tem como finalidade ampliar a sua flexibilidade e buscar reduzir custos, dada a importância adquirida pela dimensão financeira na valorização do capital. O conjunto de inovações tecnológicas e organizacionais contribui para impulsionar a flexibilidade tanto numérica como funcional. A numérica pode ser observada na estratégia das grandes empresas e do setor público de adotar a terceirização e outras formas de contratação com o objetivo de racionalizar custos e facilitar o rompimento do contrato. Parte das pequenas, pressionada pelas grandes e num cenário de demanda reduzida, utilizou-se da informalidade como estratégia de sobrevivência no mercado. Do ponto de vista funcional, ocorreram alterações na alocação (polivalência), na remuneração e no tempo de trabalho.

Tal processo foi facilitado pela peculiaridade do nosso padrão de regulação do emprego. Apesar da existência de uma extensa legislação, as empresas tiveram liberdade para fazer os ajustes aos diferentes momentos do processo da industrialização brasileira e às diversas conjunturas econômicas. Essa condição de adaptabilidade está relacionada com a flexibilidade já existente na legislação, com o descumprimento das normas públicas e coletivas, ou, ainda, com as restrições à atuação das entidades sindicais (organização sindical no interior da empresa e limitado papel histórico da contratação coletiva, especialmente nos segmentos mais débeis da estrutura econômica), em um contexto de estreitamento do mercado de trabalho, aprofundando-se algumas de suas características históricas tais como a heterogeneidade, o excedente estrutural de força de trabalho e a concorrência predatória entre os/as trabalhadores (OLIVEIRA C.A.,1998).

Trata-se de um cenário, portanto, propício para a adoção da flexibilização das relações de emprego, dado o menor poder de barganha dos trabalhadores, combinando-se mudanças nos três espaços de normatização da relação de emprego (Estado, negociações e empresa).

---

[32] Cf. Santos, 2006; Baltar (2003); e Pochmann (1999).

[33] A reestruturação produtiva envolve 5 dimensões: 1) as inovações nos equipamentos e materiais; 2) a mudança na relação entre empresas (por um lado, fusões, joint venture, compartilhamento de projetos etc e, por outro, externalização e horizontalização da empresa); 3) novos métodos de organização da produção (just in time, kanban, qualidade total, manutenção preventiva etc); 4) novos métodos de organização do trabalho (trabalho em grupo, polivalência etc); e 5) inovações na gestão do trabalho (adoção de métodos "participativos" e de envolvimento do trabalhador com a empresa). Cf. Salerno, 1992; e Krein, 1996.

Mas o debate sobre a flexibilização aparece de forma tardia, como afirmado acima, refletindo a presença de um movimento de resistência na sociedade, que parece não aceitar a redução de direitos e, em particular, a oposição das instituições públicas na área do trabalho ao processo de desconstrução de direitos, como nos lembra Antunes (2006). A resistência impediu uma desestruturação do sistema de direitos e de proteção social, fazendo com que as mudanças ocorressem de forma pontual e por meio do mercado (processo chamado de "flexibilização a frio" por Cardoso, 2003). A desestruturação do mercado de trabalho serviu para minar as resistências – que continuam presentes, deixando a questão da reforma trabalhista em evidência na agenda política nacional, sem, no entanto, um desfecho previsível sobre os seus desdobramentos. No entanto, no cenário de estreitamento do mercado de trabalho e de hegemonia neoliberal, mudanças significativas ocorreram na perspectiva de tornar o trabalho mais inseguro e precário, fazendo com que seja muito difícil encontrar um setor onde não haja sinais evidentes de flexibilização e de precarização do trabalho (ANTUNES, 2006).

Considerando esse quadro mais geral, a presente tese pretende fazer um balanço das transformações na regulação do trabalho ocorridas a partir dos anos 90 no Brasil, privilegiando uma análise da forma como se expressa a flexibilização das relações de emprego (alocação, remuneração, jornada de trabalho e formas de contratação). Também serão verificadas a efetividade e o impacto das medidas flexibilizadoras no mercado de trabalho e o papel desempenhado pelas instituições públicas na área do trabalho.

Parte-se de duas hipóteses. Na primeira, verifica-se que o atual processo de flexibilização, como parte de um movimento de mudanças profundas que estão em curso na ordem capitalista, tende a fortalecer a lógica de "mercantilização" da força de trabalho, buscando torná-la uma mercadoria qualquer. Isso significa fragilizar ou derrogar a regulação de proteção social do trabalho, permitindo que a determinação das suas condições de uso, contratação e remuneração seja feita preferencialmente pelo mercado. Desse ponto de vista, as mudanças são expressivas e indicam uma fragilização da regulação pública, apesar de ser mantida grande parte das normas, especialmente as legais.

A segunda é de que o avanço da flexibilidade ocorre tanto pelas mudanças institucionais introduzidas recentemente como, principalmente, pela dinâmica da economia e do mercado. Ou seja, nem sempre se dá por meio da mudança legal ou negociada, mas os agentes econômicos aproveitam as brechas existentes em um mercado de trabalho marcado

pelo excedente estrutural de força de trabalho, heterogeneidade, concorrência predatória, frágil sistema de proteção social e profundas mudanças na sua forma de controle e organização. Assim, as alterações podem ser observadas nas normas legais, na negociação coletiva e, também, no aumento do poder do empregador em estabelecer, de forma unilateral e discricionária, as condições que regem o uso do trabalho.

A preocupação é caracterizar as tendências recentes, na perspectiva da ampliação do grau de flexibilidade das relações de trabalho, o que significa fortalecer uma regulação via mercado, que favorece a posição patronal na relação de emprego.[34] Apesar de a análise concentrar-se nos anos 90, quando novas políticas e iniciativas são desenhadas, serão discutidos os elementos flexíveis já anteriormente existentes no nosso padrão de regulação.

Da mesma forma, faz-se necessário considerar os movimentos de resistência presentes na sociedade, pois o desenho das condições que regem o uso do trabalho é definido socialmente, em cada momento histórico. É um processo que traz tensões na sociedade e nas instituições que atuam na área do trabalho (sindicato, Justiça do Trabalho, Ministério Público do Trabalho e Fiscalização). Essas instituições são permeadas pelos rumos que vão sendo impostos pela sociedade. Ou seja, elas também acabam, apesar das tensões e dos movimentos contraditórios, sendo influenciadas pela lógica política, social e econômica hegemônica em cada momento histórico.

No presente trabalho, serão discutidas três formas de flexibilidade: (1) a numérica, (2) a funcional e (3) a jurisprudencial. Ou seja, a flexibilidade na gestão da força de trabalho abrange, no caso brasileiro, quatro dimensões: da remuneração, do tipo de vínculo, da jornada de trabalho e do papel das instituições públicas.

Por **flexibilidade numérica** ou do mercado de trabalho externo compreende-se o processo de ampliar a liberdade dos agentes econômicos para empregar e despedir de acordo com as suas necessidades de produção, dentro de uma estratégia de diminuição de custos e de riscos, em um ambiente econômico mais instável. A flexibilização pode acontecer tanto para

[34]Segundo Uriarte (2002), não existe sistema de relações de trabalho que seja absolutamente rígido. Todos, até pela sua concepção, apresentam algum grau de flexibilidade. Por exemplo, no Brasil, a Constituição Federal/1988 possibilita que o salário e a jornada sejam objeto de negociação coletiva, inclusive para reduzir a remuneração e o tempo de trabalho. No entanto, de acordo com o conceito apregoado atualmente, flexibilização significa a possibilidade de derrogar direitos e benefícios. Por isso, o conceito ficou associado à precarização e desregulamentação.

trabalhadores já empregados, com a terceirização e sub-contratação, como para trabalhadores novos, por meio de contratos "atípicos" (trabalho temporário, parcial, auto-emprego, consultoria, em domicilio etc), de relação de emprego disfarçada e até de contratação informal (sem registro em carteira) ou de trabalho clandestino não registrado (trabalho estrangeiro, escravo e em casa)[35]. A flexibilização da contratação pode ser denominada de flexibilidade numérica externa, pois possibilita os ajustes que as empresas buscam por meio da redução de custos e riscos (LEAL FILHO, 1994).

Por **flexibilidade funcional** compreende-se a flexibilidade introduzida no mercado interno de trabalho com o objetivo de possibilitar o ajuste do uso da força de trabalho, o que pode ocorrer de forma independente e paralela à alteração via negociação coletiva ou lei. Todo esse processo redefine a forma da relação capital e trabalho e do envolvimento do trabalhador na empresa. Com as pessoas que sobrevivem ao processo de reestruturação, as empresas procuram ajustar a organização do trabalho, mexendo na forma de estruturar as funções (adoção da polivalência) dos trabalhadores e em disposições que permitam uma maior mobilidade interna, assim como buscam flexibilizar a forma de remuneração e do uso do tempo do trabalho, por meio de: a) **flexibilidade da jornada e das funções**, que possibilita sincronizar o nível de produção com a demanda de trabalho e fazer ajustes para uma administração dos horários, da modalidade das tarefas e evolução das responsabilidades, tendo presentes os objetivos da empresa. Com isso, a empresa procura livrar-se das horas-extraordinárias e racionalizar a utilização do tempo de trabalho durante uma jornada anualizada; b) **flexibilidade salarial,** que permite a flutuação do salário em função do nível de atividade e de outros mecanismos (prêmios, sugestões etc), com tendência de descentralização e individualização de sua determinação. Geralmente, procura-se estabelecer uma remuneração fixa mais baixa, ficando uma parte importante dos vencimentos na dependência do cumprimento de metas pré-estabelecidas. A flexibilidade funcional será tratada nos capítulos 2 e 3.

No caso do Brasil, ainda há uma flexibilidade procedimental, que advém das alterações, nos anos 90, na forma de solução dos conflitos de trabalho, especialmente com a introdução das Comissões de Conciliação Prévia (CPPs) e o incentivo à mediação e arbitragem privada. São mudanças nos procedimentos de solução dos conflitos, na perspectiva de abrir espaço para

[35] Vide a situação dos trabalhadores bolivianos na área de confecção em São Paulo.

uma solução privada em detrimento dos espaços públicos e estatais. Nesse tópico, também se destaca o posicionamento da Justiça do Trabalho, que tende a sofrer influência do contexto político dos anos 90, apesar de também ser uma fonte de resistência.

A regulação das relações de trabalho ocorre, esquematicamente, em três dimensões, pelo menos. O primeiro nível diz respeito "às relações que se estabelecem entre empregadores e trabalhadores no interior das unidades econômicas". No segundo, em âmbito setorial ou de categoria, trabalhadores e empresários relacionam-se por meio de seus sindicatos e organizações patronais. Finalmente, em regimes democráticos, esses agentes sociais podem expressar-se por meio de centrais sindicais ou partidos políticos, "o que imprime uma dimensão social e política às relações entre capital e trabalho" (Oliveira, 1994:210). Considerando a fonte de produção da norma, a flexibilização pode ocorrer de três modos distintos. Em cada um deles podem-se produzir normas que fortalecem uma perspectiva de flexibilização ou de ampliação da proteção:

1) **Heterônoma**, quando se dá a partir da intervenção do Estado, especialmente por meio da desregulamentação de direitos positivados e do estabelecimento de novas leis que venham ampliar a liberdade do empregador na determinação das condições de uso, contratação e remuneração do trabalho. A mudança do estatuto legal pode ser fruto de uma negociação com atores sociais ou imposta contra a sua vontade. Na condição heterônoma encontra-se ainda a possibilidade da flexibilidade jurisprudencial, por meio de sentenças normativas da Justiça do Trabalho, como será analisado no Capítulo 1. Na análise do caso brasileiro, é fundamental considerá-la, pois o Estado teve papel fundamental tanto na construção da regulação vigente como na indução de uma pauta flexibilizadora nos anos 90. A análise não pode considerar somente a norma, mas a sua efetividade e a capacidade de interferir nas condições de uso do trabalho.

2) **Autônoma**, quando é "introduzida pela autonomia coletiva" por meio de uma negociação entre os atores sociais que fica expressada em algum instrumento normativo.[36] Ela pode ser condicionada ou incondicionada (URIARTE, 2002, p.11). Na **condicionada,** a introdução da norma flexibilizadora é compensada por alguma

[36] A Autônoma é aquela introduzida pela norma coletiva. Segundo assinala Uriarte, na Europa a legislação negociada tende a ser uma mistura de autonomia e heteronomia, na qual a primeira fonte legitima a segunda e fixa os seus limites.

vantagem ao trabalhador.[37] Ou seja, há uma barganha de direitos. Por exemplo, a introdução do banco de horas em algumas empresas foi condicionada à manutenção do nível do emprego por um certo período. A **incondicionada** ocorre quando o trabalhador/sindicato aceita a introdução de flexibilidade ou desregulamentação sem garantias de contraprestação por parte da empresa, ficando unicamente a expectativa ou a esperança de que a renúncia do direito traga benefícios indiretos. Por exemplo, o trabalhador aceita alguma regra flexível na esperança de manter o emprego. Na análise, faz-se necessário considerar o papel da negociação coletiva na atual tendência de fortalecimento da flexibilização. Muitas das questões da agenda da flexibilização passam, na negociação coletiva, pela afirmação de regras ou pela omissão de normas sobre o tema, deixando maior liberdade ao empregador.

3) **Imposta unilateralmente** pelo empregador, a partir do seu poder discricionário. No contexto de um mercado de trabalho desfavorável e sob hegemonia do neoliberalismo, a tendência, como colocado nas hipóteses, é ter ocorrido um aumento do poder do empregador na determinação das condições de uso e remuneração do trabalho, considerando, ainda, que não existe organização sindical no local de trabalho nem mecanismos que inibam a dispensa imotivada. O poder não está só na alteração da norma, mas na sua adequação conforme a demanda.

A inclusão dessa última maneira é fundamental para entender as tendências de flexibilização na realidade brasileira a partir dos anos 90. É também necessário destacar que várias dessas medidas unilaterais, que resvalam para o descumprimento das normas, são objeto de controvérsias, o que acabou por gerar tensões e movimentos de contestação em alguns setores do Estado.

A tese parte de uma análise mais geral sobre o padrão de regulação da relação de emprego para depois destacar três elementos em que se concentram as mudanças: as formas de contratação, a remuneração e o tempo de trabalho. Na experiência dos países centrais ainda aparece o tema da alocação do trabalho, mas ele não é objeto de regulação coletiva.

---

[37] A flexibilidade condicionada, bilateral ou sinalagmática, se dá quando há renúncia ou perda de direitos e vantagens pelos trabalhadores com uma compensação correspondente de parte do empregador e, eventualmente, do Estado. Ou seja, direitos e benefícios são cedidos em troca de obrigações assumidas pelo empregador ou Estado, sendo que o não cumprimento dessas obrigações faz "renascer" o direito clássico, renunciado ou cedido**.**

No presente estudo, a análise das tendências recentes nas relações de emprego focaliza apenas o setor urbano.[38] Além da introdução e das considerações finais, a tese está estruturada em 4 capítulos.

No primeiro capítulo, é realizada uma análise do mercado e do padrão de regulação do trabalho vigente no país, destacando as suas características gerais para observar as mudanças ocorridas a partir dos anos 90. Nessa análise, que faz um balanço a partir dos anos 80, com ênfase na década de 90, são considerados quatro elementos: 1) o contexto econômico e político; 2) a dinâmica do mercado de trabalho; 3) as mudanças na regulação do trabalho; e 4) a atuação e o papel das instituições públicas (sindicatos, fiscalização, Justiça do Trabalho e Ministério Público do Trabalho). Ou seja, há uma preocupação em não só discutir o conteúdo da regulação na relação do emprego, mas também inseri-lo no contexto concreto do mercado de trabalho, observando o seu impacto. Além disso, busca-se ter uma percepção sobre a forma como são produzidas as normas e as transformações ocorridas nas instituições que atuam na área do trabalho tanto na regulação como na aplicação da legislação e das normas coletivas, pois se compreende que a regulação social do trabalho implica a existência de regras, normas e instituições que abrangem "uma teia complexa de processos sociais e um terreno de resistência e luta real ou potencial" (HYMAN, 2005, p.22).

No capítulo 2, a análise concentra-se na flexibilização da contratação no emprego urbano, mostrando a grande diversidade presente na realidade nacional, pois engloba 4 dimensões distintas: 1) a facilidade de o empregador romper o vínculo de emprego unilateralmente e sem precisar justificar; 2) as diversas formas de *contratação atípicas* previstas no arcabouço legal, destacando na análise as clássicas e as novas, introduzidas nos anos 90, com a finalidade de enfrentar o problema do desemprego. Além disso, destacam-se outras duas dimensões, além da informalidade e do servidor demissível, em que o avanço da flexibilização foi mais intenso; 3) a relação de emprego disfarçada ou simulada; e 4) a terceirização. Em cada modalidade de contratação serão observadas as mudanças ocorridas recentemente e a sua incidência no mercado de trabalho. Além disso, pretende-se mostrar que a sua principal 'contribuição' é ampliar a insegurança e a precariedade do mercado de trabalho.

[38] Dado o tamanho da presente tese e a complexidade do seu objeto, as formas de contratação no campo não serão abordadas. Este é um tema para outra tese.

No capitulo 3, o foco do estudo incide sobre as transformações do padrão de determinação do tempo de trabalho, destacando-se, por um lado, a relação entre as mudanças na forma de organização do trabalho e o controle da jornada de trabalho. Nessa perspectiva, observa-se que há uma crescente invasão do tempo social, passando este a se confundir com o tempo de trabalho em muitos setores da economia. Por outro lado, são analisadas as alterações na forma de organização da jornada de trabalho, realizadas seja por meio da utilização do banco de horas, seja pelo trabalho aos domingos, turno de revezamentos e horas-extraordinárias, seja por outros expedientes. São alterações que tendem a aumentar o controle e a flexibilizar e racionalizar o tempo de trabalho, constituindo importantes impactos na vida das pessoas.

No capítulo 4, são discutidas as mudanças ocorridas no padrão de remuneração, com o fim da política salarial, a introdução da "livre negociação", a regulamentação da PLR (Programa de Participação nos Lucros e/ou Resultados) e o papel do salário mínimo na determinação dos vencimentos. Constata-se, nesse ponto, que a tendência prevalecente foi avançar na perspectiva de tornar a remuneração mais variável nas grandes empresas. Ao mesmo tempo, a política do salário mínimo tem importância na definição dos pisos salariais e da remuneração dos setores com menor qualificação profissional e produtividade. Além disso, destaca-se a evolução da negociação salarial após o Plano Real, em dois períodos distintos: 1) até 2003, caracteriza-se pela dificuldade de recompor o poder de compra do salário passado; 2) nos dois últimos anos, os resultados são melhores aos trabalhadores. A questão central é que, enquanto nos setores mais estruturados e com tradição sindical tende a prevalecer um novo padrão de remuneração, com o crescimento do componente variável na composição do rendimento total do trabalho, ao mesmo tempo, há uma valorização do salário mínimo que incide nos pisos e na determinação dos salários dos que estão na base da estrutura ocupacional.

Por último, busca-se, nas considerações finais, evidenciar a tese do avanço da flexibilização, articulando o conjunto de mudanças e mostrando que elas apresentam, com pequenas exceções, a tendência de fortalecer uma regulação descentralizada em que as empresas apresentam maior peso na determinação das condições de uso e remuneração do trabalho. A lógica da flexibilização busca, tanto quanto possível, fazer com que a força de trabalho seja considerada uma mercadoria qualquer, o que tende a fortalecer a insegurança e a

precariedade. Ao mesmo tempo, destacam-se sinais de resistência, pois a regulação do trabalho é fruto de uma construção social.

Capítulo 1

O mercado de trabalho e o padrão de regulação do trabalho no Brasil

A agenda de flexibilização da relação de emprego ganha destaque no cenário nacional a partir dos anos 90, no contexto particular de inserção financeira do país no processo da globalização, baixo crescimento econômico, reestruturação produtiva, desestruturação do mercado de trabalho, fragilização dos sindicatos e hegemonia de reformas liberalizantes.

Conquistando adeptos no mundo da política e da academia,[39] a defesa da flexibilização passa a ser feita por entidades de empregadores, por algumas organizações de trabalhadores e pelo governo como solução para o crescente problema do desemprego, ao permitir às empresas fazerem ajustes na perspectiva de reduzir custos e, conseqüentemente, obter maior produtividade e competitividade, num ambiente econômico de exposição à concorrência – com valorização cambial e abertura indiscriminada –, de baixo e instável crescimento e sob a hegemonia do capital financeiro.[40] Trata-se da internalização, de forma tardia,[41] de um debate ocorrido nos países centrais, especialmente na Europa, e propagado pelos principais organismos internacionais. É, portanto, uma discussão feita a partir de um olhar determinado pelo que está ocorrendo nos outros países, sem considerar com profundidade as particularidades do padrão de regulação e do mercado de trabalho vigentes na sociedade brasileira.

Do ponto de vista do padrão de regulação, apesar da extensa legislação e da formatação de instituições públicas na área do trabalho (sistema de fiscalização, Justiça do Trabalho e reconhecimento formal dos sindicatos e do processo de negociação coletiva), que trazem, concretamente, uma regulação social do trabalho e constituem um sistema de direitos e proteção social, as empresas sempre tiveram a liberdade de fazer ajustes nos elementos centrais

[39] No campo da academia, a questão da flexibilidade das relações de trabalho é defendida pelos conservadores, tais como Pastore, 1994 e 2005, Zylbertajn, 2002a, Amadeo e Camargo, 1996 e Urani, 1996. Análises das correntes teóricas podem ser encontradas em Cardoso (1997 e 2003), Ferreira e Fracalanza (2006) e Leal Filho, 1994. Uma análise crítica desses autores pode ser encontrada em Cardoso, 1998 e 2003; Galvão, 2003; Pochmann, 2001; Baltar e Proni, 1996; e Krein, 2001.

[40] Cf. Galvão (2003) faz uma boa retrospectiva do posicionamento dos agentes sociais e do governo federal no debate sobre flexibilização.

[41] Cf. Antunes, 2006.

da relação de emprego. Isso significa dizer que há um padrão flexível da regulação do trabalho, como será analisado abaixo.

Na perspectiva do mercado de trabalho, há dois movimentos simultâneos que precisam ser considerados na análise. Por um lado, o processo de industrialização, a partir dos anos 30 e com maior ênfase a partir da industrialização pesada, foi viabilizando uma estruturação do mercado de trabalho que passou a incorporar um contingente cada vez mais expressivo de pessoas no assalariamento, inclusive com acesso aos direitos trabalhistas e sociais. A trajetória de crescimento sustentado e acelerado, de rápida industrialização e urbanização e de elevação do emprego industrial e urbano foi alterando a cara do mercado de trabalho. O país chega em 1980 com o assalariamento de 2/3 dos ocupados urbanos e com um número crescente de empregados com registro em carteira, portanto com o acesso aos direitos trabalhistas e sociais garantido na lei (BALTAR, DEDECCA, 1991).

Por outro lado, apesar da crescente incorporação das pessoas no assalariamento, o mercado de trabalho brasileiro pode ser caracterizado pelo excedente estrutural de força de trabalho, pela concorrência predatória, pelos baixos salários e pelo alto fluxo de desligamento e contratação, combinando-se estes elementos com um elevado grau de heterogeneidade, especialmente expressa na informalidade, no significativo número de empregos presentes nas micro e pequenas empresas e no trabalho por conta própria. Essas características, por si só, evidenciam, historicamente, o alto grau de flexibilidade nas condições de uso e de remuneração do trabalho. No momento de maior expansão do assalariamento, em 1980, há um contingente muito significativo de pessoas trabalhando por conta própria, sem registro em carteira, em ocupações precárias ou em setores não organizados. Nos anos 80, o processo de ampliação do assalariamento perde dinamismo, apesar de não ocorrer uma desestruturação do mercado de trabalho.[42] Tais características, contudo, acentuaram-se na década de 90, agravadas com o aparecimento do desemprego como um fenômeno de massa (POCHMANN 2000).

Apesar da legislação social, a persistência de um mercado de trabalho assim caracterizado indica o caráter flexível do sistema de relações de trabalho. Ou seja, a regulação

[42] Baltar (2003a) e Santos (2006) observam que há um certo congelamento do mercado de trabalho na década de 80. Depois da crise de 81-83, há uma retomada do emprego, chegando-se ao final da década com um índice baixo de desemprego e um pequeno crescimento das ocupações nos pequenos negócios e por conta própria.

social do trabalho apresenta limites e tem um grau de incidência muito menor do que o da experiência do pós-guerra ocorrida nos países centrais, especialmente na Europa.

Nos anos 80, no processo de redemocratização e numa economia já industrializada, integrada e urbanizada, mas em crise, emerge como força política o sindicalismo (Sader, 1988). Na perspectiva de recuperar o atraso na questão social e da distribuição de renda, coloca-se para a sociedade a necessidade de ampliar o padrão de regulação do trabalho e de proteção social. O avanço desse padrão ocorre no contexto da crise da dívida externa marcada pela elevação da inflação, estagnação econômica, baixo nível de investimento, fragilização do Estado – do ponto de vista fiscal – e perda de dinamismo do mercado de trabalho, o que traz restrições para a consolidação dos avanços obtidos tanto no campo da negociação coletiva como na Constituição Federal. Mas a emergência do sindicalismo e de forças políticas progressistas faz com que o país caminhe, nessa década, na contramão da maioria dos países centrais e de parte expressiva das nações em desenvolvimento, na perspectiva de ampliar a regulação pública do trabalho.

No contexto dos anos 90, há uma contra-reação aos resultados da regulação social construída nos anos 80 e ao próprio arcabouço de direitos existente no país, sob a justificativa de "modernizar" as relações. Mas trata-se de um movimento que amplia a liberdade do empregador na determinação das condições de uso, contratação e remuneração da força de trabalho.

O Brasil conformou um padrão de regulação do trabalho que encontrou dificuldade de se efetivar e não conseguiu contribuir para a construção de uma sociedade mais homogênea do ponto de vista social. É certo que, sem ele, o país poderia conhecer a barbárie no seu processo de desenvolvimento. Mas as limitações do sistema não são desprezíveis, dadas as características do mercado de trabalho, a priorização, por parte dos agentes públicos, da viabilização do desenvolvimento econômico em detrimento da questão social e a própria natureza da regulação e das instituições públicas. Depois de sua constituição, nos anos 30/40, houve, em dois momentos históricos, indicações de que o país poderia caminhar para um padrão de regulação social do trabalho mais progressista e similar ao que estava em curso em outros países desenvolvidos e em desenvolvimento.

O primeiro momento se deu no bojo das disputas colocadas na sociedade brasileira nos anos que antecederam 1964. No decorrer dos anos 50 e início da década de 60, dentro do projeto do nacional-desenvolvimentismo, com a discussão sobre crescimento econômico, distribuição de renda e reformas de base, houve a emergência do movimento sindical como agente político na sociedade. Os trabalhadores, de forma peculiar, começavam a participar do jogo político; por um lado, pressionando na perspectiva de efetivar a regulação legal vigente e, por outro, participando de um movimento mais geral para garantir o desenvolvimento com distribuição de renda e a incorporação das questões sociais na agenda nacional. Mas esse movimento foi interrompido pela ditadura militar, que (1) reprimiu e controlou a atividade sindical; (2) retirou a autonomia da Justiça do Trabalho; (3) controlou os salários, subordinando-os à política econômica; e (4) promoveu reformas que flexibilizaram o mercado de trabalho, em especial com o fim do estatuto da estabilidade e a contratação temporária, o que contribuiu, como mostra Baltar (2003), para agravar as desigualdades sociais e a concentração de renda, num contexto de forte ampliação do assalariamento.

O segundo momento ocorreu na década de 80, quando, no contexto da redemocratização e de um sentimento geral de que se fazia necessário satisfazer as demandas sociais reprimidas pela ditadura e enfrentar o problema da concentração de renda, emerge um movimento social e político que vai buscar ampliar as políticas sociais, dando-lhes caráter universal, e garantir melhores condições de trabalho e renda. Esse movimento consegue obter alguns avanços no decorrer da década, que aparecem sintetizados essencialmente na Constituição Federal de 1988, mas também nos contratos coletivos. Durante a década de 80, apesar dos limites (que serão explorados abaixo), houve um avanço na perspectiva da ampliação da regulação pública do trabalho e da proteção social. Mas, quando parecia que o país caminharia, com a redemocratização e o revigoramento do sindicalismo, na perspectiva de alcançar um novo padrão de proteção social e regulação do trabalho, assistiu-se a emergência de um movimento de contestação desse pequeno avanço, que foi inviabilizado por não conseguir encaminhar o desenvolvimento econômico, fazendo com que as forças liberais ganhassem expressão política na sociedade. Ao invés de caminhar para a consolidação e ampliação do que fora conquistado na década de 80, estabeleceu-se uma tensão entre a defesa da regulação social construída e uma redefinição do papel do Estado no desenvolvimento social e econômico do país e, particularmente no campo do trabalho, adotou-se a defesa da

flexibilização e da redução da proteção social como alternativa para enfrentar os problemas do mercado de trabalho e ajustar o gasto social à realidade fiscal; tensão que permanece atualmente, apesar da prevalência, desde os anos 90, de reformas liberalizantes. Algumas dessas reformas se viabilizaram, enquanto outras, especialmente no campo social e do trabalho, encontram resistências na sociedade.

Nesse capítulo, será discutido o padrão de regulação do trabalho e do mercado de trabalho vigente no país, partindo-se da hipótese de que ele apresenta características indicativas de uma flexibilidade histórica nos elementos centrais da relação de emprego, tais como alocação, contratação, jornada e remuneração. Essa flexibilidade está na dinâmica concreta das ocupações geradas e na própria fragilidade, do ponto de vista da efetividade, da regulação pública do trabalho no Brasil. Ao mesmo tempo, a existência dos direitos e das instituições públicas na área do trabalho tende a provocar tensões, que passam a ser encaminhadas em cada contexto social, político e econômico. Por exemplo, nos anos 80, a tendência foi de ampliar, mas não consolidar, uma regulação pública do trabalho. Nos anos 90, inicia-se um período de hegemonia das teses flexibilizadoras e, nos primeiros anos do século XXI, essa hegemonia perdura, mas com algumas contradições e contraposições, especialmente em relação ao pequeno crescimento da formalização e à elevação real do salário mínimo. Da mesma forma, crescem as reações a processos que podem ser considerados ilícitos na forma de contratação tanto quanto a defesa de reformas no sentido da eliminação de direitos vigentes no país.

1. Características estruturais do mercado de trabalho

Apesar da contínua e acentuada aceleração da economia entre 1930 e 1980, com a conseqüente estruturação do mercado de trabalho brasileiro, algumas características estruturais permanecem ao longo do tempo e ainda estão muito presentes na atualidade, tais como o excedente estrutural de força de trabalho, a informalidade, a alta taxa de rotatividade[43], o

[43] A rotatividade se aprofunda com a lei do FGTS, com vigência a partir de 1967, sepultando a estabilidade, fundada no princípio da continuidade da relação de emprego, que vem desde a Lei 62/35, que inscreve para todos os trabalhadores da indústria e do comércio a estabilidade decenal e, também, o direito á indenização por despedida injusta aos despedidos quando não completo o período decenal. Nesse sentido, de fato, não impede as despedidas. Mas cria a indenização por despedida injusta.

trabalho por conta própria, as ocupações nos pequenos negócios, os baixos salários e a desigual distribuição da renda gerada na sociedade.

> O desenvolvimento da economia no Brasil redefiniu, mas não solucionou as três grandes questões que caracterizam o mercado de trabalho neste país: a redundância de uma parcela expressiva da população ativa; a baixa participação da massa de salários no custo da produção e na apropriação da renda total; e a enorme assimetria, dispersão e desigualdade, tanto da distribuição dos salários quanto na distribuição de outras rendas do trabalho (BALTAR, 2003a, p.199).

Essas especificidades indicam o caráter assimétrico da relação entre capital e trabalho, mostrando problemas tanto na forma de estruturação do mercado quanto nas relações de trabalho. Isso significa que, apesar da existência de uma regulação do trabalho (com normas e instituições), há um caráter flexível e precário no mercado de trabalho brasileiro. Em conseqüência, o país não conseguiu alcançar o mesmo grau de homogeneização e proteção social conquistado no pós-guerra pelos países desenvolvidos, especialmente na Europa. A nossa regulação pública do trabalho ficou manca. Assim, a análise da flexibilidade não pode ser feita somente pelas normas legais, devendo-se pautar, também, pela dinâmica do mercado de trabalho e pela própria efetividade da legislação, dos convênios coletivos e do sistema de proteção social.

É preciso considerar, no entanto, que o dinamismo econômico,[44] assim como a regulação construída nos anos 30 e 40, proporcionaram um processo de estruturação do mercado de trabalho, com uma crescente incorporação de parcela da população economicamente ativa no assalariamento. Essa estruturação contou com o impulso do avanço da industrialização e da urbanização, tanto quanto com a conseqüente ampliação e diversificação do setor de serviços e das funções do Estado nos diversos níveis administrativos. Tal processo transformou significativamente a sociedade e o mercado de trabalho, fazendo com que houvesse uma inversão, em 50 anos, de uma PEA predominante rural para uma não-agrícola.[45] Ao mesmo tempo, ocorreu uma ampliação expressiva do assalariamento nos setores

[44] As taxas médias decenais de crescimento do produto estiveram acima de 4% nos anos 30, de 5% nos anos 40; de 7% nos anos 50, alcançando a expressiva média de 8,8% nos anos 70 – com recordes entre 10% e 14% no período 70-73. Nessa década de maior crescimento, a taxa de investimento (formação bruta de capital fixo) elevou-se de 18,8% do PIB, em 1970, para cerca de 23%, em 1979-80 (SANTOS, 2006).

[45] Entre 1940 e 1989, a participação da PEA agrícola caiu de 66,7% para 23,2% (Dedecca e Brandão, 1993). Segundo Cardoso de Mello e Novais (1998), são 39 milhões que migram, em 3 décadas, em busca de novas oportunidades.

industrial e de serviços, com o crescimento da classe média a partir da expansão dos postos de trabalho qualificados e não-qualificados tanto na área de serviços como no setor produtivo, transformando a estrutura ocupacional, que se tornou mais complexa e diversificada. Além disso, apesar da perversa distribuição de renda, o dinamismo econômico possibilitou uma mobilidade social ascendente[46] para um contingente muito expressivo da população, inclusive para os que não tinham uma qualificação profissional prévia.[47] Mas tendeu a beneficiar os melhor situados na estrutura social, dada a vigência de uma forte concorrência no mercado de trabalho.

A questão é que o intenso desenvolvimento do capitalismo no Brasil mostrou, no período, uma enorme capacidade de absorver uma parcela crescente da força de trabalho, especialmente com a ampliação do assalariamento formalizado, com conseqüente acesso a direitos trabalhistas e sociais vinculados à carteira de trabalho.[48] Por exemplo, entre 1950 e 1980, a expansão do emprego urbano ficou próxima de 6% ao ano, sendo que, no setor industrial, o crescimento foi de 8,5% nos anos 70 (Santos, 2006). A expressão do dinamismo pode ser observada no avanço do assalariamento da população não-agrícola, que passou de 44%, em 1940, para 66,4%, em 1980 (MEDEIROS, 1992).

A expressiva ampliação do emprego advém da constituição de uma indústria integrada e diversificada e da expansão do capital mercantil urbano, articulado com o poder público.[49] O padrão de desenvolvimento proporcionou ocupações urbanas de baixa qualificação profissional, mas também ocupações nos setores considerados mais modernos da economia, tanto no interior do secundário quanto no do terciário, o que aprofundou a heterogeneidade do mercado de trabalho, conformando uma estrutura em que há maior dificuldade de regulação e de organização sindical. Trata-se de um processo que, por um lado, gerou o incremento do nível de emprego nos setores ditos mais modernos, compostos por ocupações qualificadas, de

[46] A criação de novas oportunidades de ocupação possibilitou um intenso processo de mobilidade social ascendente, tendendo a beneficiar os que já estavam melhor situados na estrutura social brasileira (CARDOSO de MELLO e NOVAIS, 1998).

[47] A porta de entrada do migrante no mercado de trabalho, nos anos 60e 70, para os homens foi a construção civil e, para as mulheres, o emprego doméstico (CARDOSO de MELLO e NOVAIS, 1998).

[48] É importante lembrar que os direitos sociais, especialmente o previdenciário e o da saúde, estão articulados com o emprego no sistema brasileiro.

[49] Baltar (2003a) chama atenção para o fato de que a configuração da industrialização brasileira foi liderada por empresas estatais e multinacionais, presentes em praticamente todos os ramos da segunda revolução industrial, sem, no entanto, constituir uma estrutura empresarial e um sistema de financiamento capaz de obter autonomia técnica e de organização industrial e financeira.

maior produtividade, tendendo a oferecer maiores salários. Por outro lado, o desenvolvimento do capital mercantil urbano, com a expansão das cidades, dos serviços e da difusão de bens manufaturados e de menor preço provocou "uma intensa ampliação do mercado de massa para bens de consumo, apesar do baixo nível de renda do grosso da população" (BALTAR, 2003a, p.42). Nesses setores, tende a prevalecer uma baixa remuneração e um pequeno nível de qualificação profissional.[50]

Além disso, destaca-se a expansão do emprego na grande empresa, que chega, nos cálculos de Medeiros (1992), a ser em torno de 1/3 dos empregados em 1980, sendo que 10% estavam nos grandes estabelecimentos e outros 25% em grandes organizações, tais como administração pública, educação e saúde. Mas, "à medida que a produção industrial aumentava rapidamente sua participação na produção total, com seus impactos intra e intersetoriais, aumentava a importância da média e grande empresa (públicas, estrangeiras e nacionais) na estrutura produtiva, e os espaços que direta ou indiretamente elas abriam para os pequenos negócios" (SANTOS, 2006, p.96). Pelos números acima, fica evidente o grande peso que as pequenas e médias empresas, o trabalho familiar e por conta própria ainda mantêm no mercado de trabalho brasileiro.[51]

O processo de industrialização, de desenvolvimento do capital mercantil e de estruturação da máquina administrativa pública passa a conformar um mercado de trabalho heterogêneo e disperso, mas, ao mesmo tempo, será a base do novo sindicalismo emergente no final dos anos 70. Por exemplo, as principais categorias que darão impulso à organização sindical são os metalúrgicos, os químicos, os trabalhadores das estatais, os médicos, os professores, os servidores públicos, os trabalhadores do transporte público e os agricultores. Enfim,

> [...] o intenso processo de industrialização brasileira, num contexto de crescimento econômico acelerado e sustentado entre 1930 e 1980, transformou radicalmente a economia e sociedade brasileira, com profundos impactos sobre a estrutura produtiva, demográfica e social. A importância do crescimento nesse período não se expressa apenas pelo seu ritmo elevado, mas também pela natureza de suas transformações econômicas e sociais estruturais (SANTOS, 2006, p.96).

[50] A incorporação do padrão de industrialização americano, baseado no taylorismo e fordismo, em que o trabalho é parcelado e há clara distinção entre concepção e execução, facilitou a adaptação dos trabalhadores migrantes, pois o nível de treinamento exigido para a maioria das ocupações é facilmente suprido. Não há registro de que o nível de qualificação tenha sido um empecilho para o país alavancar uma industrialização integrada e complexa.
[51] Para uma análise sobre o emprego e renda nas micro e pequenas empresas, conferir Santos, 2006.

A perda do dinamismo econômico a partir dos anos 80 irá revelar, com maior nitidez, não só a dificuldade de se superar os problemas estruturais do mercado de trabalho brasileiro como também a possibilidade de se avançar em uma regulação pública do trabalho, na perspectiva de criar uma sociedade mais homogênea do ponto de vista social, em um contexto de redemocratização da sociedade.

A questão é que, apesar da progressiva estruturação do mercado de trabalho, o desenvolvimento capitalista no Brasil foi incapaz de superar certos problemas estruturais, que ficam mais evidentes a partir da crise iniciada nos anos 80. As particularidades do nosso desenvolvimento têm grande importância na explicação do patamar de regulação[52] do trabalho alcançado na sociedade brasileira. Como chama a atenção Baltar (2003a, p.64),

> [...] a industrialização no Brasil mostrou que uma forte interferência do poder público articulando, promovendo e garantindo o financiamento do investimento, foi capaz de conformar uma intensa acumulação de capital, transformando a economia em meio a um rápido crescimento do produto e profunda eliminação e criação de empregos. Essa mesma experiência de industrialização mostrou que sem o empenho semelhante do poder público para proteger a população trabalhadora (facilitando sua organização, promovendo diretamente o desenvolvimento social, não deixando imperar o arbítrio dos empregadores no local de trabalho e a desigualdade social e econômica) a industrialização aumentou os lucros muito mais que a massa de salários, apesar do enorme aumento do nível de emprego.

O grande dinamismo não foi capaz de produzir um mercado de trabalho homogêneo do ponto de vista social, e algumas questões estruturais, como chama a atenção Oliveira (1998), tendem a permanecer ao longo do tempo. Entre elas, destacam-se: o excedente estrutural de força de trabalho; a alta rotatividade; a segmentação do mercado de trabalho entre grandes empresas e parte significativa das pequenas, dos negócios familiares e por conta própria; a alta informalidade; e os salários baixos e dispersos. Como desdobramento, tem-se uma desigual distribuição do rendimento.

Em primeiro lugar, quanto ao excedente estrutural de força de trabalho, cabe ressaltar que não houve problema de falta de força de trabalho, com pequenas exceções, para viabilizar o desenvolvimento brasileiro entre os anos 30 e 80, apesar de o nível do emprego ter subido a taxas mais elevadas do que as da população total, que cresceu de forma significativa no

[52] Regulação, como destacado na introdução, não é a soma das normas e instituições, mas a efetiva forma como ocorre a utilização do trabalho pelo empregador.

período. Oriunda do campo, uma imensa massa de pobres, disponibilizada pela não realização da reforma agrária e pela forma como ocorreu a mecanização da agricultura, desembocou no agro-negócio, tendendo a dispensar força de trabalho e a inviabilizar a pequena agricultura de subsistência. A forte migração populacional, além disso, foi estimulada pela atração do emprego urbano e da possibilidade de acesso à educação para os filhos e ao sistema de saúde (Cardoso de Mello e Novais, 1998). A reprodução de um padrão de propriedade fundiária e relações sociais atrasado no campo impulsionou um processo migratório que colocou à disposição dos setores industrial e de serviços urbanos uma força de trabalho muito acima de sua capacidade de absorção. A migração não reduziu, no entanto, o "estoque de população que reside nas áreas atrasadas e a reprodução desse estoque de população sustentou um êxodo rural permanente" (BALTAR, 2003a, p.45).[53]

Dado o aumento da população ativa absorvida no mercado formal ou informal e a não existência de um sistema de proteção ao desempregado, o desemprego aparece já como um problema social e econômico na primeira crise depois de completado o processo de industrialização pesada, no início dos anos 80. A partir do início dos anos 90, ele se torna um fenômeno de massa.

A manifestação do excedente estrutural de força de trabalho pode ser observada na expressiva proporção de trabalhadores por conta própria e em pequenos negócios familiares com baixos rendimentos, já que não havia até a segunda metade dos anos 80 qualquer proteção ao desempregado. Ou seja, a garantia de sobrevivência dependia da venda da força de trabalho ou da execução de qualquer atividade remunerada. No momento do auge do processo de assalariamento, havia ainda no país em torno de 20% de ocupados em atividades por conta própria. Parte expressiva dessas ocupações não era composta por empreendimentos autônomos, mas por "bicos", ou seja, por estratégias de sobrevivência, empregos disfarçados. Nos momentos de crise, tende a aumentar o número de ocupados por conta própria e em pequenos negócios e a diminuir a renda, conjuntamente com o desemprego (SANTOS, 2006). Como ressalta Baltar (2003a, p.64), "na forma como ocorreu no Brasil, então, o desenvolvimento urbano-industrial gerou uma parcela ponderável de trabalhadores por conta própria de baixo rendimento que convive e muitas vezes alterna com posições de empregado assalariado,

[53] "As relações sociais rurais atrasadas não somente foram preservadas como terminaram marcando a própria estruturação das cidades" (BALTAR, 2003a, p.45).

freqüentemente sem contrato de trabalho formalizado, em ocupações sem um mínimo de continuidade, regularidade e remuneração".

Enfim, ao lado da conformação de empresas e segmentos mais estruturados, desenvolve-se uma rede informal de trabalho em pequenas empresas urbanas de fundo de quintal, no campo e nas inúmeras formas de trabalho autônomo, cujos padrões de contratação e assalariamento passavam ao largo da legislação do trabalho e também de qualquer proteção das instituições públicas, ou mesmo da organização sindical e da negociação coletiva (COSTA, 2005).

São ocupações, na sua maioria, consideradas informais. A alta informalidade é um aspecto central na caracterização da flexibilidade e da precariedade histórica do mercado de trabalho brasileiro. No período de intenso desenvolvimento econômico, ela era explicada pela incapacidade de o crescimento do produto absorver o expressivo contingente de força de trabalho disponível e, também, pela forma de estruturação de diversos serviços urbanos.[54] Dado que o conceito de informalidade é cercado de grande controvérsia e tem significados distintos em determinados contextos históricos, faz-se necessário introduzir um pequeno parêntese. O conceito tradicional inclui as ocupações não formalizadas (empregado sem carteira assinada, sem cobertura da previdência social autônomo não-regularizado e empregador sem firma legalizada) e os negócios poucos estruturados, precários e ambulantes (familiares, mesmo com registro, mas precários e instáveis, sem rendimento). É um grupo bastante heterogêneo, característico do mercado de trabalho do desenvolvimento capitalista tardio.[55] Até os anos 70, apesar do dinamismo da geração de postos de trabalho, havia a incapacidade de expansão dos empregos nos setores mais organizados, o que se combinou com um expressivo resíduo de pessoas trabalhando na informalidade,[56] problema que será agravado nos anos 90, com o estreitamento do mercado de trabalho.[57]

---

[54] É a proliferação de um conjunto de pequenos negócios no setor de serviços (especialmente em reparação, conservação, domiciliares e pessoais), vinculada ao baixo rendimento do trabalho assalariado.

[55] Cf. Souza, 1980; Cacciamali, 1983; Noronha, 2003; e Santos, 2006.

[56] Um debate sobre as diferentes concepções de informalidade e sua relação com a contratação do trabalho pode ser encontrado em Noronha, 2005.

[57] O tema da informalidade comporta visões distintas na atualidade. Para os conservadores (PASTORE, 1994 e 2005), a informalidade é o ajuste feito pelo mercado à excessiva legislação vigente no país; portanto, a alternativa é flexibilizar (ou rebaixar as exigências legais) para que todos possam se formalizar. Para outros (SANTOS, 1996 e 2006), a informalidade é resultado do baixo dinamismo econômico, que se agravou nos anos 90, devido a um contexto de maior exposição do país á concorrência internacional (globalização). Além disso, com a contribuição

No processo de industrialização e urbanização, apesar do assalariamento em expansão e da criação de ocupações de classe média, preservou-se, no meio urbano e rural, um conjunto de atividades pouco estruturadas, um contingente expressivo de trabalhadores sem registro em carteira, trabalho por conta própria e negócios familiares e precários. Nos anos 80, no contexto da crise econômica, cresce o número dessas ocupações precárias, especialmente os pequenos negócios não estruturados e o trabalho sem registro. Dos anos 90 em diante, "um dos fenômenos mais notáveis no mercado de trabalho urbano brasileiro tem sido a elevação do número de pessoas ocupadas em atividades não assalariadas", destacando-se o crescimento, especialmente nos anos 90, do emprego sem registro em carteira e por conta própria (SANTOS, 2006, p.204). A questão nova é que há o crescimento da informalidade, em um mercado de trabalho em desestruturação, o que representa, concretamente, uma ruptura com a construção histórica anterior, ficando, com isso, mais nítido o seu caráter de flexibilização nas formas de contratação, já que parte dessa informalidade vem das mudanças em curso, tais com as formas de sub-contratações precárias e a terceirização.

Além da heterogeneidade, a alta rotatividade é outra característica histórica da flexibilidade do nosso mercado de trabalho, agravada a partir dos anos 60 com a introdução do FGTS, que eliminou a relativa estabilidade vigente até então e possibilitou ao empregador despedir o empregado sem exigência de motivação do ato, ou sem precisar justificar. O fluxo de desligados e admitidos tem relação com as características da estrutura produtiva, dada a existência de negócios com baixa produtividade, atividades marcadas por forte sazonalidade (tais como na agricultura moderna, construção civil e comércio), excedente estrutural de força de trabalho e facilidade de substituição de trabalhadores, uma vez que a estrutura produtiva é baseada no taylorismo e fordismo. Portanto, a alta rotatividade tem relação com a estrutura produtiva e com a institucionalidade criada a partir dos anos 60. Como lembram Ramos e Carneiro (2002), a rotatividade é, também, bastante elevada em setores informais e que empregam sem registro em carteira.[58] Para Baltar e Proni (1996, p.117).

> Mais importante parecem ter sido as implicações do marco político-institucional, no sentido de deixar ao livre-arbítrio dos empregadores o modo de usar e remunerar a força de trabalho. Não se

dos juristas, identifica-se o problema da fragilidade das instituições públicas para fazer cumprir a legislação em vigor.

[58] O tema será retomado no capítulo 2.

> pode negar, porém, que a ampla liberdade de contratar, usar e dispensar o trabalhador foi também facilitada pelo tipo de mão-de-obra demandada, já que os novos setores de produção de bens e de prestação de serviços não requisitaram maior qualificação do trabalhado.

A taxa de rotatividade é extremamente alta, variando entre 30 e 45%, nos últimos 25 anos (CARDOSO, 1997; BALTAR e PRONI, 1996).[59] Segundo estudo de Humphrey (1982), além de manter os salários baixos, ela serve como forma de disciplinar a força de trabalho. Os dados sobre o fluxo de desligamentos e admissões mostram uma relação direta com o desempenho da economia. No momento em que o emprego está em expansão, também há uma tendência de a taxa do fluxo ser maior e, nos momentos de retração, ocorre o contrário. A particularidade brasileira, especialmente forte nos anos 70, está no fato de que a rotatividade é largamente utilizada inclusive pela grande empresa.

A alta rotatividade facilita o ajuste do volume de trabalho utilizado pelas empresas para atender às suas demandas em cada momento da economia, favorecendo, pelo processo de substituição de empregados, o rebaixamento dos salários e a manutenção de um contingente de trabalhadores com baixa qualificação. Além disso, cria obstáculos para a organização sindical e ação nos locais de trabalho e na categoria, pois, com a mudança constante de emprego, o trabalhador não desenvolve uma identidade coletiva, o que é fundamental para a participação sindical, mobilizações e greves. Por exemplo, as categorias com forte rotatividade tendem a ter uma taxa de sindicalização mais baixa e um menor poder de pressão sobre o empregador. Sennett (1999) lembra que a permanência do trabalhador num emprego é algo essencial na formação do caráter da pessoa, possibilitando-lhe uma trajetória de vida. Acrescenta-se a isso o fato de os militantes sindicais sem cargo de direção estarem sujeitos a perder facilmente o seu emprego, dada a inexistência de mecanismos contra a dispensa imotivada.

O avanço da formalização, apesar de assegurar o acesso aos direitos, não é sinônimo de bons empregos. Pelo contrário, o que chama a atenção no nosso processo de desenvolvimento é a prevalência de baixos salários e de grande instabilidade no emprego. Cacciamali (1983) mostra, em pesquisa realizada na grande São Paulo no início da década de 80, que a baixa remuneração não é uma característica exclusiva do chamado setor informal, estando

[59] Para entender a sua magnitude, basta observar que em outros países a taxa média é de um terço da brasileira. Por exemplo, nos Estados Unidos, entre 1973-88, no setor industrial, ela é de 9,1, em média, ao ano. No Canadá, ela é de 10%. Na França, no setor privado, é de 11,4%. No Chile e na Colômbia, é de 13% na indústria. No Brasil, a taxa de rotatividade, utilizando como parâmetro a CAGED/MTE, ficou em 37%, em média, entre 1986 e 1995.

igualmente presente nos assalariados formais. De modo geral, os baixos salários e a ampla dispersão dos rendimentos do trabalho caracterizam boa parte do período de desenvolvimento capitalista brasileiro, especialmente a partir da ditadura militar, quando há uma política institucional voltada para o controle das remunerações. Até 1964, havia o salário mínimo criado em 1940, ocorrendo a majoração de seu valor, muitas vezes, no jogo político de cada momento, fruto de pressão social e política.[60] O salário mínimo, quando criado, tinha como referência a garantia de uma remuneração capaz de atender as necessidades básicas de um trabalhador e de sua família. Em alguns momentos históricos (na sua introdução em 1943 e nos anos 50), serviu para aumentar a remuneração dos que estavam na base da estrutura social, elevando o patamar geral dos salários e diminuindo a dispersão da remuneração. Em outros momentos, o salário mínimo ficou sem ser reajustado e, com isso, perdeu valor.[61] Mesmo com a queda do seu valor real, ao longo dos anos 60 ele continuou tendo forte representatividade na formação dos pisos salariais da indústria. Por exemplo, em 1965, cerca de 49,5% dos assalariados paulistanos ganhavam até 1,2 salário mínimo.

Apesar de a política do salário mínimo ter, em alguns momentos, contribuído para elevar os salários de base e se constituído em uma importante referência na determinação dos rendimentos dos que estão na base da estrutura ocupacional, a tendência, especialmente a partir da ditadura militar, foi a prevalência de baixos salários e aumento da dispersão dos rendimentos do trabalho. A partir de 1966,[62] com a introdução de uma política estatal que permitiu o rebaixamento dos valores do salário mínimo e obrigou os convênios coletivos e a Justiça do Trabalho a conterem os reajustamentos de salários das categorias profissionais, ocorreram dois fenômenos simultâneos com os salários: 1) não acompanhamento dos fantásticos ganhos de produtividade num período de forte crescimento do produto; e 2) aumento da diferenciação entre os rendimentos do trabalho, abrindo o leque salarial. Além da política salarial e de salário mínimo, permitiu-se um ambiente de intensa concorrência entre

[60] O salário mínimo foi congelado entre 1943 e 1952, sendo majorado em 1954 (em 100%), 1956, 1959 e 1960. Nos anos 60, teve reajuste todos os anos, mas a inflação foi maior, fazendo com que ele perdesse 28,8% do seu poder de compra em termos reais (MEDEIROS, 1992).

[61] Em 1990, ocorreu o seu menor valor, quando equivaleu a somente 29% do pago em 1959 (nos cálculos do Dieese). Uma análise das mudanças no salário após o Plano Real pode ser encontrada no Capítulo 4.

[62] Nos anos 60, nota-se a passagem de um regime salarial baseado na fixação do salário mínimo "pelo alto" e negociação descentralizada dos demais salários para um regime estritamente subordinado aos critérios estabelecidos por lei do executivo, válidos para o conjunto dos salários, limitando inclusive a interferência da Justiça do trabalho.

trabalhadores pouco qualificados e bloqueio à ação sindical, quadro que configurou a perda da grande oportunidade de melhorar a distribuição da renda nacional e de criar uma estrutura social menos heterogênea. Não é sem razão que essa situação irá levar ao surgimento de um movimento grevista expressivo a partir de 1977, tendo como elemento central da pauta a recomposição do poder de compra dos salários. Mas esse é um movimento que ocorre num contexto já desfavorável, de crise da dívida externa e de alta inflacionária.

A configuração particular de um mercado de trabalho com excedente estrutural de força de trabalho, composição bastante heterogênea, alta rotatividade e falta de proteção institucional eficaz – especialmente em momentos-chave do processo de desenvolvimento –, traz como conseqüência a vigência de um mercado de trabalho com baixos salários, enorme assimetria, dispersão e desigualdade.[63]

Esse processo irá estabelecer uma estreita inter-relação em que a estrutura ocupacional e a desigual distribuição interagem com:

> [...] a) as limitações da difusão do consumo de bens, apesar do país dispor de um aparelho de produção capaz de se expandir e desdobrar, de modo a atender a toda a população; b) a insuficiente ampliação dos serviços coletivos, especialmente os de caráter social; c) a ampliação e diversificação dos serviços privados, para atender a população com renda suficiente para compra-los, fundando-se na presença de uma de mão-de-obra abundante e barata; d) a proliferação de serviços, nem sempre baratos, para toda a população, mesmo para a que não tem alta renda, que servem de alternativa na ausência dos serviços coletivos, apesar do escasso poder de compra da população (BALTAR, 2003a, p.64).

Em síntese, o mercado de trabalho começa a ser estruturado a partir dos anos 30 com o deslanche do processo de industrialização e a constituição de um sistema de regulação que procura definir a forma como o empregador pode utilizar a mão-de-obra. A dinâmica econômica, no particular desenvolvimento capitalista brasileiro, altera profundamente não só o mercado de trabalho como toda a sociedade, ao conformar a expansão de ocupações, do emprego assalariado, industrial e na grande empresa, na construção civil, nos serviços urbanos e no setor público. Ao mesmo tempo, ocorre uma queda do emprego doméstico e um crescimento no peso do vínculo de emprego formalizado. Todos esses aspectos são evidências do processo de estruturação de um mercado de trabalho que caminha, entre 1930 e 1980, na perspectiva de ser cada vez mais nacional, urbano, industrial, marcado pelo assalariamento e formalização – trajetória rompida a partir de 1980, quando o país entra na crise não superada

[63] Cf. Baltar (1991), caderno do Cesit nº 14.

até o momento atual (2006). É nesse contexto que se evidencia, com maior nitidez, tanto a importância do desenvolvimento econômico como dos problemas estruturais causados pelo modo como se deu a industrialização tardia do país.

Ao mesmo tempo, algumas características históricas do mercado de trabalho brasileiro limitaram as condições de existência de uma estrutura ocupacional mais homogênea do ponto de vista social, dada a prevalência de um excedente estrutural de força de trabalho, alta rotatividade, ocupações precárias, salários baixos e com alta dispersão. Tal processo evidencia problemas estruturais que permitem classificar esse mercado como flexível, destacando-se o fato de que a sua compreensão também tem relação com a forma de regulação das relações de trabalho, como será visto a seguir. Como ressalta Baltar (2003a, p.46), o "Estado brasileiro tentou regulamentar o trabalho assalariado urbano, mas transigiu, em momentos importantes, diante do clamor dos empregadores e das classes proprietárias, rebaixando os padrões mínimos que deveriam ser impostos pelo poder público ao mercado".

O processo de industrialização/urbanização alterou significativamente a sociedade brasileira em sua estrutura econômica, social e ocupacional, fazendo com que houvesse, do ponto de vista do mercado de trabalho, um crescente processo de assalariamento – inclusive formal – e uma diversificação da estrutura ocupacional. Ao mesmo tempo em que houve forte dinamismo econômico com geração de empregos e uma mobilidade social ascendente, ocorreu um descompasso entre o crescimento econômico e o desenvolvimento social, reafirmando e até ampliando as desigualdades sociais. Criou-se uma estrutura social bastante peculiar, marcada por fortes desigualdades de renda. Em síntese, combina-se o crescimento econômico e a conseqüente estruturação do mercado de trabalho com um legado de grandes problemas sociais e distributivos e leniente herança escravocrata.

2. A regulação do trabalho no Brasil

A despeito do debate sobre a classificação do nosso sistema de relações de trabalho,[64] a questão, na perspectiva aqui analisada, é que a regulação pública do trabalho, especialmente na sua montagem,[65] teve uma participação decisiva do Estado,[66] como parte de um projeto de reencaminhamento da sociedade brasileira pelas forças que chegaram ao poder nos anos 30, tendo como horizonte a estruturação de um Estado forte e centralizado e o desenvolvimento econômico por meio da industrialização do país.

O sistema de relações de trabalho é montado pelas forças que assumem o poder em 1930, em um contexto de crise econômica, de crise política do Estado oligárquico, de crise da ordem liberal (inclusive internacional) e com um mercado de trabalho pouco estruturado; portanto, com uma classe trabalhadora dispersa, extremamente heterogênea e com pouco poder de ação coletiva para contribuir na decisão dos destinos da nação. Mas ele faz parte de uma concepção de estruturação da sociedade, do Estado e do desenvolvimento socioeconômico nacional. É um projeto de transformação da sociedade a partir do Estado, em que os sindicatos profissionais e econômicos teriam um papel de instituição de direito público, a quem caberia promover a harmonização de interesses entre empregados e empregadores, em nome do progresso e do bem-estar social.

Nesse projeto estava incluída a regulação do mercado de trabalho, que, por um lado, estabelece um conjunto de leis para colocar limites na forma de uso da força de trabalho pelo

---

[64] Cf. visão sobre o caráter corporativista (Boito, 1991; Werneck Vianna, 1999; Simão, 1966, Moraes Filho, 1978; Veras, 2003; Oliveira, M.A., 2002), o corporativo populista (Weffort, 1973), o trabalhista (Ferreira, 2000 e Gomes, 1979) ou o legislado pluralista (Noronha, 1998 e Cardoso, 2003).

[65] A montagem da regulação não ocorre de uma vez só, apesar de ser sistematizada na CLT (1943). Ela vai sendo desenhada ao longo do período. Em que pese o conjunto de medidas apresentar uma coerência interna, o sistema esteve sujeito a pressões das forças sociais e da correlação de forças em cada momento. Por exemplo, entre o final de 1930 e início de 1932, ocorreram inúmeras greves e manifestações sociais (período de crise econômica), ao mesmo tempo em que o governo Vargas reprimiu as mobilizações, ampliou a legislação trabalhista, regulamentando, entre outros, o direito de férias, a jornada e o trabalho da mulher e do menor, a estabilidade decenal para os trabalhadores da indústria e comércio, a indenização dos despedidos sem justa causa antes de 10 anos no emprego. Além disso, na perspectiva de constituição do mercado nacional de trabalho instituiu a Lei de dois terços. Em outras palavras, a montagem do sistema foi sendo determinada no jogo político do período, em um governo que tinha um projeto, mas que precisou, em diversos momentos, fazer concessões a atores sociais**.**

[66] Coube ao Estado a liderança e condução do processo de regulamentação do trabalho, mas em várias ocasiões ele próprio esteve dividido a respeito das soluções a serem adotadas e não se mostrou impermeável às pressões e aos interesses dos trabalhadores organizados e de lideranças empresariais, sobretudo destes últimos (OLIVEIRA,M.A., 2002, p.173).

capital, tais como:[67] jornada de trabalho de 48 horas, proibição do trabalho de menores de 14 anos, regulamentação do trabalho feminino, remuneração obrigatória da hora-extra, descanso e férias remuneradas, condições de salubridade e proteção contra acidentes de trabalho, elevada indenização por dispensa imotivada – o que regulava a estabilidade no emprego para indivíduos com mais de dez anos de trabalho – e salário mínimo, entre outros (COSTA, 2005).

Por outro lado, constituiu um sistema de organização sindical, de negociação coletiva e de solução de conflitos, por meio da criação de instituições que encaminham os conflitos de interesse e de direito presentes na relação entre capital e trabalho, em nome do progresso e do bem-estar social. Nesse sistema, também estão o Ministério do Trabalho Indústria e Comércio (MTIC)**,** as Juntas de Conciliação e Julgamento (destinadas a dirimir os conflitos individuais do trabalho), as Comissões Mistas, para os conflitos coletivos; as Inspetorias Regionais que, tais como as Juntas e as Comissões, eram vinculadas ao MTIC, os IAPS (Instituto de Aposentadoria e Pensões) e, depois, mais tarde, a Justiça do Trabalho, criada em 1939 e instalada em 1941.

A partir dos anos 30, consolida-se um conjunto amplo de direitos sociais que passa a regular importantes aspectos da relação de emprego, pois tem como base proteger os assalariados e encaminhar, de forma particular, o processo de industrialização e o desenvolvimento capitalista no país. As leis trabalhistas vão sendo alteradas a partir de então, mas a sua estrutura básica se mantém no decorrer do tempo, apesar do contexto específico em que são incorporadas na agenda nacional**.** Em alguns momentos, essa estrutura é fragilizada, rebaixada e/ou flexibilizada, como aconteceu no período da ditadura militar e a partir dos anos 90. Em outros, como no início da década de 60 e nos anos 80, houve uma certa ampliação da regulação, que se consolida na CF/88.

A constituição desse conjunto de direitos trabalhistas e previdenciários vinculados ao trabalho amplia a regulação pública do trabalho, fortalecendo uma perspectiva de "desmercantilização" da força de trabalho, pois os direitos "penetra[m] as relações privadas, impedindo o império da lei do mais forte" (Cardoso, 2003, p.145). O conjunto de direitos instituídos – centralmente a partir do Estado, mas sob a pressão e interação dos agentes sociais

[67] Cf. Biavaschi (2005), que faz um levantamento completo de todas as leis referentes ao trabalho no Brasil. No anexo do trabalho, há um quadro da legislação existente desde o Império e outro com as leis posteriores a 1930, possibilitando saber o que foi constituído nos anos 30 e 40.

– busca conferir um caráter minimamente civilizatório ao colocar limites à exploração da força de trabalho, pois reconhece o trabalhador como pessoa e não só como produtor de bens.

A CLT, dado o passado escravocrata e a prevalência da regulação liberal do trabalho antes de 1930, causa profundos impactos em uma sociedade que estava assistindo o desenvolvimento de um capitalismo em que os empregadores tinham absoluta liberdade para determinar as condições de uso, contratação e remuneração do trabalho. A partir de então, há um respaldo legal que define as condições mínimas para a exploração do trabalho. Por isso, a questão da aplicação dos direitos passa a ser um elemento de embate entre trabalhadores e empregadores e parte da estrutura pública da área do trabalho. Os empresários oferecem fortes resistências na inscrição ou na positivação dos direitos de proteção social ao trabalho e, depois de eles institucionalizados, fazem movimentos no sentido de postergar a sua efetivação.[68] A implantação de um projeto de desenvolvimento econômico baseado na industrialização, a criação de espaços institucionais com a participação de empregadores (fóruns de discussão e implementação de políticas públicas) e os mecanismos de controle da organização sindical servem como contrapartida para aplacar a oposição empresarial.

Os trabalhadores, por sua vez, desenvolvem inúmeras formas de resistência para fazerem valer os direitos trabalhistas, que se constituem em parâmetro ou referência na contraposição ao autoritarismo e às péssimas condições de trabalho vigentes na grande maioria das empresas (FORTES ET AL, 2001).[69] Resistência essa que combina mobilizações, pressões, manifestações, denúncias e recursos à Justiça do Trabalho. Os direitos inscritos na lei servem de

> [..] parâmetro e de respaldo legal orientador e legitimador da ação coletiva no interior das fábricas, muitas vezes, sem o conhecimento prévio, ou à revelia do sindicato. Mesmo a greve, na conjuntura política menos repressiva do correr dos anos de 1950 e primeiros anos da década de 1960, encarnava um sentido de justiça e legitimidade em face das humilhantes leis patronais disciplinares e à ultra-exploração do trabalho (COSTA, 2005, p. 9).[70]

[68] Costa (2005) faz uma boa síntese das resistências empresariais aos direitos trabalhistas.

[69] Cf. Fortes et al. (2001). O livro "A Luta pelos direitos" discute o movimento operário entre 30 e 64, evidenciando que, na dinâmica real do sindicalismo, encontram-se inúmeras experiências bem ricas de lutas e organizações. O título da obra expressa com clareza a análise de um sindicalismo que se fortaleceu na luta pela ampliação dos direitos, o que também significava a vigilância para implementação do que estava assegurado legalmente.

[70] Leite Lopes (1988) mostra, em seu estudo no setor têxtil, como a legislação do trabalho era uma importante referência de pressão sobre os empregadores.

A regulação social do trabalho, apesar de ter se constituído num avanço,[71] apresenta uma série de dificuldades que possibilita a permanência de uma ampla liberdade para os empregadores determinarem aspectos centrais da relação de emprego, o que evidencia o caráter flexível da legislação do trabalho, pois, diferentemente dos países desenvolvidos, não se conseguiu produzir uma ampla proteção social nem criar uma estrutura social mais homogênea na sociedade brasileira. As características estruturais do mercado de trabalho, apresentadas acima, também têm relação com a atuação das entidades públicas, o caráter da regulação e a efetividade da legislação social. Assim, apesar de o Brasil ter uma ampla legislação trabalhista, seis questões evidenciam o caráter flexível do seu mercado de trabalho: 1) as características estruturais do mercado de trabalho; 2) a efetividade dos direitos, ou seja, a possibilidade de ajuste por parte do empregador por meio do descumprimento da legislação, constituindo uma forma de flexibilidade; 3) o sistema de controle e burocratização da organização sindical e da negociação coletiva, com inexistência do direito de representação no local de trabalho; 4) a seletividade dos abrangidos pela proteção social, pois a legislação social não se aplicava à grande maioria dos ocupados (campo e serviços domésticos); 5) as opções políticas, em determinados momentos históricos, inviabilizando o avanço da regulação social; e 6) as restrições colocadas pela legislação, não inibindo a liberdade dos empregadores para determinar a alocação, a contratação e a remuneração do trabalho, em momentos cruciais da nossa história.

Em primeiro lugar, como discutido acima, o processo de conformação do mercado de trabalho brasileiro, com excedente estrutural de força de trabalho proporcionado pelo intenso movimento migratório, possibilita o surgimento de inúmeras formas de contratação fora do sistema legal, fragiliza a ação coletiva e permite ampliar o poder de o empregador estabelecer de forma unilateral as condições de uso, contratação e remuneração da força de trabalho (OLIVEIRA,C.A. 1998).

Em segundo lugar, a flexibilidade ocorre pela possibilidade do descumprimento dos direitos trabalhistas, pois há uma diferença entre o inscrito na lei e o que é praticado ou efetivado. Cardoso e Lage (2005, p. 02) mostram que

[71] O avanço não se refere somente ao passado escravocrata e liberal, mas também ao tamanho e peso do assalariamento industrial e urbano, que era pouco expressivo, disperso e heterogêneo. Araújo (2002) mostra que o sistema corporativo no Brasil, diferentemente de muitas experiências internacionais, tem um caráter inclusivo, ou seja, ele veio acompanhado de um conjunto de direitos até então inexistentes na nossa sociedade.

> [...] um dos aspectos negligenciados pela literatura a respeito dos efeitos da regulação trabalhista sobre a eficiência dos mercados de trabalho é o grau de efetividade da lei, isto é, sua vigência real no cotidiano das relações de trabalho... Por outras palavras, o sistema de regulação do trabalho de determinado país pode ser muito detalhado e rígido em termos formais, mas muito flexível na prática, simplesmente porque os empregadores podem escolher não cumprir o que a lei prescreve. Argumentamos que o Brasil é um desses casos.

No caso do Brasil, o risco trazido pelo descumprimento "compensa". Por um lado, a possibilidade ou a probabilidade de ser pego é relativamente pequena, dada a precária estrutura de fiscalização construída no pós-guerra, a burocratização da instituição sindical e a atuação da Justiça do Trabalho – voltada, na prática, ao atendimento dos desempregados. Apenas os casos denunciados tendem a ter uma perspectiva de solução.[72] Por outro lado, os custos, se apanhado, são baixos. No caso de a reclamatória percorrer os caminhos da Justiça do Trabalho, há a determinação de reparação do débito e de pagamento dos custos do processo por parte do empregador, sendo muito difícil e raro o desembolso de multas ou indenizações pelo descumprimento de direitos. Em vez da multa, o valor pago em indenizações trabalhistas pode ser abatido do lucro operacional utilizado como base de cálculo para alguns tributos. As multas na fiscalização são historicamente muito reduzidas.[73] Além disso, diferentemente das outras áreas do direito, é muito difícil alguém ser criminalizado pelo descumprimento da legislação trabalhista.[74]

Em terceiro lugar, os direitos são destinados às classes emergentes com o processo de industrialização e urbanização (trabalhadores da indústria e do comércio), deixando sem cobertura da legislação social a grande maioria dos trabalhadores, então constituída pelos rurais e domésticos. A seletividade da cobertura serve, posteriormente, como um mecanismo político de incorporação de parcela dos empregados, dos autônomos e profissionais liberais. Os rurais começam a ser abrangidos nos anos 60 e igualam o patamar de direitos somente na

[72] O tema da fiscalização será retomado abaixo.

[73] O valor das multas, que é fixado unitariamente por trabalhador em situação irregular, dobra quando há reincidência. Para as micro e pequenas empresas há a previsão da fiscalização pedagógica.

[74] Se alguém pega um pãozinho sem pagar é classificado de ladrão. Se sonegar direitos, inclusive salários, do trabalhador dificilmente será considerado criminoso. Nem por falsidade ideológica o empregador pode ser processado. Uma das poucas exceções que se tem notícia é a responsabilização pela apropriação indébita de contribuições sociais ou pelo trabalho escravo.

Constituição de 1988. Os domésticos até hoje têm um estatuto inferior de proteção em relação aos demais empregados.[75]

O problema da efetividade da legislação faz com que parte significativa da legislação social fique letra morta diante da prática, por parte dos empregadores, de ajuste no volume e valor da força de trabalho por meio da sonegação ou do rebaixamento dos direitos. A não efetividade explica-se, sinteticamente, pelos seguintes fatores: 1) a estrutura econômica, com a presença de muitos negócios pouco estruturados e com baixa produtividade, que sobrevivem na franja do sistema capitalista, ainda está em expansão no país; 2) trata-se de uma sociedade que ainda não tem grande tradição de democracia; 3) há o predomínio de uma cultura empresarial autoritária, em que o local de trabalho não é considerado um lugar público; 4) é grande a fragilidade das organizações de trabalhadores para fazerem valer os seus direitos; 5) a negociação coletiva, como expressão de uma flexibilidade que vá além do que existe na lei, é quase inexpressiva; 6) as instituições públicas responsáveis em assegurar a vigilância dos direitos não têm estrutura suficiente; e 7) a impunidade do delito trabalhista torna pequeno o risco (cálculo) no caso de sonegação.

Nessa mesma direção, outro aspecto extremamente importante é a inexistência de mecanismos de inibição da dispensa imotivada, especialmente com a introdução do FGTS, como será analisado no Capitulo 2. A possibilidade de o empregador romper o vínculo do trabalho sem precisar justificar, como prevê a Convenção 158 da OIT,[76] torna a situação contratual do empregado extremamente insegura, o que afeta a sua capacidade de pressão e de organização coletiva, pois, dada a cultura autoritária reinante no meio empresarial[77], a contestação ou a reivindicação coletiva é considerada uma afronta e, portanto, motivo de demissão. Como lembra Costa (2005:06), "o conservadorismo empresarial, que fazia perpetuar práticas autoritárias de relações sociais e de trabalho, contribuiu para deixar no papel, para muitas categorias e por muitos anos, as conquistas da CLT". Ou seja, nesse aspecto central, há uma omissão do Estado em assegurar condições para uma relação de emprego menos

[75] A lei n. 11.324/2006 estabeleceu que é expressamente "vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica gestante desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto". Mas outros direitos ainda não foram estendidos aos trabalhadores domésticos, tais como o FGTS (opcional), o seguro desemprego etc. No entanto, ela acaba com a discussão que havia na jurisprudência se a estabilidade provisória da gestante, de que trata o artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias é aplicável às domésticas.

[76] O Brasil chegou a ratificar a referida convenção, em 1996, e logo depois a denunciou.

[77] Albertino Rodrigues (1977) faz uma boa análise do autoritarismo presente no interior das empresas em São Paulo nos anos 50.

despótica, como Burawoy (1990) identificou nos países europeus. É verdade, também, que a estruturação da classe trabalhadora e o desenvolvimento da ação coletiva, nos momentos de democracia, passam a, progressivamente, contestar esse poder discricionário, mas não foram poucas as despedidas de lideranças e militantes que ousaram levantar a cabeça para reclamar, exigir o cumprimento dos direitos e reivindicar melhores condições de trabalho e salário. Utilizando os conceitos de Burawoy, apesar da extensa legislação, o país não ingressa em um regime hegemônico de relações de trabalho, como ocorre no pós-guerra em diversos países centrais.

Na compreensão dos problemas do mercado e das relações de trabalho acima citados, faz-se necessário agregar uma discussão sobre as questões do direito coletivo e das instituições que atuam na área do trabalho, que também sofrem forte regulamentação estatal, tornando-se parte do Estado em estruturação na sociedade brasileira. Particularmente, a organização sindical e a negociação coletiva, embora reconhecidas e adquirindo condições de atuação na sociedade, têm dificuldade para organizar autonomamente os trabalhadores, pois a sua regulamentação prevê mecanismos de controle na perspectiva de disciplinar a classe em função do projeto de desenvolvimento com harmonia social, ou seja, evitando-se que o conflito fosse explicitado. Nesse sentido, também são instituídos mecanismos para o enfrentamento dos conflitos no âmbito do Estado, especialmente por meio do Ministério do Trabalho (fiscalização e mediação) e da Justiça do trabalho, que tem um papel de dirimir os conflitos de natureza individual e coletiva (envolvendo também os conflitos de interesse). Além disso, o direito irrestrito de greve, até a Constituição de 1988, nunca foi plenamente reconhecido.

A regulamentação dessas instituições gera uma ambigüidade. Por um lado, dentro do contexto econômico, político e de mercado de trabalho, é concebida uma organização sindical com uma regulamentação detalhada e tutelada pelo Estado, inclusive enquadrando as categorias profissionais e econômicas, proibindo a concorrência (princípio da unicidade) e a organização e ação intercategorias, criando um sistema hierarquizado e confederativo,[78] estabelecendo um estatuto padrão, exigindo o reconhecimento estatal para a entidade exercer as prerrogativas sindicais e, ainda, dando poderes para o Executivo intervir administrativa e

[78] Essas características permitem identificar o nosso modelo como corporativo, com viés anti-liberal. Corporativo nos termos de Schimitter (1974), como um sistema de representação de interesses em que há um número limitado de entidades, organizadas em categorias similares, com caráter compulsório, não concorrentes entre si, hierarquizadas, com monopólio de representação e reconhecidas, no nosso caso, pelo Estado.

politicamente nas entidades que se desviassem das funções a elas atribuídas. Mas, por outro lado, a ambigüidade está no fato de que a regulamentação dá reconhecimento e condições para as entidades sindicais se estruturarem, fazendo com que, nos momentos de democracia, elas possam, em muitas categorias, desenvolver as lutas a partir do sindicato oficial. É por meio da estruturação da representação sindical que os trabalhadores começam a participar de momentos importantes da vida nacional.[79]

Tanto assim que, apesar das críticas ao modelo sindical oficial, a opção de praticamente todas as correntes sindicais é a de utilizar o espaço da estrutura legal para realizar as lutas dos trabalhadores. A própria CUT se constrói por dentro da estrutura oficial, apesar de suas críticas ao modelo corporativo. Nesse aspecto, ela é herdeira da prática sindical das correntes de esquerda presentes no sindicalismo na década de 1950 e início dos anos 60. Essas correntes, tanto nos anos 1950/1960 como entre 1980 e 1990, atuam a partir da estrutura oficial, mas desenvolvem movimentos e organização intersindicais (estrutura horizontal), assim como algumas experiências de organização de base.

A estrutura sindical se mostra extremamente flexível, com capacidade de adaptação a diferentes contextos históricos (CARDOSO, 2003), passando a servir tanto para o movimento sindical tornar-se, por exemplo, um agente político importante no pré-64, quanto para a ditadura reprimir, calar e controlar os sindicatos. Para isso, usa a mesma regulamentação, somente exacerbando os mecanismos de controle e intervenção.

Apesar dessa ambigüidade, há três aspectos que irão agir contra uma regulação social e pública maior do trabalho, do ponto de vista da organização sindical. Em primeiro lugar, o processo de fortalecimento da organização sindical é abortado em dois momentos. Nos anos 50 e início da década de 1960, com a progressiva democratização do país, o crescimento econômico e o processo de estruturação do mercado de trabalho, em um contexto de forte disputa de projetos sobre o encaminhamento do desenvolvimento social e econômico, há um avanço na organização social e sindical, favorecendo tanto a participação dos trabalhadores na vida política da nação como a pressão para a ampliação da regulação do trabalho e

[79] Uma questão ainda precisa ser respondida com clareza pelos estudiosos do sindicalismo: como se passa de um sistema corporativo de controle da organização sindical para um momento histórico, pré-64, em que há o temor dos conservadores da implantação no país de uma república sindicalista?

democratização da relação.[80] Processo esse que é abortado pela ditadura militar, não só alijando as organizações sociais e sindicais da participação na vida nacional como esvaziando o sindicalismo de qualquer representação dos interesses coletivos de sua categoria. Portanto, apesar da rica experiência e de importantes avanços nos anos anteriores a 1964, o sindicalismo não consegue se consolidar como uma força política capaz de alterar a realidade da regulação social do trabalho.

A legislação, mesmo com o princípio da unicidade, permitiu a pulverização sindical, pois a base ficou sendo o município e a categoria profissional. Além disso, o direito legal de representação era concedido pelo Ministério do Trabalho, por meio de uma Carta Sindical, transformando o reconhecimento de uma entidade oficial em ato político, sujeito ao jogo de forças e à busca de sustentação do ministro de plantão. O resultado foi não só a pulverização, mas também a disseminação de entidades cartoriais, que existem legalmente, mas não têm representatividade. Essa questão, combinada com as formas de financiamento estatal[81] e um estatuto de eleições pouco transparente, leva à acomodação e à burocratização de muitas lideranças sindicais, que conseguem, assim, sobreviver na máquina sem a necessidade de ter filiação e representatividade. Além disso, um problema sério do sindicalismo é a sua pequena organização no local de trabalho. Apesar da extensa legislação sindical, esse direito não está assegurado, fazendo com que a representação esteja reduzida a poucas empresas, geralmente multinacionais ou estatais. Sem o reconhecimento legal, mesmo nas experiências internacionais, é muito difícil efetivar a organização no local de trabalho. Mas, no país, há dois problemas adicionais. O primeiro é a estrutura de um mercado do trabalho heterogêneo e com

[80] Cf. Artigo de Dedecca (2006), que discute a não efetivação de um regime hegemônico de organização da produção e das relações de trabalho no Brasil, a partir da formulação de Burawoy. Ele identifica, no período, a abertura da perspectiva para que a regulação pública transitasse, de fato, do regime despótico para o hegemônico e se aproximasse da experiência consolidada nos países desenvolvidos ocidentais.

[81] Atualmente existem quatro fontes de recursos disponíveis para as entidades sindicais: imposto sindical (contribuição sindical compulsória), taxa assistencial, contribuição confederativa e mensalidade. O *imposto sindical* é o desconto de um dia de salário de todos os trabalhadores, cujo montante é distribuído entre sindicatos (60%), federações (15%) e confederações (5%) de cada categoria profissional, bem como é recolhido um percentual para o Ministério do Trabalho (20%). Ele corresponde a 3,3% de um salário mensal de cada trabalhador. A taxa assistencial tem a finalidade de custear as negociações coletivas ou a prestação de serviços assistenciais. A sua fonte é sempre uma norma coletiva (acordo, convenção coletiva ou sentença normativa), definida em assembléia e descontada de toda a categoria, com exceção dos trabalhadores que se manifestarem em uma "carta de oposição". A contribuição confederativa foi criada na CF/88 com a finalidade de manter a estrutura sindical. O seu valor e a sua distribuição são definidos pela assembléia de base. Atualmente, é taxa comum em categorias em que o trabalho é mais instável, tal como na agricultura e na construção civil. Além disso, temos a mensalidade, que é cobrada dos sindicalizados.

alta rotatividade que dificulta a construção de organizações sindicais no local de trabalho. O segundo tem relação com a questão do poder. Por um lado, prevalece uma cultura empresarial autoritária, que considera a empresa como um espaço privado e não admite um órgão de discussão ou contestação de suas decisões. Por outro, prevalece, no movimento sindical, uma cultura presidencialista, onde a formação de lideranças de base pode significar a projeção de futuros dirigentes que poderão disputar espaço na direção da entidade. A questão é que a frágil organização sindical no local de trabalho, aliada à pulverização sindical, traz grandes dificuldades para a democratização da relação de trabalho e até para a garantia da efetividade da legislação ou das normas coletivas em vigor.

A forma como é regulamentada a negociação coletiva[82] apresenta uma dubiedade, pois, por um lado, institui-se o direito de os trabalhadores e suas organizações efetuarem negociações e assinarem convênios coletivos. Por outro lado, há uma série de restrições e controles para a negociação se efetivar de fato, destacando-se, entre eles: a definição dos procedimentos de negociação, a abrangência da negociação, a forma de solução dos conflitos (canalizando para a Justiça do Trabalho) e a subordinação excessiva da negociação à política econômica do governo.

As negociações coletivas periódicas e regulares ocorrem somente nos anos 80. Antes de 1940 eram praticamente inexistentes, como destaca Noronha (1999) nos relatos sobre a vida nas fábricas. A previsão de sua obrigatoriedade, em 1932,[83] faz com que, a partir do desenvolvimento da industrialização e da estruturação de empresas públicas, comece-se a viabilizar alguma tradição de negociação. Mesmo nos anos 50 e 60, a negociação coletiva, do ponto de vista real, não passa de uma prática localizada e não generalizada na determinação dos salários e das condições de trabalho.[84] A política da ditadura militar engessa a negociação

[82] *"Os relatos sobre a vida nas fábricas indicam a inexistência de negociações coletivas periódicas e regulares até a década de 40. Foi somente após a obrigatoriedade das convenções coletivas em 1932 (*decreto 21.761), a promulgação da CLT e, além disso, a consolidação de alguma tradição urbana industrial da mão-de-obra, rompendo com práticas patrimonialistas de migrantes rurais recém chegados, que começou a existir um sistema de negociação. Mas ele só se completou na década de 80; nas décadas anteriores sempre lhe faltava algo para ser efetivamente assim denominado" (NORONHA, 1998, p. 123).

[83] Decreto 21.761/1932.

[84] "Até a década de 50 o trabalhador industrial era minoritário, predominantemente migrante recente (seja do exterior ou das regiões rurais do país), de pequenas ou médias empresas, onde a prática de negociação coletiva ainda era incipiente. Nas décadas de 60 e 70, esse quadro foi alterado principalmente na Grande São Paulo, com a grande expansão do setor industrial, a formação de uma indústria concentrada e tipicamente fordista, contando com mão-de-obra especializada e com tradição urbana. Mas tal alteração na estrutura produtiva só foi rebater nas

coletiva, que adquire importância no processo de redemocratização do país com o surgimento do novo sindicalismo e no contexto de um mercado de trabalho mais estruturado.[85]

A questão polêmica é: qual o espaço e a contribuição da negociação coletiva na regulação do trabalho? Para alguns pesquisadores (Noronha, 1999 e Cardoso, 2003), a negociação tem um papel subordinado em relação à legislação, repetindo ou ampliando os aspectos já regulamentados em lei. Para outros (CARVALHO NETO, 1999 e HORN, 2003), ela constitui um espaço de criação de normas adicionais substantivas a partir dos anos 80. A referência para essa discussão é o papel desempenhado pela negociação na maioria dos países no pós-guerra, em que ela foi fundamental para viabilizar uma regulação social do trabalho, estabelecendo normas que determinaram a relação de emprego, especialmente em relação à remuneração, jornada e alocação do trabalho (DEDECCA, 1999). Mas a realidade brasileira foi bem distinta, pois as negociações ocorrem historicamente de forma bastante pulverizada e descentralizada. Na nossa trajetória, depois da estruturação do mercado de trabalho não há um cenário que combine acessão sindical com crescimento do produto, o que poderia propiciar as condições para alavancar as negociações. A partir dos anos 80, no entanto, ela adquire expressão, constituindo-se em um instrumento para fazer avançar a regulação social do trabalho. Já nos anos 90, ela é fonte de resistência e, ao mesmo tempo, de legitimação de processos de flexibilização.

Além da organização sindical e da negociação coletiva, há uma terceira dimensão a ser considerada na regulação do trabalho que tem relação com todos os demais aspectos aqui analisados: a resolução dos conflitos e as instituições públicas responsáveis pela aplicação da legislação social. Os conflitos trabalhistas (de interesse) podem ser solucionados, segundo o arcabouço institucional vigente, pela via negocial, por meio da arbitragem, ou, então, malograda a auto-composição, pela via do poder normativo. Além disso, há a possibilidade de mediação sob a responsabilidade da Delegacia Regional do Trabalho (órgão do Ministério do Trabalho) e, ainda, a mediação e arbitragem privada de comum acordo entre as partes.

---

relações de trabalho na década de 80, já que o regime autoritário impedia a livre negociação (ou mesmo a negociação corporativista) entre empregadores e empregados. Enquanto se processa grandes mudanças no mercado de trabalho, a dinâmica política-institucional da área do trabalho estava congelada" (NORONHA, 1998. pp. 123-4).

[85] O sistema de negociação "só se completou na década de 80; nas décadas anteriores sempre lhe faltava algo para ser efetivamente assim denominado" (NORONHA, 1998, p. 123).

A função da Justiça do Trabalho é dirimir as controvérsias decorrentes da relação capital e trabalho, tanto âmbito individual quanto em âmbito coletivo, dando eficácia às regras de proteção social. Aos Tribunais do Trabalho, uma vez malograda a auto-composição ou não escolhida a via arbitral, nos termos da Constituição Federal, cabe julgar os dissídios coletivos do trabalho e, nas sentenças normativas, estabelecer regras e condições de trabalho para as categorias, respeitadas as disposições legais bem como as anteriormente convencionadas[86].

As atribuições da Justiça do trabalho, no sistema de relações de trabalho constituído nos anos 30 e 40, também enseja a mesma ambigüidade discutida em relação á negociação coletiva e à organização sindical. Por um lado, em função do seu papel central na solução dos conflitos, a Justiça do Trabalho constitui-se em uma referência para os acordos e convenções coletivas negociadas no âmbito das categorias e empresas, principalmente para as de menor poder de organização e mobilização. Por outro lado, a sua intervenção pode suspender mobilizações dos setores mais organizados, já que acelera o julgamento nos casos de o conflito estar explicitado em uma greve – que geralmente ocorre quando os trabalhadores têm poder de organização e condições de sustentação de um movimento paredista. Ou seja, a greve é um dos principais instrumentos de pressão para ampliar as conquistas. Portanto, é uma intervenção que pode, em muitos casos, desestimular mobilizações e inibir o avanço de conquistas mais amplas.

E, do ponto de vista da legislação social, a Justiça do Trabalho cumpre um importante papel na reparação de direitos sonegados aos trabalhadores pelos empregadores. Os seus julgamentos ajudam a balizar comportamentos dos agentes sociais e a interpretação da legislação pode produzir novas regulamentações do trabalho. Mas ela, em geral, só é acessível aos trabalhadores desempregados, pois, enquanto se mantém a relação contratual, levar uma pendência para a Justiça é como pedir, na grande maioria das empresas, para ser demitido.

Por último, destaca-se a estrutura de fiscalização do Estado como forma de inibir a fraude e o descumprimento da legislação. Apesar de o sistema de fiscalização começar a ser estruturado nos 30, ele sempre ficou bastante aquém do necessário ao tamanho da economia brasileira, trabalhando, basicamente, em casos de denúncias e aplicando multas como forma de enquadrar o setor empresarial na legislação social. Do ponto de vista normativo, adotou os parâmetros da OIT,[87] mas, do ponto de vista efetivo, demorou muito tempo para estruturar-se,

[86] Cf. artigo 114, §2º da Constituição Federal.
[87] Convenção 81, de 1947.

pois o número de fiscais é muito pequeno, e as condições materiais para a realização do trabalho sempre foram precárias. Hoje é um sistema estruturado no âmbito de todas as unidades da federação, mas continua padecendo dos mesmos problemas históricos.[88]

Enfim, o conjunto da regulamentação do trabalho proporciona avanços em um contexto de desenvolvimento econômico e de progressiva estruturação do mercado de trabalho, mas também apresenta grandes limites para ser efetivado, configurando uma situação em que o Estado não coloca na regulação pública e social do trabalho a mesma energia com que viabiliza o desenvolvimento econômico (BALTAR, 2003a). Muitos aspectos da legislação social continuam não tendo plena aplicação até os dias atuais. Assim, apesar da extensa legislação, as empresas têm liberdade para determinar o *uso do trabalho*, o que pode ser observado em relação à variação da remuneração, à flexibilidade na alocação (funções e organização do trabalho), às formas de contratação e demissão e à definição do tempo de trabalho. Em outras palavras, apesar de tudo, a extensa legislação e a ausência do Estado em outros aspectos, assim como o fraco poder sindical em momentos cruciais da nossa vida, permitem uma flexibilidade histórica que está expressa também na precariedade do trabalho, especialmente em relação às facilidades do empregador em romper unilateralmente o vínculo de emprego, aos baixos salários, ao desrespeito da legislação social em vigor, à alta rotatividade, ao trabalho informal e precário, à dispersão salarial e à desigualdade social. Combina-se a frágil regulação social com um mercado de trabalho com excedente de mão de obra, em que a primeira é, ao mesmo tempo, causa e conseqüência do segundo.

Mas também é fundamental considerar que essas características são acentuadas no período da ditadura militar, com a implementação de uma política de repressão, prisão dos dirigentes sindicais, desmantelamento das entidades classistas e realização de uma *mini-reforma trabalhista* que aprofunda a flexibilização do mercado de trabalho, como discutido anteriormente.

Apesar de ser feita pelo Estado, essa é uma reforma pioneira do ponto de vista de ampliar a flexibilização do mercado de trabalho, pois busca adequar este mercado à nova fase de desenvolvimento do país, por meio da revogação de leis e da neutralização de instituições que se constituem em entraves ao seu livre funcionamento – o que significa conceder maiores

[88] Cf. estudo específico sobre a inspeção do trabalho no Brasil, em Cardoso e Lage (2005).

poderes para os empresários demitirem sem controles externos e "liberdade" para fixarem as suas faixas salariais. Essas iniciativas, combinadas com as políticas sociais, são decisivas para acentuar a heterogeneidade do mercado de trabalho brasileiro e a concentração da renda.

Exatamente em uma fase de grande dinamismo econômico ("milagre" de 68-73) – cenário favorável para os trabalhadores buscarem a ampliação de seus direitos e a elevação da remuneração – reprime-se o sindicalismo e desenvolvem-se mecanismos de controle da negociação coletiva, o que, em conjunto com as políticas salariais do período, contribui para um ajuste concentrador de renda. No final do período ditatorial, o movimento sindical, a partir de sua expressão social, rompe com uma série de restrições legais e, ao mesmo tempo, utiliza-se de algumas salvaguardas existentes para avançar na estruturação do sindicalismo e no restabelecimento das negociações coletivas.

Nesse período, ocorreu dois movimentos distintos, que serão analisados a seguir. Em primeiro lugar, a partir do final dos anos 80, no contexto de combate à ditadura e a tudo o que ela representava, inclusive do ponto de vista da regulação do trabalho, há uma tendência, distinta da tendência internacional no mesmo período, de ampliação da regulação pública do trabalho e da proteção social, assim como de fortalecimento das instituições que atuam na área do trabalho. Esse processo perde força nos anos 90, quando vem uma onda de pressões pela flexibilização do trabalho, no contexto da inserção do país na "globalização" e da adoção de políticas baseadas no "Consenso de Washington".

3. Avanços e limites da regulação pública na década de 80

O cenário da década de 80, apesar de significar uma ruptura na trajetória de estruturação do mercado de trabalho urbano, é favorável à expansão do sindicalismo, da negociação coletiva e da regulação pública do trabalho. O país começa a reviver a redemocratização, com a emergência de inúmeros movimentos sociais e políticos buscando participar da definição dos destinos da nação. O combate à ditadura coloca na agenda nacional não só a democracia, mas a questão do desenvolvimento com resgate da dívida social e reversão da desigualdade na distribuição da renda, aflorando-se uma série de reivindicações e manifestações que foram sufocadas ou reprimidas pelos governos militares. Há, portanto, um

terreno fértil para o desenvolvimento das mobilizações, das lutas, das organizações sindicais e das negociações coletivas, pois se busca ampliar a participação e a explicitação de demandas sociais advindas do processo de acelerada industrialização e urbanização. Assim, os anos 80 representam grandes mudanças políticas e institucionais, que culminaram na formulação da Constituição de 1988.

A década de 80 é marcada pelo início de uma crise que se arrasta por 25 anos, com a perda do dinamismo econômico e a incapacidade de alavancar um novo salto de desenvolvimento no país. É uma crise que vem depois de um intenso e prolongado crescimento, ampliando a diversificação e a integração da economia nacional e transformando substantivamente a sociedade brasileira, que passa de agrícola e rural, marcada pela extensa pobreza, para urbana e industrial, com grandes disparidades na distribuição da renda acumulada e nas condições de vida da população. “Esse desenvolvimento econômico e social desigual foi interrompido pela crise externa que marcou o desempenho da economia brasileira por toda a década de 80” (BALTAR, 2003:65). A crise apresenta como conseqüência um baixo e instável crescimento do produto, uma elevada inflação e uma fragilização das finanças públicas, o que compromete a capacidade de intervenção do Estado para alavancar um novo ciclo de desenvolvimento e atender as demandas sociais emergentes no processo de redemocratização. Além disso, o ajuste exportador promovido nos anos 80, em um contexto de interrupção do crédito internacional, até consegue preservar o patrimônio privado, mas desorganiza as finanças do país com o enorme endividamento público. A credibilidade do setor público, combinada com a inflação, abala a capacidade de o Estado articular ações em favor do desenvolvimento nacional.

A estagnação da economia faz, no entanto, com que o mercado de trabalho perca dinamismo, mas sem uma desestruturação, como ocorreu nos anos 90. Com exceção da construção civil, continua havendo absorção de população ativa, e o desemprego, com exceção da crise de 1981-1983, não é maior do que na década de 70. A limitação das importações e a ampliação dos serviços urbanos, especialmente os públicos, refletindo a urbanização e a pressão pelo atendimento de demandas sociais reprimidas em um contexto de redemocratização, ajudam a explicar o comportamento do mercado de trabalho. Mas a crise econômica manifesta-se na interrupção do processo de elevação do assalariamento e no aumento do trabalho sem registro, por conta própria, em pequenos negócios e do emprego

doméstico; assim como na perda do poder de compra dos rendimentos do trabalho e na elevação da concentração de renda. É importante lembrar que, na década de 80, o país não possui um sistema eficaz de proteção social, o que obriga a pessoa a ter qualquer tipo de atividade para sobreviver. O Seguro-desemprego, apesar de ter sido instituído em 1986, começa a se efetivar somente no final dos anos 80 e início da década de 90, depois que a Constituinte assegurou recursos para a sua implementação.

Em geral, a crise do mercado de trabalho brasileiro deve ser vista como uma interrupção do seu processo de estruturação, que vinha avançando com a industrialização, urbanização e com a diversificação das ocupações nas atividades industriais e urbanas impulsionadas numa etapa de crescimento sustentado e quase ininterrupto. Isso significa, portanto, uma ruptura na trajetória anterior de progressiva estruturação. Mas é fundamental adiantar que não deve ser vista como um processo de desestruturação desse mercado.

Nesse cenário de transição política e instabilidade econômica, sem desestruturação do mercado de trabalho e com inflação crescente, os sindicatos conseguem recuperar o papel de representação dos interesses de sua coletividade e, por meio de um expressivo movimento grevista,[89] abrem espaço para a estruturação de suas organizações, a restauração da negociação coletiva e o exercício de pressão sobre o poder público na perspectiva de atender demandas sociais e trabalhistas. Ao mesmo tempo, são um agente importante, em conjunto com outras forças políticas, na luta pelo restabelecimento da democracia. Nesse contexto, conseguem ter presença ativa na vida política e trabalhista do país durante a década, ajudando no processo de ampliação da proteção social e da regulação do trabalho. Nos anos 80, entretanto, apesar da força política e sindical adquirida pelo o sindicalismo, evidenciam-se as debilidades e os limites daquela ação coletiva.

A rápida reestruturação do sindicalismo, inclusive com a consolidação de centrais sindicais,[90] está relacionada aos seguintes fatores, entre outros: 1) o movimento mais geral de organização da sociedade, que se estrutura no contexto da redemocratização, após um longo período de bloqueio das possibilidades de organização e de luta; 2) o grande dinamismo econômico em vigor no auge da ditadura, momento em que os trabalhadores são impedidos de

[89] Cf. uma análise das greves no período em Noronha, 1994.

[90] As centrais, apesar de terem prerrogativas sindicais limitadas – pois continua a prevalecer no sindicato de base todo o poder de representação, negociação coletiva e arrecadação financeira –, vão constituir-se em grande novidade a partir dos anos 80.

lutar pela melhoria das condições de trabalho e pela distribuição dos ganhos de produtividade e da riqueza gerada; 3) a modificação do perfil da classe trabalhadora, a partir do próprio dinamismo econômico, advinda do processo de industrialização, que promove alterações profundas no mercado de trabalho;[91] 4) a não destruição, pela ditadura, do aparelho sindical, desenvolvendo uma política de esvaziamento da representação dos interesses dos trabalhadores e transformando-o em entidades assistenciais e clientelistas; 5) por último, a própria emergência de uma nova força política que será capaz de galvanizar as aspirações populares, reunindo em um mesmo campo organizações de esquerda, sindicalistas e militantes da esquerda católica. A afirmação dessa nova força política se dá por meio de uma estratégia ousada de enfrentamento da ditadura com mobilizações e greves, privilegiando-se a confrontação com os empregadores e as forças políticas atuantes no comando da transição. A estratégia de confrontação propicia uma afirmação política na sociedade, a partir do fracasso dos diversos planos econômicos e da frustração dos/as brasileiros/as com o encaminhamento da redemocratização, pois não consegue apresentar melhoras nas condições de vida, como era a expectativa geral, dado o travamento da economia.

O revigoramento do sindicalismo no período é constatado através de indicadores como a elevação da taxa de sindicalização;[92] o crescimento extraordinário do número de greves,[93] inclusive com 3 greves gerais bem sucedidas; a revitalização da organização sindical; a criação de centrais sindicais; e a ampliação da influência sindical na sociedade, como uma das instituições de maior credibilidade. Dada a sua importância, faz-se necessário considerar que a greve foi o principal instrumento de redefinição das relações de trabalho no Brasil e de reconquista de um espaço político para os sindicatos (Noronha, 1994). É a partir do movimento grevista que o sindicalismo consegue obter conquistas específicas e gerais (tais como influenciar, em alguns momentos, a definição de políticas salariais), participar do jogo político da transição e mobilizar as massas. Assim, a greve é fundamental para a revitalização do

[91] O movimento sindical consegue se reerguer, tornando-se um importante agente no cenário brasileiro, com base nos segmentos da classe trabalhadora advinda do processo de industrialização, tais como os metalúrgicos, químicos, bancários, construção civil, trabalhadores das estatais e servidores públicos, especialmente professores e funcionários da saúde.

[92] A taxa de sindicalização passa de 13% dos assalariados formais, nos anos 70, para próximo de 30%, em 1989 (POCHMANN, 1995).

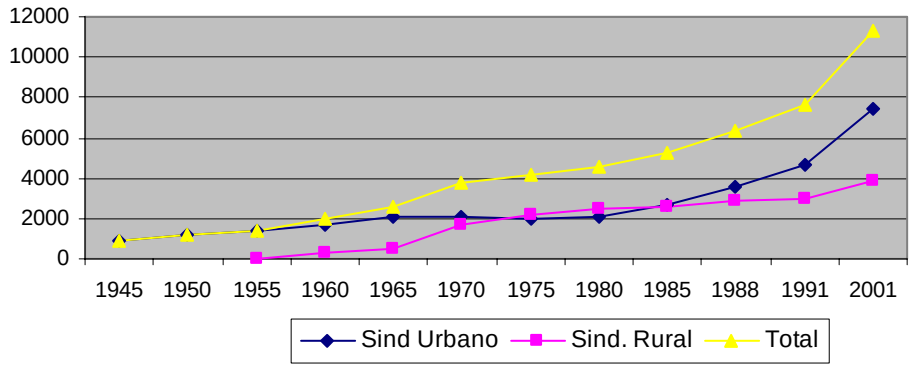
[93] Em 1978 ocorreram 118 greves, abrangendo 142 mil trabalhadores e perfazendo 1.821.239 jornadas perdidas. Já em 1989, houveram 3943 greves, com 18.378.623 de trabalhadores envolvidos e **246.422.449** jornadas perdidas. É um crescimento que não foi uniforme, pois acompanhou a conjuntura econômica e política, mas foi exponencial (NORONHA, 1994).

movimento sindical e para o restabelecimento da negociação coletiva, assim como para a afirmação e projeção das lideranças no cenário político.

Além disso, como resultado da ação coletiva, amplia-se a possibilidade da ação sindical, com a eliminação dos mecanismos de intervenção nas entidades de classe, a conquista do direito de greve, de organização dos servidores públicos, da liberdade estatutária e do direito de organização de centrais sindicais (apesar de adquirem prerrogativas sindicais).

Além disso, a efetividade da norma legal é fortalecida, servindo de base (pressão) para o posicionamento das instituições públicas que atuam na área do trabalho, tais como a Justiça do Trabalho e o sistema de fiscalização das Delegacias Regionais do Trabalho.

Gráfico 1.1 - Evolução nº sindicatos de trabalhadores - Brasil



Fonte: Pochmann, 1995 e Pesquisa Sindical/IBGE

Apesar do revigoramento do sindicalismo, alguns problemas estruturais, do ponto de vista organizativo, permanecem, tais como: a dificuldade de estruturação do sindicato no interior dos locais de trabalho (sindicato de "porta de fábrica"); o processo de acomodamento das lideranças no sindicato oficial; a pulverização da organização sindical; o predomínio de formas plebiscitárias na relação entre direção e base – apesar da democratização das entidades, os processos eleitorais tendem a ser, na maioria das entidades antidemocráticos; e a dependência das taxas compulsórias. A questão da pulverização, que pode ser observada no gráfico abaixo, faz com que haja um sindicalismo fragmentado e com um grande número de entidades pouco representativas, características que se transferem para a negociação coletiva, evidenciando o caráter descentralizado dos convênios coletivos. Ou seja, o sindicalismo não

conseguiu, no momento que apresentou força, constituir uma nova forma de organização, nem superar a frágil organização no local de trabalho e a pulverização das entidades de classe.

Além disso, do ponto de vista político, apesar de ser um importante agente social e participar ativamente dos principais momentos políticos do país, com a estratégia de confrontação – que foi eficiente na sua legitimação como agente social – o movimento sindical não conseguiu contribuir para a criação das condições de reencaminhamento da sociedade e, particularmente, do modelo de desenvolvimento social e econômico. Assim, mesmo com a ampliação da regulação e o fortalecimento das entidades públicas, os problemas estruturais do mercado de trabalho identificados acima continuaram prevalecendo. Também é evidente, dado o contexto absolutamente desfavorável aos trabalhadores, especialmente em relação à distribuição da renda, que a não existência de um sindicalismo atuante no período teria agravado os problemas sociais.

Outra questão nova que começa a aparecer é a ampliação dos espaços de intervenção do sindicalismo para além da negociação coletiva da relação de emprego. Especialmente após a promulgação da Constituição Federal de 1988, as entidades sindicais passam a participar de inúmeros fóruns institucionais de definição de políticas públicas. Segundo levantamento de Pochmann, Mendonça e Barreto (1998), chegaram a 40 os espaços institucionais com representação do movimento sindical, tais como o conselho curador do FGTS, o Codefat, o BNDES, os conselhos populares etc. – possibilidades asseguradas, na sua maioria, pela Constituição Federal de 1988. A própria crise econômica da década de 90 e o processo de reformas estruturais impulsionam o movimento sindical a articular e participar de fóruns mais amplos de negociação, destacando-se a experiência das Câmaras Setoriais (setor automotivo, farmacêutico etc.) no começo da década. Esses espaços ajudam a dar função e legitimidade às Centrais Sindicais.

3.1 A regulação pela negociação coletiva

A negociação coletiva adquire alguma expressão somente na década de 80,[94] quando há uma classe trabalhadora mais estruturada – fruto do processo de industrialização –, e o

[94] A Constituição de 88 ampliou o espaço de solução de conflitos pela via negocial (art. 7, inciso XXVI, § 1º), como a forma mais coerente com a estruturação de um Estado Democrático de Direito. Também facultou às partes a possibilidade, se frustrada a negociação coletiva autônoma, de elegerem árbitros privados.

sindicato ressurge no contexto da luta pela redemocratização. Nesse período, o sindicato revela capacidade de romper com uma série de restrições ao desenvolvimento das negociações coletivas, tais como a efetivação do direito de greve, a burocratização dos procedimentos da negociação, a superação da negociação restrita ao período da data-base e a realização de algumas experiências de campanhas unificadas, desenvolvendo uma centralização das negociações em segmentos mais estruturados, tais como bancários, telefônicos, petroleiros, transporte ferroviário, entre outros, no âmbito nacional e em diversas categorias (metalúrgicos, químicos, professores, alimentação etc) no âmbito estadual.

A questão controvertida na análise do período é: as negociações coletivas têm importância na regulação do trabalho ou simplesmente reproduzem a legislação vigente? A hipótese é de que elas apresentam grande evolução na década de 80, tanto em relação aos conteúdos acordados como no processo e na abrangência das negociações.

A importância das negociações pode ser verificada pelo crescimento do número de contratos e de cláusulas constantes em cada convenção coletiva. O número de contratos coletivos, segundo Pochmann (2001), passa de 1000, na década de 70, para em torno de 40 mil, no final de década de 80. Ao mesmo tempo, o número de cláusulas médias por convenção coletiva eleva-se de 15 para em torno de 60, no levantamento em algumas categorias do Estado de São Paulo.[95] É ponto pacífico que a prática da negociação se dissemina no país, com mais destaque nos setores com dinamismo econômico e sindical.

O crescimento do número de cláusulas nos instrumentos normativos e a ampliação dos temas negociados também revelam uma crescente importância das negociações coletivas na regulação do trabalho. Segundo um estudo de Horn (2003, p.14),[96]

> [...] uma evidência mais robusta para a hipótese de fortalecimento do papel regulatório das negociações coletivas consistiria em um montante crescente de cláusulas que estipulasse normas que não fossem encontradas na legislação estatal. Em 1978, não mais do que duas cláusulas, em média, fixaram regras não encontradas na legislação. Isto é evidência do papel menor que as negociações

[95] Marceneiros, bancários, construção civil, têxteis, condutores e papeleiros do Estado de São Paulo (Dieese, 2001).

[96] As unidades de barganha pesquisadas: Alimentação (Porto Alegre), Panificação (Porto Alegre), Metalúrgicos (Canoas), Metalúrgicos (Novo Hamburgo), Metalúrgicos (São Leopoldo), Metalúrgicos (Porto Alegre), Metalúrgicos (Sapiranga), Químicos (Porto Alegre), Fertilizantes (Porto Alegre), Farmacêuticos (Porto Alegre), Gráficos (São Leopoldo), Artefatos de Couro (Novo Hamburgo), Calçados (Novo Hamburgo), Calçados (São Leopoldo), Calçados (Campo Bom), Calçados (Sapiranga), e Têxteis (Porto Alegre). No período 1978-95, estas unidades geraram 287 acordos coletivos no nível de setor de atividade.

> coletivas desempenhavam na regulação da relação de emprego. Após crescer a uma taxa de 2,2 cláusulas por ano, entre 1978 e 1994, o número médio das cláusulas adicionais chegou a 36,8 cláusulas. Apenas em 1995, este indicador decresceu pela primeira vez desde 1978.

Essa multiplicação no número de cláusulas acarreta ainda um aumento na proporção de cláusulas adicionais[97] no total das cláusulas substantivas[98] dos acordos coletivos da amostra, praticamente dobrando de 37,1%, em 1978, para 66,8%, em 1995, sendo que 89,8% das cláusulas adicionais beneficiam os empregados.

O estudo mostra ainda que o ápice das cláusulas favoráveis aos trabalhadores ocorre em 1988.[99] A partir de 1989, há, paulatinamente, um crescimento de cláusulas que beneficiam os empregadores,[100] especialmente em relação aos seguintes temas: remuneração, jornada de trabalho, garantia no emprego e procedimentos para rescisão do contrato e condições de trabalho. Consideram-se cláusulas favoráveis ao empregador as que implicam uma ampliação do seu poder discricionário sobre a relação de emprego.

Também não é desprezível o número de cláusulas que simplesmente reproduzem a lei, como mostram inúmeros estudos. No período analisado, esse fenômeno resulta, em muitos casos, de uma estratégia sindical para garantir a efetividade da norma legal através da publicização, servindo, também, para viabilizar a cobrança de multas no caso de descumprimento da lei, através de sua "transformação em cláusula". Há, no entanto, um substancial crescimento no número de cláusulas que, de fato, agregam alguma regulação em relação à legislação vigente.

Em relação ao conteúdo, o ponto central do conflito é a questão salarial, que, devido ao ambiente inflacionário, constitui-se no carro-chefe das negociações coletivas, fazendo com que os trabalhadores fiquem, constantemente, correndo atrás da recomposição de seu poder de compra em uma sociedade marcada por uma péssima distribuição de renda.

A luta contra a corrosão dos salários se dá tanto na tentativa de os trabalhadores interferirem na política salarial quanto na negociação direta com os empregadores. Em alguns

---

[97] Cláusulas adicionais são as acrescidas ao contrato em cada ano.

[98] Regras substantivas são as que estabelecem direitos e obrigações mútuas das partes na relação de emprego.

[99] Uma proporção crescente de cláusulas adicionais beneficiando os empregados foi uma característica saliente desta expansão do escopo nas unidades de barganha da amostra, elevando-se de 18,7% do total das cláusulas (substantivas e não-substantivas), em 1978, a um pico de 52,2%, em 1988, antes de decrescer para 47,5%, em 1995.

[100] "O número médio das cláusulas adicionais que beneficiam os empregadores cresceu de zero, em 1978, para 5,3 cláusulas em 1995, quando corresponderam a 14,5% do total de cláusulas adicionais" (Horn, 2003: 18).

setores, a partir da dinâmica de categorias mais organizadas, a pressão sobre o setor privado tem incidência na política pública de estipulação de um reajuste mínimo ao conjunto dos assalariados por um determinado período.

O movimento sindical, mesmo priorizando a luta salarial, não consegue reverter a tendência histórica de concentração da renda, mas, considerando o contexto econômico da década de 80, sem a sua presença a deterioração salarial teria sido muito mais expressiva (BALTAR, 1991).

Assim, com destaque para as três principais greves gerais ocorridas na década de 80 (1983, 1986 e 1989) e outras inúmeras manifestações, a luta sindical foi, em muitos momentos, diretamente contra a política salarial do Governo Federal,[101] colocando em questão os diversos planos de estabilização da moeda e conseqüentemente a política econômica.

Além disso, uma série de outros temas fica no centro das negociações coletivas, tais como: 1) condições de trabalho, implicando uma melhoria no ambiente de trabalho, na saúde e na segurança do trabalho; 2) regulamentação da jornada de trabalho, destacando-se a valoração da hora-extraordinária e a redução da jornada;[102] 3) emprego, com garantia de estabilidade provisória a trabalhadores em situações especiais (alistamento militar, gestante, acidentado e pré-aposentadoria), indenização adicional aos demitidos e normas especiais para cumprimento do aviso prévio (períodos recessivos); 4) relações sindicais, prevendo o acesso do sindicato aos locais de trabalho, através de quadro de avisos, de visitas, de campanha de sindicalização e de reuniões periódicas entre sindicato e empresas. Também começa a aparecer, de forma tímida, a possibilidade de organização dos trabalhadores no local de trabalho (delegados sindicais e comissão de fábrica); e 5) benefícios, sendo mais freqüentes o subsídio ao

[101] Nesse período foram adotadas as seguintes medidas salariais: Lei nº 6.708, de 30/10/79; Lei nº 6.886, de 10/12/1980; Decreto-Lei nº 2.012, de 25/01/1983; Decreto-Lei nº 2.024, de 25/05/1983; Decreto-Lei nº 2.045, de 13/07/1983; Decreto-Lei nº 2.064, de 19/10/1983; Decreto-Lei nº 2.065, de 26/10/1983; Lei nº 7.238, 20/10/1984; Lei nº 7.450, de 23/12/1985; Decreto-Lei nº 2.283, de 27/02/1986; Decreto-Lei nº 2.335, de 12/06/1987; Decreto-Lei nº 2.425, de 07/04/1988; Lei nº 7.730, 30/01/1989; Lei nº 7.737, de 28/02/1989; Lei nº 7.777, de 19/06/1989; Lei nº 7.788, de 03/07/1989; Lei nº 8.030, de 12/04/1990; Medida Provisória nº 193, de 25/06/1990; Medida Provisória nº 199, de 26/07/1990; Lei nº 8.073, de 30/07/1990; Medida Provisória nº 211, de 24/08/1990; Medida Provisória nº 219, de 04/09/1990; Medida Provisória nº 234, de 26/09/1990; Medida Provisória nº 256, de 26/10/1990; Medida Provisória nº 273, de 28/11/1990; Medida Provisória nº 292, de 03/01/1991; Lei nº 8.178, de 01/03/1991; Lei nº 8.222, 05/09/1991; Lei nº 8.238, de 01/10/1991; Lei nº 8.276, de 19/12/1991; Lei nº 8.419, de 07/05/1992; Lei nº 8.542, de 23/12/1992; Lei nº 8.700, de 27/08/1993; Lei nº 8.716, de 11/10/1993; e Decreto nº 1.066, de 27/02/1994. Sobre o conteúdo das medidas, ver os estudos de Maria Hermínia Tavares de Almeida (1997) e de Márcio Pochmann (1995). Apud Oliveira, 2002.

[102] Muitas categorias, antes mesmo da Constituição Federal de 1988, já tinham assegurado, via negociação coletiva, uma jornada menor de trabalho do que a prevalecente até então.

transporte e à alimentação, o auxílio funeral e o seguro de vida. A expansão dos dois primeiros é favorecida por incentivos fiscais. Também começa a proliferar, em algumas categorias, o convênio médico e odontológico.

Além dos temas evidenciados acima, estiveram no centro das preocupações do sindicalismo as demandas pelo respeito à legislação do trabalho e aos acordos coletivos e um conjunto de questões sociais, não exclusivamente sindicais, mas comandadas por elas, que vão desde os aumentos salariais até a noção, quase consensual no debate público, da necessidade de diminuição das desigualdades sociais através da ampliação de direitos sociais e da estruturação de políticas públicas (NORONHA, 1998).

Assim,

> [..] aspectos do trabalho até então de domínio exclusivo da gestão capitalista, como controle disciplinar, ritmos de produção, regras de promoção, estabilidade, distribuição de horas extras, condições de higiene e segurança no trabalho etc., passaram a ser confrontados, pelo menos nos setores mais fortemente organizados, mediante a militância dos trabalhadores e a reivindicação crescente de espaços de intervenção diretamente barganhados. Conseqüência dessa militância é que os acordos coletivos ganham vida e novo sentido a partir da incorporação de reivindicações relacionadas aos interesses de maior penetração dos sindicatos nos locais de trabalho e a ampliação de seu poder de representação interna (COSTA, 2005, p.11).

Em relação ao processo e à abrangência das negociações, verifica-se um movimento contraditório entre o final dos anos 70 e início da década de 90. Por um lado, há uma enorme pulverização de organizações sindicais e, conseqüentemente, de negociações, pois grande parte delas ocorre por categoria profissional. Por outro lado, acontecem diversas experiências de articulação de campanhas conjuntas, tanto no mesmo segmento econômico (no âmbito estadual, por exemplo) como inter-categorias. Como exemplo, pode-se citar a centralização das negociações no setor bancário (nacional), metalúrgicos e químicos do Estado de São Paulo.

Com a consolidação das centrais sindicais, há o desenvolvimento de campanhas e lutas comuns em diversas categorias. A partir do final da década de 80, por exemplo, a CUT desenvolve campanhas salariais unificadas, que, em geral, estabelecem parâmetros e reivindicações comuns. Apesar de ter prevalecido a pulverização dos contratos e de a negociação ficar centrada no âmbito de cada categoria, há o desenvolvimento de muitas ações articuladas, com campanhas unificadas e até centralizadas que, no entanto, não resultam, na maioria dos casos, em contratos mais gerais.

No balanço da década de 80, é possível identificar nos setores mais estruturados e nas grandes empresas um avanço considerável das condições e do ambiente de trabalho, uma certa

ampliação do sistema de proteção a trabalhadores em situação especial e melhoria dos benefícios sociais. Nota-se também um avanço rumo à democratização das relações de trabalho, em que o sindicato procura criar as condições para o exercício de sua função de representação dos interesses coletivos.

Mesmo com os avanços apontados acima, muitos aspectos que caracterizam a flexibilidade do sistema de relações de trabalho brasileiro ainda permanecem em vigor, entre os quais é possível identificar: 1) a facilidade da empresa em despedir; 2) a liberdade de estender a jornada por meio das horas-extraordinárias; 3) a não regulamentação da alocação do trabalho; 4) a possibilidade da redução salarial com a conseqüente redução da jornada de trabalho, por meio de negociação coletiva; e 5) a não negociação do ritmo e intensidade de trabalho. Mas há um detalhe: essa possibilidade já existia antes de 88, desde que a empresa estivesse em dificuldades**.** Além disso, do ponto de vista das relações sindicais, pouco se avançou na regulamentação da organização dos trabalhadores no local de trabalho e na introdução de mecanismos contra a dispensa imotivada.

O avanço da regulação pública do trabalho, via negociação coletiva, não é linear nos diversos setores econômicos. Pela sua própria natureza, a negociação está mais presente em segmentos mais estruturados tanto do ponto de vista da economia como da dinâmica sindical. Na década de 80, em várias questões, as conquistas dos setores mais dinâmicos serviram de referência para os outros, facilitando a sua propagação e inclusive, às vezes, tornando-se legislação. O avanço da legislação trabalhista nos direitos individuais e coletivos, também, em muitos aspectos, universalizou regulamentações já existentes em algumas categorias, como por exemplo, a redução da jornada de trabalho para 44 horas semanais.

Apesar das limitações, o avanço das negociações e da legislação vai fazendo com que as condições de utilização do trabalho deixem, em algum grau e especialmente nos setores mais dinâmicos, de ser definidas e impostas unilateralmente pelo patronato, estabelecendo limites ao poder da empresa e, com isso, inicia-se um processo, ainda incipiente, de democratização das relações de trabalho em comparação ao que existia até então nos locais de trabalho. Muitas direções de empresas começaram a considerar o sindicato e as regras estabelecidas na negociação coletiva.[103]

[103] Cf. Silva, 1992.

3.3. Avanço da regulação social do trabalho pela ampliação da legislação e fortalecimento das instituições públicas

O avanço da regulação pública do trabalho, do ponto de vista do Estado, está na ampliação dos direitos sociais e do sistema de proteção social; no papel da Justiça do Trabalho de garantir direitos e de legitimar e criar normas; e na estruturação do sistema de inspeção do trabalho, especialmente pela redefinição do poder do Ministério Público do Trabalho. É um movimento que acompanha e cristaliza a mesma tendência observada nas negociações coletivas.

Como tendência geral, observa-se uma contra-reforma em relação à realizada no período da ditadura militar, pois caminha na perspectiva de remover o entulho autoritário e a intervenção sobre as entidades sindicais; de ampliar os direitos sindicais, apesar da manutenção de elementos herdados do sistema corporativo; de expandir os direitos trabalhistas, constitucionalizando diversos deles; e de estruturação de uma maior proteção social.

A remoção do entulho autoritário ocorre primeiramente pela dinâmica sindical e depois do ponto de vista formal. A força política do sindicalismo, manifestada nas mobilizações e no reconhecimento social, consegue desmontar uma série de instrumentos autoritários e de controle da vida sindical, tais como a intervenção direta do Ministério do Trabalho no sindicato (tanto administrativa como politicamente), a carta sindical, o estatuto padrão e a legislação antigreve.

Ao mesmo tempo, há uma ampliação de direitos sindicais, como a liberdade para organizar as eleições e estabelecer a estrutura organizativa da direção sindical, a criação de centrais sindicais, a sindicalização dos servidores públicos, o direito de greve,[104] inclusive do setor público, e a representação sindical nas empresas com mais de 200 empregados – que, porém, nunca foi regulamentada. Também há uma ampliação da negociação coletiva, tornando obrigatória a anuência do respectivo sindicato obreiro para a alteração de qualquer norma coletiva. Ao mesmo tempo, são mantidos o poder normativo da Justiça do Trabalho, a data base e os procedimentos da negociação.

Na Constituição de 1988, como parte do título dedicado aos direitos e garantias fundamentais,[105] são inscritos direitos sociais e trabalhistas que estavam dispersos em

[104] Em 1989, a Lei 7.783/1989 coloca restrições para o livre exercício do direito de greve.
[105] Especialmente no capítulo VII da CF/1988.

legislações específicas ou presentes nos contratos coletivos de setores mais organizados.[106] Há também a ampliação da proteção social, com a configuração de um sistema de seguridade social universal, especialmente por meio da consolidação do SUS (Sistema Único de Saúde), do sistema de previdência social (estruturado em três regimes: geral, público e complementar, que garantiu um salário mínimo para todos pensionistas e aposentados e incorporou os rurais no sistema) e da assistência social (com benefícios de prestação continuada aos excluídos do mercado de trabalho e da previdência).[107] Além disso, ocorre a regulamentação do seguro desemprego,[108] que começa a ser efetivado no país. A Constituição não só regulamenta a proteção social como estabelece fontes de financiamento para a sua viabilização.

A constitucionalização dos direitos e da proteção social traz duas conseqüências para a presente discussão. Em primeiro lugar, há uma ampliação da regulação social do trabalho, como expressão do movimento social e político da década, num contexto de transição democrática e de um legado de forte dívida social. Em segundo lugar, a garantia dos direitos na Constituição dificulta a sua alteração e desregulamentação, apesar de boa parte dos 24 incisos do capítulo VII ainda não ter sido regulamentada pelo Congresso Nacional.[109]

Além disso, a Constituição possibilitou uma flexibilização da jornada e da remuneração, via negociação coletiva. Ou seja, a Lei Maior faculta às partes reduzirem salário e jornada por meio de uma contratação coletiva (CESIT/SEBRAE, 2005). Então, apesar da ampliação dos direitos sociais, aspectos centrais da relação de emprego continuam apresentando flexibilidade. Por exemplo: 1) o empregador continua tendo grande facilidade de romper unilateralmente o contrato de emprego, comprometendo-se somente a pagar as verbas rescisórias e o adicional incidente sobre os depósitos do FGTS, que subiu para 40% sobre o total depositado; 2) a jornada e a remuneração podem ser reduzidas por meio de negociação coletiva; 3) a jornada de 6 horas nos turnos de revezamento é sujeita à alteração via negociação; e 4) a alocação do trabalho é definida unilateralmente pela empresa.

---

[106] Entre os quais se destacam: licença maternidade e paternidade, férias e 1/3 de férias, 13º salário, FGTS etc.
[107] Uma análise da proteção social presente na Constituição de 1988 pode ser vista em Fagnani, 2005.
[108] Cf. Moretto, 2001.
[109] Sem regulamentação, vários direitos não se efetivaram na prática, por exemplo: relação de emprego protegida contra despedida arbitrária, aviso prévio proporcional ao tempo de serviço e proteção em face da automação. Do ponto de vista dos direitos coletivos, também há vários aspectos não efetivados; por exemplo, o direito de eleição de um representante sindical nas empresas com mais de duzentos trabalhadores e o direito de greve para servidores públicos.

Em síntese, a década de 80 revela que há uma perspectiva similar e complementar entre a negociação coletiva, a regulamentação estatal e o posicionamento da Justiça do Trabalho, indicando uma tendência de ampliação da regulação social do trabalho. Nesse sentido, o Brasil apresenta no período uma tendência distinta em relação ao movimento internacional, que está vivendo uma pressão pela flexibilização. Apesar disso, a não resolução do problema do desenvolvimento econômico e a mudança de perspectiva política, a partir da eleição de 1989, inviabiliza a efetivação de parte significativa dos direitos sociais. E, ao invés de o país caminhar para uma estruturação social mais homogênea, ver-se-á a prevalência de uma tendência liberalizante que buscará promover uma contra-reforma dos avanços alcançados na década de 80.

4. Os anos 90: avanço da flexibilização e fragilização das instituições públicas

A partir do decênio de 1990, coincidindo com a inflexão política proporcionada pela eleição de Collor, o rumo do debate sobre o sistema de relações de trabalho se altera, ficando vinculado às políticas de reorganização econômica e de redefinição do papel do Estado. Apesar da existência de um mercado de trabalho flexível nos aspectos centrais da relação de emprego, a reforma trabalhista que aparece na agenda nacional tem como horizonte fortalecer a regulação privada do trabalho, ampliando o espaço para o empregador determinar as condições de uso e remuneração do trabalho ou incentivar uma concorrência entre os ocupantes do mercado de trabalho. Torna-se hegemônica uma posição conservadora que ignora as características históricas do mercado de trabalho e do padrão de regulação, ao responsabilizar a excessiva regulação pelo problema do desemprego e da informalidade.

Nesse sentido, a lógica da regulação implementada nos anos 90 constitui-se em uma reação contrária às transformações ocorridas nos anos 80. No âmbito das relações coletivas, os ataques à regulamentação começam pela defesa da livre negociação e da prevalência do negociado sobre o legislado. Ou seja, a possibilidade de que a negociação, de preferência de forma descentralizada, possa suplantar a legislação social, ajustando as regras e normas da relação de emprego à realidade de cada empresa e às suas condições de concorrência no

mercado. Em relação aos direitos sociais, adota-se a tática de postergar a regulamentação de vários artigos inscritos na CF/1988 e a defesa de uma re-regulamentação do trabalho que amplie a liberdade do empregador em determinar as condições de uso e remuneração do trabalho na perspectiva de reduzir custos. Na concepção adotada, o objetivo é deixar o mercado encontrar o ponto de equilíbrio entre o preço do salário e o nível de emprego.[110]

A pressão pela alteração – seguindo um receituário similar ao dos países centrais, apesar das realidades totalmente distintas – recai sobre os elementos centrais da relação de emprego, tais como a forma de contratação (especialmente ampliando as facilidades para demitir), a remuneração (variável) e a jornada de trabalho (flexível); aspectos que serão analisados no decorrer do presente trabalho. Ao mesmo tempo, há uma pressão no sentido do estreitamento da proteção social, como forma de ajustar o tamanho do Estado e como concepção de estruturação da sociedade a partir dos preceitos liberais.

Essas novas proposições, que aparecem nos anos 90 no Brasil, ignoram a realidade do país, pois aqui as empresas sempre tiveram liberdade de ajustar o volume e o preço da força de trabalho às circunstâncias econômicas. Além disso, o setor informal serviu de colchão amortecedor do problema histórico do excedente estrutural de força de trabalho, dado o frágil sistema de proteção social. O nosso problema, portanto, não foi e continua não sendo os excessivos direitos trabalhistas, mas a frágil regulação social do trabalho e o incipiente sistema de proteção social, que não chegou a constituir-se integralmente, tendo como referência o patamar alcançado por muitos países desenvolvidos.

A partir da década de 90, um novo contexto se configura na sociedade brasileira, trazendo profundos impactos no sindicalismo e nas relações de trabalho. A inflexão, de forma sintética, está associada a cinco (5) transformações articuladas, que trazem uma nova realidade ao mercado e às relações de trabalho.[111]

Em primeiro lugar, a opção por inserir-se na lógica da globalização financeira e não produtiva (CARNEIRO, 2006) como forma de o país enfrentar os impasses da crise econômica dos anos 80, especialmente em relação ao problema estrutural do financiamento econômico, leva à adoção de uma política econômica de abertura comercial e financeira, de valorização cambial – na maior parte do tempo –, de ausência de uma política industrial, de privatizações e

[110] Cf. Pastore, 1994 e 2005; e Zylbertajn, 1998 e 2002.
[111] A classificação dessas transformações articuladas está presente em Krein e Gonçalves (2005).

de ajuste do Estado devido ao crescente endividamento público. Trata-se, assim, de uma opção por políticas que trazem reflexos negativos sobre o mercado e a regulação do trabalho, pois montam uma armadilha[112] para o crescimento e promovem um rearranjo em importantes segmentos. Isso significa dizer que a crise econômica e as opções quanto à forma de enfrentá-la contribuem decisivamente para a precarização e flexibilização do trabalho. Ao mesmo tempo, com o aumento da competitividade, não se pode ignorar que, nessa lógica, as empresas nacionais e estrangeiras vão adotando estratégias que afetam as condições sob as quais são regidas as normas reguladoras do trabalho. Ou seja, o que há de mais moderno em termos de organização do trabalho no capitalismo flexível convive com formas bastante arcaicas, baseadas na exploração vil do trabalho, pois ambas tendem a se pautar pela frágil regulação pública do trabalho.[113]

Também é necessário acrescentar que houve importantes mudanças na forma de operação da economia, com a desvalorização do Real ocorrida em 1999 e o intenso crescimento do comércio mundial depois de 2003 combinado com uma elevação dos preços das *commodites*, o que permitiu a manutenção da elevação do superávit mesmo após a valorização do Real em 2003. Apesar de a política monetária continuar muito conservadora – ao priorizar o combate à inflação com contenção do produto –, essas mudanças contribuíram para um efeito positivo sobre o mercado de trabalho ao aumentar a elasticidade do emprego em

[112] O problema é que o financiamento desta opção levou à adoção de uma política monetária restritiva que, além de endividar/fragilizar o Estado, trouxe fortes constrangimentos para o investimento e o crescimento da economia. "Estabilidade monetária e inserção internacional são dois conceitos que sintetizam o debate em torno das escolhas de política econômica nos anos 90, em um contexto caracterizado pela redefinição das ações econômicas e sociais do Estado e pela centralidade do gasto privado na definição das perspectivas de crescimento. De fato, nos anos 80 acentuaram-se as críticas ao modelo de substituição de importações e avançaram as expectativas nas forças do mercado global que viabilizariam o crescimento econômico. Nos anos 90, a liberalização dos mercados, tendo como referência a estabilidade macroeconômica, encorajou reformas que favoreceram a atração de fluxos de capitais e minimizaram as restrições aos fluxos comerciais. Nesse sentido, foram viabilizadas as reformas econômica, institucional e política dentro das diretrizes do Consenso de Washington para que a modernização se concretizasse. Nesse quadro, as relações no interior da economia passaram a ser normatizadas sob novos parâmetros. No trato da coisa pública, a ação do Estado passou a privilegiar critérios de gestão pautados na eficiência, eficácia e efetividade. Nesse processo estimularam-se novas habilidades e competências configuradas à nova realidade que se impunha. Nesse quadro, consolida-se uma nova configuração da riqueza informada pela preferência pela liquidez, isto é, por ativos financeiros. Esse processo se apresentou impactante para aqueles que acreditavam na globalização como o fenômeno que permitiria superar traços dos capitalismos periféricos que se expressam nas limitações da estrutura produtiva e na vulnerabilidade da moeda nacional. Outra face é a perversidade da exclusão social" (GONÇALVEZ, KREIN e MADI, 2006, p.01).

[113] As empresas, apesar do discurso de buscarem conquistar "corações e mentes", exercem uma coerção sobre o trabalhador como condição para sua sobrevivência no emprego, elevando a concorrência entre eles e, conseqüentemente, aumentando a insegurança no e do trabalho.

relação ao crescimento do produto, apesar do instável e baixo crescimento econômico (BALTAR, MORETTO e KREIN, 2006).

As mudanças na ordem econômica, facilitadas pelas inovações tecnológicas, permitiram a participação das empresas num "jogo" de pressão sobre os trabalhadores (e também sobre os Estados nacionais) no sentido de um rebaixamento do valor da força de trabalho (desregulamentar direitos e flexibilizar as relações de trabalho) como condição para a realização de investimento ou manutenção da unidade produtiva. No caso brasileiro, esse processo foi estimulado pela guerra fiscal entre unidades da federação, que trouxe problemas tanto para os trabalhadores das antigas unidades, com pressão para rebaixar direitos e salário, quanto para os das novas instalações, que tinham um padrão bem mais precário. Vide o exemplo do setor automotivo.

Em segundo lugar, nesse cenário de maior exposição à concorrência e dominado pela lógica da *financeirização*, é desencadeado um processo de redefinição das atividades produtivas e de reestruturação produtiva,[114] levando as empresas a adotarem estratégias de racionalização dos custos e de conquista de novos patamares de produtividade, o que significou, entre outras práticas, uma pressão para reduzir o "custo Brasil" (incluindo a questão do preço da força de trabalho). O conjunto de inovações tecnológicas e organizacionais contribui para impulsionar a flexibilidade tanto numérica como funcional. A numérica pode ser observada na estratégia das grandes empresas e do setor público de adotar a terceirização e outras formas de contratação como meio para reduzir custos e facilitar o rompimento do contrato. Parte das pequenas, pressionada pelas grandes e num cenário de demanda reduzida, utilizou-se da informalidade como estratégia de sobrevivência no mercado. Do ponto de vista funcional, ocorreram alterações na alocação (polivalência), na remuneração e no tempo de trabalho – práticas potencializadas pelas inovações no campo da informação, comunicação e transporte.

[114] A reestruturação produtiva envolve 5 dimensões: 1) as inovações nos equipamentos e materiais; 2) a mudança na relação entre empresas (por um lado, fusões, joint venture, compartilhamento de projetos etc. e, por outro, externalização e horizontalização da empresa); 3) novos métodos de organização da produção (just in time, kanban, qualidade total, manutenção preventiva etc); 4) novos métodos de organização do trabalho (trabalho em grupo, polivalência etc); e 5) inovações na gestão do trabalho (adoção de métodos "participativos" e de envolvimento do trabalhador com a empresa). Cf. Salerno, 1992 e Krein, 1996.

Em terceiro lugar, a crise econômica tem efeitos deletérios sobre o mercado de trabalho, especialmente com a explosão do desemprego[115] e o aumento da informalidade, do trabalho por conta própria e da geração de ocupações em pequenos negócios. Santos (2006) destaca que o principal fenômeno, a partir dos anos 90, é o crescimento de ocupações não assalariadas formais. Ao mesmo tempo, há uma significativa queda do nível de emprego nos grandes estabelecimentos e nos setores mais estruturados tanto do ponto de vista econômico como sindical. Para Baltar (2003a) há um forte estreitamento do mercado de trabalho nos anos 90; cenário, portanto, propício para a adoção da flexibilização das relações de emprego, dado o menor poder de barganha dos trabalhadores. Por isso, pode-se afirmar que a própria dinâmica do mercado de trabalho no período foi responsável pela promoção da flexibilização, pois proporcionou a proliferação de formas mais precárias de contratação (temporário, estágio, pessoa jurídica, cooperativas, terceirizados etc.) e deu base para a introdução de novos temas de interesse das empresas na mesa de negociação.

Nos primeiros anos do século XXI, com as mudanças nas condições de operação da economia, houve uma certa inflexão no mercado de trabalho a partir do crescimento do emprego formal e nas grandes empresas e de uma modesta redução do desemprego. Apesar de não alterar as suas características estruturais, abre-se espaço para uma pequena melhora nos indicadores sindicais e algum fôlego para as negociações coletivas. Mas, na essência, o mercado de trabalho continua muito desfavorável, com altas taxas de desemprego, informalidade, formas precárias de contratação e baixos salários.

Em quarto lugar, prevalece no período analisado, especialmente após a eleição de 1989, a hegemonia de políticas neoliberais, com um ataque explícito à regulação pública do trabalho e à organização sindical, através da proposição de medidas de desregulamentação de direitos trabalhistas e flexibilização de relações de trabalho, assim como de fragilização do movimento sindical, que se propunha a fazer oposição às reformas em curso, como pode ser observado no movimento paradigmático da greve dos petroleiros em 1995. No ideário neoliberal, duas são as instituições atacadas pelos limites que colocam ao livre funcionamento do mercado: o Estado e o Sindicato (ANDERSON, 1994). Nesse sentido, a lógica é procurar eliminar os entraves também ao livre funcionamento do mercado de trabalho. Não é sem razão que duas palavras se

[115] Em duas décadas, o desemprego praticamente triplicou, passando de 8,9, em 1999, para mais de 20%, em 2003, segundo a PED/DIEESE/SEADE, na Região Metropolitana de São Paulo.

tornaram praticamente mágicas para enfrentar os problemas do mercado de trabalho: empregabilidade e empreendedorismo. Em outros termos, as opções políticas mais gerais vão claramente na perspectiva de fortalecer a lógica da flexibilização, o que contribui para induzir certos comportamentos nas pessoas, nos agentes econômicos e nas instituições em relação à regulação do trabalho.

Por último, depois de 25 anos de estagnação econômica e de hegemonia conservadora neoliberal nos anos 90, o país começa a vivenciar uma crise social, expressada, por um lado, no esgarçamento do tecido social e no aumento da criminalidade e, por outro, na perda de referência de instituições e valores republicanos, inclusive, as de representação dos interesses sociais mais universais.

Esse cenário, que combina estagnação e reorganização econômica com mudanças no papel do Estado, segmentação e esgarçamento do tecido social, gera um contexto não só desfavorável ao emprego como também à ação coletiva dos trabalhadores. Os indicadores sindicais, diferentemente da década anterior, apresentam uma piora substantiva, com a queda do número de greves[116] e da taxa de sindicalização,[117] o aumento da pulverização sindical, a estagnação ou redução da regulamentação por meio da negociação coletiva e a perda do peso político do sindicalismo na sociedade.[118]

Além dos aspectos acima, há outros três cuja compreensão se faz necessária. Em primeiro lugar, o sindicalismo passa a ser explicitamente combativo, em especial nos setores mais organizados, sendo classificado como uma instituição que atua contra a sociedade, pois defende interesses *corporativos,*[119] e contribui para a concentração de renda (Franco et al, 2003). Os portadores de direitos passam a ser considerados como '*privilegiados*'. Como exemplo, pode-se citar a campanha pública e institucional contra os petroleiros em greve em 1995[120] e os servidores públicos, especialmente os das estatais e de cargos de carreira no Estado. Os "privilégios" dos integrados ao mercado de trabalho são contrapostos à falta de

[116] O número de greves no Brasil caiu de quase 4000, em 1989, para pouco mais de 500 em 1999.
[117] A taxa de sindicalização do total de ocupados, segundo a PNAD cai de 17,30, em 1992, para 16,8%, em 2002. A queda não é mais expressiva porque há uma certa compensação da diminuição da sindicalização no setor industrial, financeiro e de transporte pelo crescimento no segmento público, educação e rurais.
[118] Os sindicatos perderam posições entre as entidades de maior confiança da população (Cardoso, 2003).
[119] Corporativo, na visão difundida, significa a defesa de interesses da corporação em detrimento da sociedade.
[120] No enfrentamento da greve, o governo tinha dois objetivos: 1) impor uma derrota ao movimento sindical, que fazia oposição ao seu programa de reformas; e 2) impedir o avanço do movimento sindical cutista, principalmente no setor estatal, para acabar com os empecilhos à sua proposta de reforma no âmbito do Estado, particularmente relacionada às privatizações.

trabalho dos desempregados e excluídos do mercado de trabalho. É o mesmo discurso conservador utilizado nos países desenvolvidos, mas no âmbito de uma realidade totalmente distinta.

Em segundo lugar, as transformações econômicas e produtivas também promovem uma alteração no perfil da classe trabalhadora, tornando-a muito mais segmentada e fragmentada. Isso traz dificuldades adicionais para a construção de uma identidade comum entre os trabalhadores e, portanto, para mobilizações coletivas, levando-os a buscarem saídas mais individualizadas para os seus problemas no trabalho e fora dele.

> De acordo com Beck, "a individualização gera as próprias condições institucionais em que os indivíduos são separados das seguranças tradicionais ao mesmo tempo em que perdem o acesso aos direitos básicos e aos recursos oferecidos pela modernidade, ou seja, em que os indivíduos se tornam excluídos"(Hespanha, 2002, p.25). A estratégia de impor critérios de desempenho à remuneração leva à individuação, o que limita a possibilidade da coesão, que é o pressuposto da ação coletiva (KREIN e GONÇALVES, 2005, pp.196 e 197).

Assim, a fragilização também ocorre com a prevalência de um caldo cultural conservador, em que são exacerbados os valores individualistas e mercantis, colocando em xeque a função social da instituição sindical.

Por último, a crise tem relação com a superação de problemas que vêm desde a década de 80, inviabilizando uma ação mais decisiva no contexto dos anos 90. Em outros termos, tanto os problemas organizativos como a falta de clareza das questões em jogo na sociedade desde os anos 80 irão contribuir para que o sindicato não esteja preparado para enfrentar a nova realidade dos anos 90, pois a questão não se resolve simplesmente no âmbito da sua categoria, depende da perspectiva de desenvolvimento social e econômico em disputa na sociedade brasileira.

Diante desse cenário adverso, os sindicatos buscaram desenvolver novas estratégias de ação coletiva, que são diferenciadas, dependendo da concepção sindical e da condição concreta da categoria representada. No campo das relações de trabalho, destaca-se a introdução na pauta de negociação coletiva de uma série de iniciativas de flexibilização. Os sindicatos acabam, muitas vezes por pressão dos trabalhadores e pela ameaça do desemprego, aceitando negociar demandas apresentadas pelo patronato ou pelo governo no campo da remuneração por resultado (PLR), dos benefícios (custos fixos), da jornada (banco de horas e trabalho aos domingos) e das formas de contratação (terceirização, temporária etc), como será analisado a seguir.

Do ponto de vista da ação e da agenda sindical, destacam-se três questões comuns: 1) a opção de as entidades participarem de centrais sindicais, o que as leva ao estabelecimento de alguma articulação com parte do movimento sindical, fazendo-as assumirem determinadas posições da sua central e participarem de lutas mais gerais coordenadas pela mesma; 2) o oferecimento de serviços aos associados, como forma de atender grupos específicos da categoria;[121] e 3) a busca de formas de manutenção da representatividade e afirmação da sua dimensão política na sociedade, tanto abrindo o sindicato para a incorporação de temas específicos que afloram na sociedade, tais como a questão de gênero, raça, cultura e geração, como buscando estabelecer uma articulação das questões de sua base com outras lutas sociais.

As posturas sindicais podem ser, sinteticamente, classificadas em quatro tipos ideais: 1) os que ficaram na resistência, procurando manter a mesma estratégia de contestação dos anos 80, mas sem lograr sucesso; 2) os que aderiram ao discurso do "consenso de Washington", desenvolvendo uma ação sindical pragmática no sentido de buscar os melhores resultados possíveis no cenário colocado; 3) os que se acomodaram, desenvolvendo ações para se manterem na máquina sindical; 4) os que foram, em tentativas de acertos e erros, experimentando novas estratégias, no campo de uma ação mais "propositiva", de intervenção e execução de políticas sociais, de iniciativas na área da economia solidária, de defesa de um sindicato cidadão etc.

A crise do sindicalismo, como conseqüência das questões acima analisadas e da regulamentação da atividade sindical, expressa-se na expansão da pulverização sindical.[122] Em síntese, as razões que explicam o processo de pulverização sindical brasileiro nos anos 90 são: 1) a regulamentação da organização sindical na Constituição de 1988 estimula a criação de entidades sindicais, pois introduz a liberdade estatutária e o fim da necessidade de reconhecimento do Estado; 2) excluída a especificidade do setor público, há o crescimento do número de sindicatos nos setores que ganham maior importância na composição do mercado de

[121] Além de um possível questionamento sobre essa concepção sindical, é nítido que tal política atende a grupos seletos de trabalhadores, pois se torna insustentável, do ponto de vista financeiro, englobar toda a categoria. Por exemplo, os serviços desenvolvidos pelos sindicatos e destacados na pesquisa foram: assistência jurídica, programas de qualificação profissional, programa habitacional, cooperativa de crédito, assistência médica e odontológica, convênios com instituições culturais, recreativas e educacionais com a finalidade de obter desconto etc.

[122] O fenômeno da atomização das entidades sindicais manteve a trajetória de crescimento explosivo nos anos 90. Entre 1992 e 2001, a taxa de crescimento do número de entidades sindicais é 4% ao ano, sendo mais expressiva entre os urbanos (5,2) do que entre os rurais (2,7%), segundo a Pesquisa Sindical/IBGE (2001). Em termos absolutos, o numero de entidades passou de 10 mil, em 1990 , para aproximadamente 16 mil, em 2001.

trabalho brasileiro no período, especificamente no imenso segmento dos chamados serviços. Em geral, o país assiste a um processo de desestruturação do mercado de trabalho com a elevação do desemprego e da informalidade, mas também ocorrem transformações devido ao ajuste econômico realizado no período, combinado com o baixo crescimento; processo que acentuou a heterogeneidade desse mercado e fez emergir ou desenvolver outros segmentos, tais como a terceirização, a ampliação dos pequenos negócios, a segurança pública, o comércio, a informática, a educação privada etc; 3) a expansão é muito mais intensa nas grandes regiões geográficas onde o país tem menor tradição sindical e exploração econômica mais recente, especialmente Norte e Centro-Oeste; e 4) a atomização das organizações sindicais tem relação com dois processos mais gerais de transformação ocorridos na sociedade. Em primeiro lugar, fruto da crise do movimento operário e de suas instituições, dentro de um contexto em que os paradigmas de transformação social sofreram grandes abalos, abriu-se espaço para atitudes mais pragmáticas e personalizadas, que também contribuíram para a constituição de novas entidades como forma de preservar influência política, de sobrevivência ou até de aumentar o prestígio pessoal. Em segundo lugar, como parte do mesmo processo, observa-se um movimento que tende a acentuar a segmentação e fragmentação dos interesses, não só pelas alterações na composição do mercado de trabalho, mas como parte de um caldo cultural que exacerba valores mais individualistas, imediatos e concretos. As questões locais e específicas tenderam a se valorizar em detrimento das questões gerais. Além disso, a pulverização implica acentuar a descentralização das negociações coletivas, como será analisado no próximo tópico.

Enfim, praticamente todas as iniciativas políticas, assim como o ajuste econômico e a fragilização sindical, conspiram contra o trabalho. É nesse quadro que proliferam iniciativas legais, normas coletivas e práticas de flexibilização e precarização das relações de trabalho. Da mesma forma, nesse contexto são questionados os pressupostos do direito do trabalho e das instituições que se estruturam em torno dele. Mas, ao mesmo tempo, são essas instituições, conjuntamente com os sindicatos, que desenvolvem movimentos de resistência e de contraposição á tendência hegemônica em curso, como será visto nos próximos itens do capítulo.

4.1. As negociações coletivas nos anos 90[123]

Nos anos 90, especialmente após o Plano Real, a negociação coletiva não é mais necessariamente sinônimo de ampliação de direitos ou benefícios. Verifica-se, a partir de então, uma inflexão em que, com raras exceções, há uma estagnação de novas conquistas e até, em diversos setores, um processo de barganha de direitos existentes em troca da manutenção (real ou pretensa) do nível de emprego; assim como é introduzida uma nova pauta nas mesas de negociação, especialmente em relação à flexibilização da jornada e da remuneração. As negociações, que continuaram a crescer em termos quantitativos, apresentam, portanto, tendências muito distintas das verificadas no período anterior, especialmente em relação à década de 80.

Com a alteração do contexto econômico e político, o centro das preocupações dos sindicatos passa ser o emprego, sem, no entanto, apresentarem cláusulas substantivas sobre o tema nos contratos coletivos. Mesmo nos setores mais dinâmicos do sindicalismo (ex. bancários de São Paulo, metalúrgicos do ABC, PR e RS), não há cláusulas substantivas sobre a questão do emprego, introduzindo-se apenas algumas normas sobre o processo de desligamento que, geralmente, aumentam o tempo do aviso prévio e prevêem alguma compensação financeira adicional em caso de despedida (por exemplo, plano de demissão voluntária – PDV ou incentivada - PDI) (KREIN, 2001 e 2003).

Em vários estudos[124] sobre o resultado da negociação coletiva em setores selecionados, evidencia-se que grande parte das cláusulas, nos setores com tradição sindical, foi mantida no decorrer da década de 90, inclusive após o Plano Real.[125] Apesar disso, há duas importantes novidades que precisam ser consideradas. Em primeiro lugar, há um processo maior de exclusão do que de introdução de cláusulas.[126] Na análise do conteúdo das cláusulas excluídas pode-se verificar que, por um lado, houve enxugamento em função de aspectos que faziam

[123] Parte do presente item foi desdobrado em um artigo específico, cf. Krein, 2006.
[124] Krein, 2001; Ikeda, 2005; Oliveira e Siqueira, 2002; Carvalho Neto, 1999.
[125] Por exemplo, no estudo de Oliveira e Siqueira (2002), as cláusulas mais freqüentes são: reajuste salarial (100%); garantia de estabilidade provisória ao empregado em idade de alistamento militar (100%), ao empregado em via de aposentadoria (87,5%), à gestante (75%), à vitima de acidente de trabalho (50%) e aos afastados por doença (75%); adiantamento salarial (62,5%); regulamentação das horas-extras (62,5%); adicional de trabalho noturno (50%); e gozo de férias (50%). São temas que mantêm uma regulamentação bastante parecida com o que foi conquistado na década de 80. Estudo das convenções coletivas entre 1993 e 1997 nos seguintes setores do Estado de São Paulo: metalúrgico, construção civil, transporte urbano, alimentação e turismo.
[126] A partir de um estudo do setor metalúrgico (São Paulo, Paraná e Rio Grande do Sul), evidencia-se que, entre 1995 e 2000, foram excluídas 131 cláusulas e foram incluídas somente 70 (KREIN, 2001).

pouco sentido para as partes, pois tais questões estão asseguradas na lei ou já foram incorporadas na relação de emprego. Mas, por outro lado, houve perda de direitos para os trabalhadores ou redução da regulação, por exemplo: exclusão de cláusulas sobre produtividade; reajustes menores que a inflação; eliminação de alguns benefícios (ex. auxílio escolar, pagamento do auxílio natalidade, convênio médico, atendimento médico, complementação do auxílio previdenciário); exclusão da indenização especial ao empregado demitido com 45 anos de idade ou mais; redução de estabilidades provisórias em relação ao que está assegurado na lei (tais como no caso da gestante e do jovem em idade de prestação do serviço militar); e redução do adicional de hora-extra, horário noturno e da gratificação por tempo de serviço (KREIN, 2001).

Em algumas outras categorias esse processo foi muito mais intenso, como, por exemplo, trabalhadores das telecomunicações (UCHIMA, 2005), construção civil, bancários de instituições estatais ou ex-estatais, químicos, têxteis e rurais do Estado São Paulo (Krein e Teixeira, 2001). Ou seja, a negociação coletiva no período recente contribuiu também para flexibilizar direitos já existentes.

A lógica da redução da regulação, por meio da negociação coletiva, vai na seguinte direção: 1) diminuir custos fixos, eliminando-os ou transformando-os em variáveis; 2) aumentar a liberdade do empregador para ajustar o volume e custo da força de trabalho; 3) substituir benefícios ou remunerações fixas por outros com incentivo ou renúncia fiscal (alimentação, PLR etc); e 4) aproximar a regulação do que está assegurado na legislação trabalhista, reduzindo os adicionais presentes nos convênios coletivos.

Em segundo lugar, as cláusulas incluídas nem sempre significam acréscimo da regulação pública ou de novos direitos, pois houve crescimento de normas com conteúdo flexibilizador. Por um lado, os principais avanços detectados foram:[127] a introdução ou melhoria de algum benefício social (auxílio funeral, abono por aposentadoria, indenização por morte ou invalidez, seguro de vida, complementação do 13º salário) – muitas vezes como compensação de um reajuste menor dos salários; a introdução do tema qualificação profissional; os avanços na área de saúde e segurança do trabalho; a estabilidade aos portadores de HIV; a proibição do trabalho infantil; e a não discriminação racial e de gênero (intenção).

[127] Em pesquisas realizadas no Estado de São Paulo (KREIN e TEIXEIRA: 2001),

Além disso, há (em poucas categorias) tímidas regulamentações no tema do emprego, especialmente encarecendo as demissões e até reduzindo e flexibilizando a jornada (setores da saúde pública e montadoras). Em geral, as novas conquistas foram limitadas, concentrando-se em aspectos relacionados com uma temática mais geral que ganhou espaço na sociedade. O volume de conquistas, em comparação com a década de 80 e até com o início da década de 90, é bem menos significativo. Como expressão desta tendência, pode-se verificar em uma pesquisa com dirigentes sindicais, que, para uma ampla maioria, a manutenção dos direitos sociais (benefícios) era considerada como uma importante conquista. Se acompanhada do reajuste integral do período anterior já era motivo de comemoração (KREIN, 2001b). É a negociação coletiva como mecanismo de resistência à retirada de direitos.

Por outro lado, diversas cláusulas inseridas nas convenções coletivas significam uma flexibilização na determinação do uso e remuneração do trabalho, ou, pelo menos, revelam-se controvertidas, tais como: abono salarial em detrimento do reajuste, participação nos lucros e resultados, introdução da jornada flexível e do banco de horas, regulamentação do trabalho das pessoas em contrato de experiência, por prazo determinado e da mão-de-obra presidiária – aspectos que serão analisados nos capítulos 3 e 4.

Outra dimensão extremamente importante a ser observada diz respeito ao que não entrou nos contratos coletivos de trabalho, ou, quando entrou, configurou-se como cláusulas sem conteúdo normativo. Trata-se de analisar a capacidade do sindicato de responder às transformações em curso a partir dos anos 90. Constituem raríssimas exceções os sindicatos que conseguiram se contrapor aos ajustes promovidos pelas empresas.[128] Alguns temas extremamente importantes no contexto das transformações ocorridas nos anos 90 estão praticamente ausentes das convenções e acordos coletivos, tais como: emprego (nível, estabilidade etc), trabalho estágio, ritmo e intensidade do trabalho, sobre-jornada, terceirização, inovações tecnológicas e organizacionais, acesso às informações e organização sindical no local de trabalho. Portanto, a percepção é de que a ausência de certos temas nos contratos coletivos indica a ampliação da liberdade das empresas em determinar as condições de uso, contratação e remuneração do trabalho.

[128] Cf. Bresciani (1994) sobre as negociações no setor automotivo do ABC, em que o sindicato consegue negociar a reestruturação produtiva. Outra pesquisa que trata dessa negociação é de Carvalho Neto (1999).

Apesar de não ter ocorrido nos setores mais estruturados um esvaziamento formal das convenções coletivas, o mesmo já pode ser afirmado no caso dos setores menos dinâmicos do ponto de vista econômico. Por um lado, nessas categorias, há um padrão mais rebaixado de regulação do trabalho. Por outro lado, em algumas categorias, ocorreu uma redução da regulação pública do trabalho não só por meio da eliminação de muitos direitos como também por mudanças de cláusulas em favor do empregador, como por exemplo: construção civil, rurais de São Paulo, ex-empresas do setor estatal (telecomunicação – São Paulo, segundo Uchima, 2005; e siderúrgico, segundo Garcia, 2004), bancos públicos federais e estaduais etc.

A prevalência da lógica dos interesses locais foi favorecida pelo processo de desregulação da economia e introdução de inovações tecnológicas e organizacionais, assim como pelas medidas de flexibilização do mercado de trabalho. O conteúdo básico das negociações descentralizadas refere-se principalmente ao uso do tempo de trabalho, à reestruturação das tarefas, à introdução de novas tecnologias e à remuneração flexível. São conteúdos que se adaptam melhor à negociação por empresa.

A descentralização, em alguns casos, também advém da própria pressão dos trabalhadores, como forma de tentar assegurar o emprego ou de obter condições mais favoráveis de barganha. E, ainda, ela foi uma estratégia sindical para assegurar alguma representatividade nas grandes empresas. Portanto, tem-se um processo de descentralização com um esvaziamento das negociações gerais, que são substituídas pelo espaço da empresa, o que acentua a diferenciação entre os trabalhadores.

A questão é que a fragmentação das negociações pode contribuir para o fortalecimento de uma regulação privada, o que, além de fragilizar a ação coletiva e o sentimento de solidariedade, aprofunda a heterogeneidade e diminui o grau de cobertura dos acordos e convenções coletivas. Dessa forma, mesmo sendo difícil a generalização, podem ser apresentadas algumas situações – que merecem ser melhor pesquisadas – onde a regulação social tem peso distinto, dependendo do tamanho da empresa, de sua inserção na economia e da forma como estão organizados os trabalhadores. Por exemplo:

- Nas *grandes empresas*, principalmente dos setores mais dinâmicos da indústria, os benefícios e as relações de trabalho aí aplicadas, na sua maioria, extrapolam a legislação e as normas da convenção coletiva. Tende a prevalecer, nesse caso, o acordo coletivo ou a política unilateral da empresa.

- Nos *setores menos dinâmicos da economia* (onde prevalecem pequenas e médias empresas) com *presença sindical*, a convenção coletiva tem ainda um papel importante na determinação dos benefícios existentes. Nesses setores, o próprio processo de negociação é, historicamente, mais frágil. Para eles, as negociações mais pulverizadas e descentralizadas tendem a fragilizar os trabalhadores na sua luta por melhores condições de trabalho e remuneração. Ao mesmo tempo, nas negociações gerais, a referência que pauta as cláusulas não é a grande, mas a pequena e a média empresa;
- *Nos setores econômicos menos dinâmicos, em que a presença sindical é frágil*, a base de benefícios é aquela estabelecida em lei, quando esta é respeitada. Nesses setores, como demonstra Noronha (1998), as próprias convenções coletivas basicamente reafirmam o que está na legislação. Essa estratégia é utilizada pelos sindicatos com a finalidade de garantir a efetividade dos direitos já existentes. Em alguns setores, há uma grande luta pelo cumprimento da lei e para ter o direito de poder reivindicar benefícios. Por isso, a manutenção dos direitos na lei, além de ser uma referência para os demais setores, é extremamente importante para a garantia de um patamar básico de civilidade na relação de emprego para a grande maioria dos trabalhadores brasileiros;
- *Nos setores informais, trabalho por conta própria, terceirizados, cooperativas (grande maioria), pequenas empresas familiares* e outras, não há cobertura pela negociação coletiva, nem pela representação sindical, tendendo a predominar a ilegalidade, principalmente através dos contratos sem registro em carteira de trabalho, onde muitos dos direitos inscritos na lei são uma referência geral, mas, na prática, não são respeitados na sua integralidade. Como esses setores cresceram nos anos 90, ampliou-se o número de pessoas sem proteção trabalhista[129] ou previdenciária. Não havendo estatística do grau de cobertura da negociação, pode-se fazer uma analogia com os contribuintes da Previdência Social, condição que abrange somente 40% do total dos ocupados no Brasil, já que grande parte destes estão na informalidade. Esse grupo é expressão do que está sendo chamado de desestruturação do mercado de trabalho**.**

Em síntese, os temas emergentes, na sua maioria, estão vinculados à flexibilização na determinação do uso do trabalho, especialmente da remuneração e da jornada. O que aparece

[129] A falta de proteção se dá em termos reais, efetivos, já que teoricamente a maior parte desses trabalhadores tem proteção legal; por isso, quando recorrem à Justiça, tendem a ganhar a causa.

em termos de novos temas é uma desregulamentação no sentido de reduzir os custos do trabalho ou de possibilitar maior liberdade à empresa na determinação do seu uso. Portanto, observados os conteúdos negociados, a tendência das negociações coletivas, especialmente entre 1995 e 2003, foi de uma reversão ou estagnação do processo de ampliação da regulação pública do trabalho. Mais que isso: no período, a negociação coletiva deixou de ser simplesmente um instrumento de ampliação da regulação pública ou dos benefícios trabalhistas para, em muitos casos, contribuir na desregulamentação de direitos e legitimação de práticas de flexibilização.

4.2. Estado e regulação pública do trabalho

Nos anos 90, como já explicitado anteriormente, há uma redefinição do papel do Estado, sob a hegemonia do neoliberalismo, que reflete as transformações em curso no próprio sistema capitalista, tanto em sua forma de acumulação como de legitimação, ocorridas com maior intensidade a partir do último quartel do século XX. Para compreender o papel exercido pelo Estado, incluindo suas diferentes instituições, é necessário, entretanto, considerá-lo não simplesmente como um instrumento de coerção da burguesia sobre a classe trabalhadora. Ele é expressão de uma relação, ou melhor, nos termos de Poulantzas, a condensação de uma relação de forças entre classes ou frações de classe, em que aparece a relação de poder existente na sociedade e, também, as contradições e tensões sociais. O aprofundamento da democracia e a constituição de instituições são construções sociais concretas, fruto de tensões sociais entre distintos interesses, que expressam, em cada momento, as posições hegemônicas presentes na sociedade.[130] Mas, dentro do Estado, dada a sua relativa autonomia, baseada nos valores formais e abstratos da liberdade e da igualdade, estão contidas as contradições políticas e os diferentes interesses de classe. Apesar dos limites da democracia liberal, com a prevalência do sistema capitalista houve espaço para o contraditório e a criação de instituições que vão se contrapor à lógica pura e simples do mercado. É o caso, por exemplo, do direito do trabalho,[131] do sistema de proteção social, das políticas sociais e mesmo da condução ou indução do desenvolvimento econômico. A estruturação do Estado foi fundamental para possibilitar a vida

[130] Cf. Gramsci, 1992 e Poulantzas, 1990.

[131] [...] o direito do trabalho foi sendo construído e, com ele, criadas as instituições do Estado com competência para dizê-lo e fiscalizá-lo, em um processo em que uma burocracia profissional, indispensável ao Estado Moderno, ia sendo constituída. (BIAVASCHI, 2005, p.308).

em sociedade e, a partir de sua intervenção, contiveram-se os excessos resultantes da livre concorrência e colocaram-se limites na forma como o empregador dispõe da força de trabalho, a partir de uma visão de que há uma assimetria na relação entre capital e trabalho e de que o trabalho não pode ser considerado uma mercadoria.[132] O próprio direito do trabalho nasce como uma reação ao primado liberal da autonomia das vontades e, partindo da compreensão de uma profunda desigualdade constituinte entre capital e trabalho no modo de produção capitalista, busca compensar essa assimetria por uma regulação social protetora (BIAVASCHI, 2005).

Nos anos 90, há uma importante mudança no papel do Estado como promotor das condições de funcionamento do mercado, desregulamentando ou re-regulamentando a economia, as finanças e o trabalho. Ou seja, há uma redução de seu papel de diminuir a assimetria natural da relação entre capital e trabalho, de sua participação na produção de bens e serviços e de seu poder de intervenção para orientar o desenvolvimento econômico e social do país.

Particularmente do ponto de vista das relações de trabalho, a intervenção do Estado, esperada pelo "mercado",[133] vai na perspectiva de: 1) redução ou limitação dos direitos existentes na lei, nos convênios coletivos ou em prática informal da empresa; 2) flexibilização das relações de trabalho, na perspectiva de estabelecer maior poder de regulação via mercado, o que aumenta o poder do empregador na determinação das condições de uso e remuneração do trabalho, especialmente em cenários de crise econômica – essas novas regras irão estabelecer uma nova regulamentação (legal, negociada ou imposta); 3) estabelecimento de normas ou contratos sujeitos à ajustes sazonais ou conjunturais; 4) descentralização das negociações coletivas, fortalecendo-se a empresa como lócus central para a regulamentação do trabalho; 5) combate ao sindicalismo classista e independente e, ao mesmo tempo, valorização da "parceria" ou de um sindicalismo despolitizado e que contribua para a empresa melhorar a sua competitividade.

[132] É uma construção histórica em que há uma politização da economia, como chama a atenção Hobsbawm (1985).

[133] O fato é que o chamado "mercado" tem nome, sobrenome e endereço. Ou seja, nos anos 90, as chamadas opiniões do "mercado" confundem-se com os grandes conglomerados financeiros nacionais e internacionais.

4.2.1 – O governo FHC: ampliação da flexibilização[134]

No caso brasileiro, como visto nos itens anteriores, em diversas categorias houve uma flexibilização de direitos por intermédio da negociação coletiva. Mas o Estado teve um papel central na determinação da pauta de flexibilização do trabalho. As maiores iniciativas vieram, no contexto de uma economia e de um mercado de trabalho desfavorável aos trabalhadores, por meio de mudanças legais, dada a natureza do sistema de relações de trabalho vigente no país, em que a legislação tem grande peso. A grande maioria das iniciativas que prosperaram, com a exceção substantiva da lei das cooperativas de trabalho, é de iniciativa do Poder Executivo federal, que pautou o Congresso e jogou peso para a sua aprovação. Dois exemplos cristalinos: em primeiro lugar, como pode ser observado no quadro resumo anexado, a maior parte das iniciativas veio por meio de Medidas Provisórias. As que não foram objeto de MP, tanto as PECs das reformas (previdência, administrativa etc) como os Projetos de Lei, foram patrocinadas pelo Governo Federal.[135]

As mudanças no sistema de regulação das relações de trabalho no Brasil estão relacionadas, num primeiro momento, ao plano de estabilização econômica (Plano Real) e, posteriormente, ao combate do desemprego. São respostas a contextos concretos, mas com uma concepção que fortalece a visão liberal de fragilização da regulação pública.

Houve também algumas iniciativas isoladas de ampliação da regulação, com o intuito de proteger ou aumentar os direitos dos trabalhadores, entre as quais se destacam: a regulamentação do seguro desemprego, os limites impostos ao trabalho da criança e adolescente,[136] a incorporação ao aviso-prévio do valor pago em horas-extras freqüentes,[137] o aumento do valor pago quando o empregador não respeita o intervalo para repouso ou

---

[134] O conjunto das medidas citadas é fruto do estudo realizado para a dissertação de Mestrado deste autor e de duas pesquisas feitas no âmbito do CESIT, em convênio com o SEBRAE (2004) e com o Ministério do Trabalho (2006). Assim, agradeço em especial a contribuição de Magda Biavaschi, Marina Mei de Souza, Darcilene Gomes, Andréia Galvão, Marilane Teixeira e Anselmo Santos que trabalharam diretamente no seu levantamento.

[135] No nosso modelo de presidencialismo de coalizão, o poder da Presidência é muito forte e, com exceção de momentos de rebeldia para estabelecer uma nova base de negociação, via de regra há a aprovação de medidas sem a interferência do Executivo Federal.

[136] Emenda Constitucional n.º 20/98 e Lei 10.097/00: ampliação da idade legal para o trabalho, que passou para 16 anos. Além disso, tem o ECA (Estatuto da Criança e do Adolescente), que garante condições de trabalho mais dignas.

[137] Lei 10.218/01: o valor das horas-extraordinárias habituais passou a integrar o aviso-prévio indenizado (art. 487, § 5º da CLT), e o reajustamento salarial coletivo, determinado no curso do aviso prévio, passa a beneficiar o empregado pré-avisado da despedida, mesmo que tenha recebido antecipadamente os salários correspondentes ao período do aviso, que integra seu tempo de serviço para todos os efeitos legais.

alimentação[138], a proibição da discriminação no mercado de trabalho por sexo e raça[139], a ampliação da falta justificada em caso de exame vestibular ou comparecimento em juízo[140] e as regras mais favoráveis para exercício do direito à licença maternidade.[141] Embora sejam medidas pontuais e escassas, ampliam a regulação pública das relações de trabalho (CESIT/SEBRAE, 2004).

Nota-se, porém, que, quando se faz o balanço do conjunto das mudanças, fica nítida, na última década, a orientação flexibilizadora e redutora de direitos e garantias dos trabalhadores nas medidas pontuais adotadas, tornando-se claro também que as medidas ampliadoras de direitos neste período desempenham um papel praticamente marginal no conjunto das alterações. A efetividade das medidas e seus reflexos no sistema de regulação e no mercado de trabalho são objeto da presente tese nos próximos capítulos. Aqui, vamos apenas enumerá-las para possibilitar um dimensionamento de sua amplitude:

1) *Formas de contratação*: contrato por prazo determinado, suspensão do contrato, cooperativas de mão-de-obra, denúncia da Convenção 158 da OIT, contrato parcial, ampliação da terceirização e contratos atípicos no setor público;
2) *Regulação do tempo de trabalho*: liberação do trabalho aos domingos no comércio e introdução do banco de horas;
3) *Remuneração do trabalho*: fim da política salarial, Participação nos Lucros e Resultados, salário mínimo e salário utilidade;
4) *Forma de solução de conflitos*: Comissão de Conciliação Prévia e reforma no judiciário trabalhista.

[138]A Lei 8.923/94 veio determinar um acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho quando o intervalo para repouso e alimentação não for concedido corretamente pelo empregador (CESIT/MTE, 2006). O intervalo não gozado integra a jornada, portanto a condenação é ao pagamento como extra.

[139]A Lei 9.799/99 combate a discriminação por sexo, cor, idade ou situação familiar no trabalho, passando a proibir, por exemplo, a publicação de anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, ou a diferenciar remuneração. É uma lei infraconstitucional e que é editada a partir dos dispositivos da Lei Maior, que incorpora ao princípio da não discriminação, aliás ínsito ao Direito do Trabalho.

[140] Lei 9.471/97 e Lei 9.853/99.

[141] Lei 9.799/99 e Lei 10.421/02: torna mais flexível o início da licença maternidade, estende o direito às empregadas que obtiverem a guarda judicial de criança para fins de adoção e o direito de ser dispensada para 6 consultas de pré-natal sem prejuízo no salário. Além disso, em 1999, o recebimento da licença passou a ocorrer diretamente na Previdência, trazendo imensas dificuldades para as mães. Processo revertido em 2003, quando a empresa novamente fica encarregada de efetuar o pagamento do salário na licença, descontando do valor que precisa recolher (Lei 9.876/99 e depois Lei 10.710/03) (CESIT/MTE, 2006).

No final de seu mandato, FHC tomou outra importante iniciativa: o projeto de lei prevendo a prevalência do negociado sobre o legislado,[142] que estabeleceria uma mudança substantiva no sistema de proteção social, pois reduziria o papel do Estado à atuação somente nas brechas da negociação entre as partes. Assim, toda a legislação social estaria sujeita à alteração pela vontade autônoma das partes. Com isso, a regulação social do trabalho seria marcadamente privada, especialmente considerando um mercado de trabalho estrutural heterogêneo como é o brasileiro.

O projeto chegou a ser aprovado na Câmara, mas não deu tempo de passar pelo Senado Federal. O governo Lula retirou-o de pauta sob a alegação de que seria um tema de discussão no Fórum Nacional do Trabalho – que será analisado em item específico. A aprovação dessa legislação praticamente completaria a reforma trabalhista, pois permitiria um rebaixamento, via negociação coletiva, dos direitos inscritos e regulamentados em lei. A sua apresentação mostra, com clareza, o sistema de relações de trabalho que o governo FHC almejou implementar no país. O processo de flexibilização das relações de trabalho continuou avançando por meio de uma série de medidas pontuais.

Corroborando a mudança no papel do Estado, as iniciativas do governo FHC procuraram fortalecer os outros dois espaços de regulação do trabalho, ou seja, o da empresa, por meio do incentivo à descentralização das negociações, e o da autonomia dos agentes, por meio da "livre negociação", mas procurando condicionar a pauta aos temas da flexibilização.

A participação ativa e decisiva do Poder Executivo não se limita ao campo legal. A partir do momento em que há uma sinalização de qual é a política almejada, ocorre uma alteração no comportamento dos agentes sociais, que passam a considerar essa formulação, o que estimula a adoção de práticas reforçadoras da lógica da flexibilização das relações de trabalho, assim como de descumprimento das normas coletivas que estão sob questionamento ou "ataque". O desdobramento é a perda de força da própria eficácia e sentido da legislação trabalhista, especialmente em um contexto de estreitamento do mercado de trabalho, pois há uma indicação para o conjunto da sociedade, especialmente para as empresas, de que a tendência é fragilizar a regulação estatal do trabalho.

Trata-se de uma redefinição que contribui para aprofundar a regulação privada, fortalecendo o jogo dos agentes econômicos no mercado, ao promover iniciativas de

[142] Alteração no artigo 618 da CLT.

flexibilização, ao incentivar negociações descentralizadas e ao privilegiar o enfrentamento seletivo do movimento sindical.

> Do ponto de vista político e social, engendra-se um processo de privatização das poucas regras públicas e sociais do uso da força de trabalho, com a conivência do governo na burla da legislação trabalhista vigente e ao largo de mecanismos políticos que convencionem outras regras. O vácuo criado pela omissão do Estado na manutenção e renovação das relações de trabalho passa a ser preenchido por processos múltiplos e diversificados de privatização das regras sociais no uso da mão-de-obra. As motivações que conduzem à definição das novas regras de contratação e de negociação coletiva são regidas pelas circunstâncias do mercado, no momento presente caracterizadas pela maior intensidade competitiva dos mercados, reestruturação produtiva e aumento das taxas de desemprego (CACCIAMALLI, 1998, p. 13).

A implementação dessas iniciativas também fragiliza o Estado na prestação dos serviços sociais, afetando as fontes de financiamento das políticas sociais; por exemplo, a PLR, ao ser desvinculada do salário, constitui um pagamento que não gera a incidência de contribuições sociais e previdenciárias. Essas medidas, além do próprio desassalariamento e desemprego, afetam as políticas sociais cujas fontes de financiamento estão vinculadas à folha de pagamento, tais como a educação, a seguridade social, a segurança no trabalho, a reforma agrária, a habitação e o saneamento básico.

A questão central colocada, não só no que diz respeito ao sistema de relações de trabalho, mas também ao modelo de organização social e econômica implementado no Brasil e à definição do papel do Estado, é: quem se apropria da riqueza gerada na sociedade? A tendência atual é de que as empresas, especialmente do setor financeiro, se apropriem do excedente, em detrimento da construção de um sistema de proteção social e dos direitos dos trabalhadores. Nessa perspectiva, o Estado está a serviço de uma lógica em que grande parte de sua arrecadação e função destina-se a satisfazer “as vorazes expectativas dos mercados”. Como destaca Belluzzo (2006, p.11), “a grande empresa que se lança às incertezas da concorrência global necessita cada vez mais do apoio dos Estados Nacionais dos países de origem. O Estado está cada vez mais envolvido na sustentação das condições requeridas para o desempenho das *suas* empresas na arena da concorrência generalizada e universal”.

Esses são processos sociais que provocam reações e tensões. O governo, apesar de ter avançado na flexibilização e re-regulamentação de aspectos centrais da relação de emprego, conseguiu rebaixar, mas não desmantelar a legislação social vigente no país. As resistências estão presentes em diversas instituições públicas, que muitas vezes apresentam opções contraditórias influenciadas pela hegemonia flexibilizadora, mas também na sociedade, que

tem aversão à retirada de direitos, pressionando o Congresso Nacional e o governo. Como expressão dessa resistência, está a não aprovação da prevalência do negociado sobre o legislado e o não desmantelamento do sistema de proteção social consolidado na Constituição de 1988. No contexto desse movimento de tensão, vamos analisar três instituições estatais (sistema de fiscalização, Justiça do Trabalho e Ministério Público do Trabalho), que foram influenciadas pelos ventos neoliberais da flexibilização e redefinição do papel do Estado, mas também empreenderam movimentos de resistência na perspectiva de assegurar a implementação da regulamentação formal do trabalho.

4.3 A Justiça do Trabalho: resistência x flexibilização

Na onda da *desconstrução* da regulação pública e reafirmação de uma regulação mais privada do trabalho, há um ataque às instituições que zelam pela aplicação das normas de proteção social ao trabalho. Nesse sentido, a partir dos anos 90, as críticas à Justiça do Trabalho acentuam-se, especialmente por parte das correntes defensoras da flexibilização e dos empregadores,[143] como forma de esvaziar a sua função de guardiã das normas e de estimular a livre negociação entre as entidades de representação dos trabalhadores e do empregador ou seu órgão sindical. A questão encontrou terreno fértil, pois parte do movimento sindical também tem uma visão crítica da atuação da Justiça do Trabalho, especialmente em relação ao poder normativo.

As críticas à Justiça do Trabalho não são novas, pois parte do movimento sindical já fazia campanha contra o Poder Normativo e a sua ineficiência, caracterizada pela morosidade, assim como pela figura decorativa e privilegiada do juiz classista. No momento de ascensão do sindicalismo dos anos 80, tais críticas tinham relação com a possibilidade de o Poder Judiciário, ao julgar o dissídio coletivo, abortar um processo de mobilização em curso que visava à obtenção de melhores condições de trabalho. No contexto dos anos 80, a Justiça do Trabalho foi reconhecendo e legitimando certas conquistas obtidas pelos trabalhadores expressas em convênios coletivos e mesmo inovando, ao assegurar outras que não haviam sido negociadas pelo processo de auto-composição. Ou seja, nesse cenário histórico, a tendência da

[143] Parte do movimento sindical, essencialmente a CUT, sempre critica contundentemente o poder normativo da Justiça do Trabalho. Apesar disso, muitos de seus sindicatos utilizaram o poder normativo para garantir alguma proteção adicional à que constava na legislação trabalhista.

Justiça do Trabalho foi de acompanhar uma lógica de ampliação da regulação pública que está expressa na análise dos precedentes normativos da década de 80, consolidando um entendimento de normas que ia para além do que estava assegurado na legislação, como demonstram Loguércio (1998), Miranda (2001) e Horn (2003).[144]

Nesse cenário, tem-se um movimento contraditório. Por um lado, há a resistência de Tribunais e magistrados do trabalho à lógica da flexibilização em curso, com o propósito de assegurar a própria fisionomia do Direito do Trabalho – de proteção do elo mais frágil da relação entre capital e trabalho – e de garantir que as normas inscritas no arcabouço legal brasileiro fossem respeitadas. Por outro lado, a tendência de flexibilização atingiu o Judiciário Trabalhista, essencialmente, de três maneiras: 1) na efetivação de reformas que reduziram o seu papel, entre as quais destacam-se: a) a regulamentação da conciliação e mediação, que ampliou os mecanismos de solução de conflitos extrajudiciais, privados; b) o esvaziamento e limitação do Poder Normativo; e c) o controle de corte disciplinar à atuação dos magistrados, por meio da introdução de mecanismos de gestão que computam pontuação para promoção e por programas de "qualidade total"; 2) nas iniciativas de adaptação do Judiciário ao contexto político da dedada de 90, de hegemonia neoliberal, como será analisado abaixo; e 3) no esvaziamento e até na inversão da própria natureza e princípios do direito do trabalho.

Começando pelos elementos que reforçam a lógica da flexibilização, as reformas acima citadas, como já demonstrado anteriormente, fazem parte de um processo mais amplo de redefinição do papel do Estado, na perspectiva de reduzir ou esvaziar a regulação pública tanto do trabalho quanto da economia, assim como de fragilizar as instituições republicanas.

4.3.1 As reformas no Poder Judiciário na lógica da flexibilização

A natureza do trabalho da Justiça do Trabalho foi alterada nos anos 90, entre outros fatores, a partir de uma série de reformas, destacando-se: o fim da representação classista (2000) e, com essa alteração, a substituição das Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (2000); a introdução do rito sumaríssimo[145] (1999); a mediação e arbitragem privada (1996); as comissões de conciliação prévia (2000); a lei de falência (2004); a mudança

[144] Um pequeno exemplo: o adicional de hora-extra era de 100% sobre a normal nos julgamentos dos dissídios coletivos.

[145] O rito sumaríssimo já está cercado de grande polêmica, mas no testemunho de muitos juízes (debate realizado em dois cursos com magistrados em 2006) ele não tem configurado um cerceamento à função da Justiça do Trabalho.

da competência da Justiça do Trabalho (2005); e o esvaziamento do Poder Normativo da Justiça do Trabalho. Nem todas as reformas ou alterações têm um caráter nitidamente flexibilizador ou de esvaziamento dessa instituição, apesar de se reconhecer, em certas pressões em prol da reforma do judiciário trabalhista, um objetivo claro de esvaziamento de seu papel, em uma concepção hegemônica de diminuir a participação do Estado. Dado o nosso objeto do estudo, serão destacados, de forma sintética, apenas três aspectos dessas reformas, a saber: as CCPs, o esvaziamento do poder normativo e a lei de falência.

As Comissões de Conciliação Prévia (CCPs)[146] constituem uma das primeiras medidas introduzidas que afetam os direitos trabalhistas e esvaziam a função da Justiça do Trabalho. Elas foram introduzidas, em 2000, com a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho, por meio de conciliações extrajudiciais, abrindo espaço para uma solução privada desses conflitos; isto é, retira do Estado a *jurisdictio*, transferindo esta atribuição a uma mediação privada e possibilitando que os trabalhadores (por meio de suas representações) e os empregadores (de forma direta ou por meio de representação) efetuem acordos sobre débitos trabalhistas,[147] inclusive com eficácia liberatória de alguns direitos, mesmo no curso do contrato, e sem a interferência do Estado. Nesse sentido, toca no papel do Estado, no caso, da Justiça do Trabalho, a quem incumbe constitucionalmente apreciar as lesões ou ameaças a direitos assegurados.

Além disso, a sua regulamentação apresenta outras duas características que reforçam a lógica de esvaziamento da Justiça do Trabalho: 1) Ela é impositiva, ao ser estabelecida como instância prévia obrigatória às demandas trabalhistas, quando existente a CCP. Na letra da lei está previsto que o ingresso na Justiça exige como condição um termo de frustração da negociação, mas há controvérsias sobre a sua constitucionalidade, com interpretações divergentes a respeito. 2) Pode cercear o acesso à Justiça e, nesse sentido, constituir um obstáculo ao amplo acesso constitucionalmente assegurado, ao prever a impossibilidade de o reclamante recorrer à Justiça sobre qualquer cláusula que não tiver sido ressalvada no acordo de conciliação, pois a conciliação quita o contrato. É verdadeiro que muitas das decisões

[146] Lei N.º 9.958/2000 das CCPs. Além disso, existe a lei, de 1996, que regulamenta a mediação e arbitragem.

[147] A sua composição é paritária e pode ser organizada de três maneiras, nos âmbitos: a) da empresa ou grupo de empresas (entre uma comissão eleita pelos trabalhadores e representantes da empresa); b) de uma categoria profissional (entre representantes das entidades sindicais e patronais da respectiva categoria); e c) de intercategorias, envolvendo mais de uma entidade sindical e patronal, ou centrais sindicais. Quando a comissão se constitui por empresa ou grupo de empresas, os representantes dos trabalhadores são eleitos em escrutínio secreto, proporcionalmente ao número de funcionários da empresa.

proferidas em vários graus de jurisdição têm interpretado essa lei em consonância com os princípios que fundam o Direito do Trabalho e considerado um obstáculo ao direito constitucional de amplo acesso ao Judiciário, sendo este um direito prestacional público acessível a todos os que buscam a reparação de direitos lesados, ou mesmo de ameaça de lesões. Certas decisões, inclusive, têm afastado a exigência da ida à CCP como sendo obrigatória, por vezes, por exemplo, invocando a inconstitucionalidade dessa exigência, por outras afirmando que a ida à CCP é uma mera faculdade. Mas ainda que se reconheça a existência de decisões que buscam interpretar o instituto à luz dos princípios constitucionais e do Direito do Trabalho, o fato é que o objetivo da medida é o de fortalecer a solução privada dos conflitos trabalhistas e de permitir a renúncia de direitos no curso do contrato, especialmente porque, em tempos de ajuste fiscal, isto não implica custos ao poder público.

As CCPs tiveram rápida propagação, especialmente nos primeiros três anos de sua vigência. Por um lado, contaram com o apoio das principais entidades de representação dos trabalhadores e dos empregadores. Apesar de muitas destacarem os aspectos negativos e prejudiciais aos trabalhadores, as organizações obreiras viram nas CCPs uma forma de superar a morosidade da Justiça do Trabalho e de fortalecer a entidade sindical ao lhe atribuir novas funções num contexto de grande restrição à ação coletiva. Também é preciso ressalvar que as centrais, especialmente a CUT e a Força Sindical, já defendiam historicamente mecanismos extrajudiciais de solução dos conflitos (Galvão, 2003). Além disso, para algumas entidades, as CCPs começaram a significar uma nova fonte de receita. Em síntese, os fatores que ajudaram a propagar as CCPs são: 1) ampliação das "competências dos sindicatos" no sentido de terem poder para conciliar direitos individuais, sem o estabelecimento de mobilização e pressão sobre o empregador; 2) nova fonte de financiamento; 3) receio de perder espaço para entidades concorrentes[148]; 4) crítica dos trabalhadores à morosidade da Justiça do Trabalho.

Para os empregadores, as vantagens são muito evidentes, pois significa reduzir custos. Segundo Pedro Constantino Evangelista, diretor titular do Departamento Intersindical da FIESP, citado por Galvão (2003, p.249), "um acordo via Comissão de Conciliação Prévia custa menos de 5% do que seria gasto numa demanda trabalhista". De acordo com Galvão (2003), na

[148] No estado de São Paulo, a Força Sindical, junto com o SIMPI (Sindicato das micro e Pequenas Indústrias), cria, em 2000, 148 núcleos de conciliação inter-categorias, que faziam conciliação de qualquer categoria profissional. Como reação, algumas entidades criaram as suas CCPs para evitar que os núcleos começassem a conciliar acordos de sua base de representação.

visão da CNI, outro argumento empresarial "é que a CCP contribui para reduzir o conflito e ajuda na criação de um clima de maior cooperação". Mas a questão fundamental, além da redução de custos, é que a auto-composição fortalece o poder do empregador em dispor de mecanismos de pressão sobre o trabalhador e a entidade sindical, o que abre a possibilidade de uma solução de conflitos que lhe seja mais favorável. A Justiça do Trabalho, como uma instituição pública, tende a ser menos permeável à pressão patronal.

A CCP, além de contribuir para o esvaziamento da Justiça do Trabalho, pode ser um mecanismo de flexibilização de direitos. Teoricamente, em determinada categoria ou localidade, ela pode criar uma "jurisprudência" sobre como determinados direitos devem ser aplicados. Ou seja, ela tem o poder de flexibilizar os direitos por uma interpretação própria presente nos acordos de conciliação.

Não demorou muito, depois de sua incorporação no arcabouço jurídico-institucional, para surgirem inúmeras denúncias, que revelavam o seu caráter de negócio, tanto em termos de transacionar direitos como de constituir fonte de financiamento de entidades e conciliadores.[149] Além disso, a fraude evidenciou-se pelo desvio de finalidade e por acordos espúrios sobre direitos líquidos e certos e sobre verbas rescisórias.[150] A avalanche de denúncias fez com que o MTE, em acordo com algumas entidades classistas, editasse duas portarias[151] com normas para seu funcionamento, tais como: a exigência de um instrumento normativo coletivo que estabelece as regras; o custeio da comissão não sendo cobrado do trabalhador nem sendo fonte de financiamento da entidade; a manutenção de arquivo com os acordos conciliados; a possibilidade de os acordos sofrerem fiscalização dos auditores fiscais; e a instauração do processo de conciliação não se confundindo com a homologação da rescisão do contrato de trabalho. Mas são apenas recomendações, que podem facilmente ser burladas. Por exemplo, a estrutura de fiscalização, que já é insuficiente e precária para exigir o cumprimento básico da lei, não teria condições de ficar fiscalizando uma grande quantidade de acordos.[152] Outro exemplo: a CCP pode não cobrar diretamente do trabalhador as custas do processo, mas, no

[149] Diversas entidades realizaram dossiês demonstrando as irregularidades nas CCPs. Ver Folha São Paulo, 2002. Cf. também em Galvão, 2003. A autora explicita as diversas denúncias surgidas na imprensa.
[150] O sindicato dos Advogados Trabalhistas de São Paulo denunciou a existência de documentos em branco com assinaturas de trabalhadores – documento de conciliação assinado no momento da admissão.
[151] As Portarias 264/2002 e 329/2002.
[152] Somente no primeiro ano de vigência dos 148 núcleos intersindicais de conciliação acima citados foram realizados, no Estado de São Paulo, mais de 92 mil acordos (KREIN e TEIXEIRA, 2001).

cálculo do acerto, a empresa incluiu o valor pago pela conciliação. As demais restrições também não garantem um combate às praticas fraudulentas, pois não há a previsão de punição para as que desobedecerem as normas, nem há uma revisão dos amplos poderes concedidos às CCP; além disso, assim como proíbe a possibilidade de reavaliação do acordo, em termos dos direitos materiais, por outra instância, reafirma-se a eficácia liberatória geral, exceto quando houver ressalvas expressas; e, ainda, reafirma-se a lógica privada de financiamento dessas instituições.[153]

As denúncias e as experiências concretas contribuíram para arrefecer as CCPs em muitas categorias. Os resultados obtidos, conforme pesquisa em duas importantes categorias do setor industrial de São Paulo, não foram os esperados. Quando os sindicatos mostraram que não barganhavam direito líquido e certo, a demanda de conciliação diminuiu. O número de acordos tornou-se insignificante, não compensando a manutenção da instituição (KREIN e TEIXEIRA, 2003).

Os estudos mostram,[154] com algumas exceções,[155] que as CCPs só têm sustentação se houver concordância em barganhar direitos líquidos e certos, ou seja, se significar reduzir custos e/ou eliminar passivo trabalhista para as empresas. Em outros termos, na forma como foram regulamentadas, as CCPs estão contribuindo para esvaziar ou fragilizar a Justiça do Trabalho e para fragilizar ainda mais o arcabouço de direitos vigentes no país.

Outra alteração foi o esvaziamento do poder normativo da Justiça do Trabalho que a Reforma do Judiciário[156] provocou, cuja dimensão, no entanto, ainda está na dependência de uma orientação "pacificadora" a ser adotada pela jurisprudência. Mas, antes de entrar no tema, faz-se necessário destacar que a lógica de fortalecer a "livre negociação" tornou-se hegemônica, inclusive no TST até 2002. Ela aparece de forma cristalina na edição do Plano Real, em 1995, ao interpor uma série de restrições ao Poder Judiciário trabalhista na normatização das questões referentes à remuneração do trabalho, como, por exemplo, a

[153] É objeto de grande controvérsia, em que grande maioria dos tribunais aceita a tese da possibilidade de revisão dos acordos e da tramitação da reclamatória, mesmo não tendo passado pela instância da CCP.
[154] Algumas pesquisas que analisam o conteúdo dos acordos realizados no âmbito das CCPs são: Krein, 2001; Krein e Teixeira, 2003; e Zylbertajn, 2002a.
[155] Uma das exceções são as CCPs nos bancários, que apresentam uma lógica distinta de regulamentação do que a indicada na lei. Inclusive há interesse de um grande banco em não deixar acumular passivo trabalhista como forma de diminuir os custos advocatícios e de ser um fator de transparência para valorização das suas ações em bolsa de valores.
[156] Emenda/2205.

dificuldade de concessão de ganhos de produtividade (aumento real). Mas o fundamental a perceber é um possível processo de adaptação ao movimento liberal, que se torna hegemônico no Brasil, refletindo as suas teses no julgamento das ações trabalhistas.

A Reforma do Judiciário, aprovada em 2005, introduziu mudanças mais substantivas no poder normativo. A reforma indica a possibilidade da intervenção da Justiça do Trabalho nos conflitos coletivos, quando malograda a negociação entre as partes, desde que seja de "comum acordo". Essa exigência é objeto de controvérsia e a regra ainda não está pacificada, pois há decisões majoritárias de tribunais regionais no sentido de julgar o dissídio, fortalecendo, portanto, o poder normativo.

Além disso, outro aspecto a ser destacado é a nova redação do parágrafo segundo do artigo 114 da Constituição, que incorpora o princípio da regra da condição mais favorável. Segundo Biavaschi (2005, p. 311), de uma forma geral, "as decisões têm afirmado que a Emenda 45, quando dispôs sobre a intervenção da Justiça do Trabalho nos conflitos coletivos, contemplou o princípio da regra da condição mais benéfica. Ou seja, as condições legais ou convencionais pré-existentes devem ser mantidas na sentença normativa. Mas a alteração é recente, não se podendo, ainda, antever qual o entendimento que será pacificado".

Por último, destacam-se medidas de gestão, com a avaliação de desempenho e cobrança de produção e produtividade como mecanismo de redução de custos e resposta às críticas de morosidade da Justiça. O que importa é a quantidade, em detrimento de sentenças bem fundamentadas – processo que leva a uma desqualificação, pois, para agilizar a tramitação e a sentença, há uma tendência de seguir a jurisprudência e os enunciados das outras instâncias.

4.3.2 As ações do Judiciário Trabalhista no contexto de hegemonia neoliberal

As explicitações das contradições e das diferentes concepções se dão também no interior do próprio Poder Judiciário. Em linha geral, a tendência nos anos 80, acompanhando o movimento mais geral da sociedade, foi de fortalecer a instituição e de ampliar a função na vigilância dos direitos - vide o crescimento fantástico do número de reclamantes -, além de buscar facilitar o acesso e consolidar normas coletivas mais vantajosas aos trabalhadores. Agora, a partir dos anos 90, a tendência se inverte, apesar de continuar sendo um lócus de resistência, dada a sua relativa autonomia enquanto instituição pública. A reversão diz respeito a uma certa adaptação de muitas instâncias e magistrados ao contexto hegemônico neoliberal.

Como exemplo, vale citar alguns posicionamentos do TST que fortalecem a lógica de adaptação ao contexto liberalizante.

Do ponto de vista coletivo, houve decisões na perspectiva da limitação do número dos dirigentes, [157] sendo esta uma resolução de intervenção na vida sindical que contraria o princípio da liberdade sindical. Ao mesmo tempo, predominou um entendimento de que a contribuição assistencial e/ou confederativa só poderia ser descontada dos sócios,[158] agora invocando o princípio da defesa da liberdade sindical, o que constitui uma contradição com a limitação do número de dirigentes. Na mesma perspectiva, predominou a visão do não reconhecimento do direito de negociação coletiva aos servidores públicos, apesar de estes terem o direito de sindicalização e de greve. Além disso, houve a consolidação de uma jurisprudência sobre greve abusiva, com multas pesadíssimas às entidades de trabalhadores. Portanto, a tendência desses entendimentos foi no sentido de fragilizar a organização e a mobilização dos trabalhadores, algo coadunado com a lógica política predominante nos anos 90.

Outra iniciativa de ajustamento ao contexto dos anos 90 foi o cancelamento ou modificação de diversos Precedentes Normativos do TST,[159] que são

> [...] instrumentos utilizados para fundamentar e orientar o julgamento de cláusulas, em processos de dissídios coletivos em trâmite nas Delegacias Regionais do Trabalho, ou em primeiro grau, quando se tratam de categorias profissionais. Entre os precedentes cancelados estavam o que garantia ao empregado vítima de acidente de trabalho 180 dias de estabilidade no emprego; o que proibia a contratação de mão-de-obra locada, exceto os casos previstos em lei; o que assegurava o pagamento das horas extras com o adicional de 100% sobre a hora normal; o que concedia aviso prévio de 60 dias aos empregados dispensados sem justa causa; e o que assegurava ao empregado designado ou promovido o direito de receber integralmente o salário da nova função (DIEESE, JORNAL do DIAP, 07/99).[160]

Portanto, trata-se de uma decisão que rebaixa o patamar das cláusulas do julgamento de dissídio, o que caracteriza perda de direitos. Com isso, o TST está buscando desestimular os

[157] Na Seção Especializada em Dissídios Coletivos, de 01/07/98, o TST contribuiu para colocar limitações à autonomia sindical e enfraquecer o seu poder de pressão, ao entender que continuam em vigor os artigos 522 e 543, onde a estabilidade é limitada a 7 dirigentes efetivos. Há um entendimento de que o número máximo de dirigentes com estabilidade são 7 membros efetivos da diretoria e 3 do Conselho Fiscal. É um entendimento polêmico, mas tem servido de pretexto para a empresa pressionar e acuar o sindicato mais combativo.

[158] O TST, em seu Precedente Normativo nº 119, estabeleceu que os descontos para o sindicato não constituem matéria de acordo e convenção coletiva, portanto, não podem ser arrecadados de toda a categoria.

[159] Por meio do Processo TST-MA- 455.213/1998, o Tribunal Superior do Trabalho cancelou 28 dos 119 precedentes normativos.

[160] Cf. Loguércio, 1998.

sindicatos a ajuizarem dissídios coletivos, forjando que as sentenças se aproximem do patamar assegurado em lei.

O esvaziamento do poder normativo também ocorre por uma série de medidas que dificultam o ajuizamento do dissídio, exigindo provas de tentativa de negociação frustrada e burocratizando o processo, o que praticamente inviabiliza o acesso pela dificuldade de cumprir todas as formalidades. A instrução normativa nº 04/93, cancelada recentemente pelo TST, estabelecia um regramento processual rígido que levava à extinção do dissídio pelo não cumprimento das formalidades.[161] Além disso, o TST, especialmente entre meados dos anos 90 até 2002, sinalizou em alguns julgamentos sua postura de desregulamentar direitos inscritos nos contratos coletivos, como ocorreu, por exemplo, no caso dos trabalhadores da Petrobrás e do Banco do Brasil. Ou seja, a retirada de direitos constitui-se em uma inibição para sua utilização, pois a entidade sindical corre o risco de sair com uma sentença contendo regras mais desfavoráveis do que tinha até então.

Por outro lado, alguns entendimentos da Justiça do Trabalho, especialmente dos Tribunais Regionais mais progressistas e do TST após 2002, constituíram-se em um mecanismo de resistência ao processo de desconstrução dos direitos trabalhistas, particularmente ao condenar as situações em que fica caracterizada a relação de emprego disfarçada, tais como o trabalho cooperativado, o terceirizado, o estágio etc. Assim, a Justiça do Trabalho foi um fator, entre outros, de inibição de práticas fraudulentas e flexibilizadoras.[162]

Após 2002, no Judiciário Trabalhista, especialmente na sua Corte Suprema, o viés liberalizante perdeu espaço e a lógica foi de buscar recuperar o seu papel histórico de ser vigilante ao cumprimento da legislação e de estabelecer interpretações contra a perspectiva liberalizante.

Além disso, o crescimento da formalização, no período recente, pode ter alguma contribuição da Justiça do Trabalho. É verdade que a principal explicação é econômica, mas o entendimento da Justiça do Trabalho, em decisões de alguns Regionais, reconhecendo a responsabilidade subsidiária, majoritariamente, ou solidária, da empresa tomadora de serviços

[161] Há uma tendência de descentralização das negociações e do avanço da autocomposição dos conflitos coletivos. Conforme Pesquisa Sindical do IBGE/2001, entre 1991 e 2001, os instrumentos normativos originados da Justiça do Trabalho caíram de 33% para 12% do total dos contratos coletivos de trabalho.
[162] Cf. Artigo Gimenez, Krein e Biavaschi (2002).

terceirizados em relação aos trabalhadores contratados pelas terceiras, está fazendo com que haja uma política de muitas firmas e órgãos públicos de fiscalização no cumprimento da legislação trabalhista e previdenciária da sua contratada para não ter passivo trabalhista no futuro. Alguns setores, marcadamente terceirizáveis, têm um índice de formalização muito alto, como é o caso da área de segurança e asseio e conservação (BALTAR, MORETTO e KREIN, 2006).

A questão da terceirização é um exemplo paradigmático para se analisar a mudança da fisionomia da Justiça do Trabalho entre os anos 80 e 90. Até 1993, prevalecia o entendimento expresso no antigo Enunciado 256/1986 do TST, que praticamente proibia a terceirização. Em 1993[163], o TST editou a súmula 331, que viabiliza legalmente a prática da terceirização, colocando, no entanto, a questão da responsabilidade subsidiária como contrapartida para garantir algum cumprimento da legislação. Em síntese, reserva uma proteção mínima, mas legitima as práticas de terceirização em massa, como será discutido no Capítulo 2.

4.3.3 A inversão dos princípios do direito do trabalho: "direito do trabalho ou ao trabalho?"

No debate na década de 90 colocou-se a seguinte disjuntiva: "direito do trabalho ou ao trabalho"? A colocação do tema visava a refletir sobre as reformas do nosso arcabouço jurídico-institucional na área do trabalho. Ou seja, a contraposição tinha a finalidade de indicar a perspectiva neoclássica ou liberalizante para enfrentar os problemas do mercado de trabalho brasileiro. Em outros termos, havia na formulação um ataque direto à legislação social e às instituições, negando as bases históricas da fisionomia do direito do trabalho (BIAVASCHI, 2005).[164]

Assim, há um movimento marcado por contradições. Por um lado, apesar de prevalecer como tendência no Judiciário um ajuste ao momento econômico e político vivido pelo país, verificam-se ações de resistência para assegurar a proteção dos trabalhadores, em que membros

[163] Alteração da súmula pela Resolução n. 96, DJU 18.09.2000.
[164] "O Direito é, sim, para o Homem; mas, tal como ele, é também, a um tempo, fautor e seguidor dos caminhos do Mundo" (FELICIANO, 2006, p.195).

da Justiça do Trabalho buscam formas de garantir a aplicação da legislação social e procuram preservar a fisionomia do direito do trabalho, constituindo-se, portanto, em uma instituição importante na garantia de uma exploração do trabalho menos despótica ou um pouco mais civilizada. Por outro lado, a interpretação dos direitos vai se alterando, ajustando-se ao ambiente econômico, político e cultural dominante.

Movimento contraditório, mas dentro da lógica de disputa entre diferentes visões presentes no aparelho de Estado e na sociedade. A Justiça do Trabalho passou a ser atacada pelos neoliberais, a partir de uma visão de que era essencial fragilizá-la como guardiã da norma legal e da proteção social vigente no país, pois constituía-se em um empecilho para a viabilização da flexibilização pretendida. Em alguma medida, os ataques foram na perspectiva de desmoralizá-la e traduziram-se em reformas que reduziram o seu papel, especialmente com a instituição da conciliação e arbitragem privada, pelo esvaziamento e limitação do Poder Normativo, pelo controle de corte disciplinar à atuação dos magistrados[165] e pela introdução de programa de gestão (pontos e metas quantitativas e financeiras), que engessa o seu trabalho.

4.4 O sistema de fiscalização e vigilância do trabalho

O sistema público de inspeção e vigilância dos direitos trabalhistas inclui, além da Justiça do Trabalho e dos sindicatos, o Ministério do Trabalho e Emprego, no exercício de seu poder fiscalizador, assim como o Ministério Público do Trabalho, no manejo das ações civis públicas para defesa de interesses coletivos.

No Brasil, o descumprimento da legislação é uma forma concreta de flexibilização, como discutido acima. Não adianta ter uma legislação extensa e ampla se o nível de descumprimento é alto. "O sistema de regulação do trabalho de determinado país pode ser muito detalhado e rígido em termos formais, mas muito flexível na prática, simplesmente porque os empregadores podem escolher não cumprir o que a lei prescreve. Argumentamos que o Brasil é um desses casos" (CARDOSO e LANGE, 2005, p. 452).

O sistema brasileiro de inspeção do trabalho, como visto anteriormente, está de acordo com as normas internacionais. Nos anos 90, ocorrem dois movimentos simultâneos, que não são contraditórios com o contexto econômico e político do período. Por um lado, vale lembrar,

[165] Aprovação da Emenda 45, em 2005. Cf. Biavaschi, 2005, pp. 310 e 311.

a lógica foi de viabilizar mecanismos de fortalecimento da negociação direta e da solução privada dos conflitos trabalhistas. Nesse sentido, editou-se uma Portaria[166]que passou a desestimular a fiscalização dos convênios coletivos, pois, no lugar da multa ao empregador, determina que as cláusulas conflitivas com a lei sejam objeto de comunicação ao Ministério Público do Trabalho, sob a justificativa de valorização da negociação coletiva. Na mesma perspectiva, inclusive com uma relativa autonomia de ação do auditor fiscal, a partir de 1999 foi instituída a possibilidade de "Mesa de Entendimento", que, sob a direção do auditor, abre a possibilidade de prorrogação de prazo para cumprimento de itens que foram constatados em fiscalização, mediante concordância do sindicato dos empregados da categoria. As mesas podem, inclusive, ter um papel preventivo de problemas futuros. Além disso, há programas desenvolvidos nos estados que buscam trabalhar a prevenção das doenças e acidentes de um modo coletivo, como forma de otimizar a ação de fiscalização, estabelecendo negociações entre as entidades sindicais para medidas preventivas e prazos de implementação.[167]

Ao mesmo tempo, com mais intensidade nos primeiros anos da década de 1990, foi promovido um processo de sucateamento da estrutura de fiscalização, que já era historicamente insuficiente. O sucateamento pode ser observado, entre outros aspectos, na queda, em termos percentuais, do valor executado no orçamento para a fiscalização até 1999. Apesar de o valor disponibilizado ter aumentado um pouco, nos primeiros anos do século XXI, persistem inúmeras dificuldades materiais (equipamentos e diárias) para o exercício da fiscalização.

Iniciativas, ainda que tímidas, ocorrem, especialmente a partir de 1996, no sentido de recuperar o sistema de fiscalização, dentro de um esforço para melhorar a máquina arrecadatória, buscando-se viabilizar o incremento das finanças públicas, em um contexto de elevação brutal do endividamento do Estado. Nesse sentido, novos concursos aconteceram, após anos de redução no número de auditores fiscais do trabalho (inspetores) – mesmo assim, o número continua muito baixo até os dias atuais.[168] A partir de 1999, estabeleceu-se uma carreira para auditor, unificada à da previdência e receita, sendo ainda introduzido um sistema

[166] Portaria 865/1995. Essa Portaria foi revogada pela Portaria 143/2004.
[167] Por exemplo, no Estado de São Paulo, foram assinadas convenções sobre saúde e segurança do trabalho no setor químico, metalúrgico e construção civil.
[168] O número de auditores chegou a 2 mil, em 1995. Em 2006, está próximo de 3 mil, menos do que os 5 mil existentes nos anos 70.

de gratificação[169] vinculada a resultado, que privilegia o volume de arrecadação do FGTS, o número de formalizações via ação fiscal e a quantidade de empregados fiscalizados, tendência que se exacerbou depois de 2003. Ou seja, os incentivos são para aumentar a arrecadação do Estado, por meio de depósitos do Fundo de Garantia ou pela elevação da formalização, que incrementa as contribuições sociais, especialmente à previdência social. Segundo documento do MTE (2004), citado por Cardoso e Lage (2005, p. 479), "a partir de 1996, as metas de arrecadação passaram a ser definidas pelo Ministério da Fazenda, no âmbito do plano de metas do governo federal, sendo parte do esforço fiscal da administração pública [...] Desde então, este passou a ser o foco central da inspeção do trabalho no Brasil".

O incremento da fiscalização gera um movimento com resultados contraditórios, na perspectiva aqui analisada, pois eleva a formalização do vínculo de emprego, o que não deixa de jogar contra a lógica da flexibilização, garantindo, teoricamente, uma proteção maior ao empregado. Segundo os dados disponíveis no site do MTE, o número de trabalhadores formalizados por ação sindical praticamente triplicou entre 1996 e 2005 (foi de 268.558 para 746.272). Considerando o tamanho do mercado de trabalho e, particularmente, o número dos desligados e admitidos, segundo o CAGE/MTE, a quantidade não é tão grande, mas há um crescimento muito acima do proporcionado pela dinâmica do mercado de trabalho. A mensuração da contribuição da ação fiscal para a formalização, no entanto, é problemática. Por um lado, tem-se o efeito demonstração, ou seja, a visita dos auditores fiscais em um município ou segmento econômico pode levar muitos empresários a registrarem os empregados para escaparem da multa. Por outro lado, nada garante a permanência no emprego do formalizado pela ação do auditor fiscal.

Além disso, há uma terceira dimensão que não reforça a lógica da flexibilização, atendendo a pressões externas, especialmente da OIT. As principais iniciativas são: a reafirmação dos preceitos da OIT sobre fiscalização, inclusive aumentando a autonomia do auditor fiscal no exercício da função pública;[170] e o Programa de Erradicação do Trabalho

[169] Assim, duas gratificações incidem sobre o salário básico: a Gratificação de Atividade Tributária – GAT, correspondente a 30% do salário (ou 25% do maior salário básico); e a ratificação de Incremento da Fiscalização e da Arrecadação – GIFA, correspondente a 45% do maior salário básico de cada cargo (CARDOSO e LAGE, 2005).

[170] Regulamento da Inspeção do Trabalho – RIT, que está na Lei 10.593, de dezembro de 2002.

Infantil e do Trabalho Escravo,[171] em convênio com a OIT. O combate ao trabalho infantil, análogo ao do trabalho escravo,[172] é parte do projeto da OIT de *trabalho decente.*[173] São programas que visam a eliminar essas duas vergonhas do cenário das ocupações brasileiras. Esses programas são uma resposta às denúncias e às pressões da comunidade internacional sobre o país.

Portanto, por pressão externa e por necessidade de ajuste fiscal, houve, depois de 1996, um pequeno avanço na estruturação do sistema de fiscalização, que traz algum resultado nos indicadores sobre formalização e combate ao trabalho infantil e escravo, assim como houve um aumento no valor de depósito do FGTS por ação fiscal. A elevação da formalização dos contratos nos anos recentes tem alguma relação com as mudanças no sistema de fiscalização. Diversos problemas estruturais continuam, no entanto, tais como o número insuficiente de auditores, fazendo com que o maior volume de trabalho ocorra no atendimento a denúncias, dadas as condições precárias de trabalho. Diferentemente de outras áreas de fiscalização, o auditor fiscal do trabalho lida com situações sociais muito complicadas, em que o trabalhador pode se encontrar em situação de desespero para resolver o seu problema, elevando o número de denúncias e exigindo um atendimento imediato. Certas situações não têm como ser deixadas para depois. O problema é o baixo número de auditores e as suas condições de trabalho, o que dificulta a realização de um trabalho mais planejado.[174]

Em síntese, a flexibilidade agrava-se também, no caso brasileiro, devido ao alto índice de descumprimento da legislação do trabalho. Considerando as autuações, a ordem de incidência em termos de direitos mais infringidos é: falta de depósito ou depósito incorreto do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS); falta de registro; salário; descumprimentos relativos ao descanso; e descumprimentos relativos à jornada, especialmente horas-extras (CESIT, 2004). Ao mesmo tempo, é possível perceber a importância da existência de um sistema de fiscalização capaz de garantir a vigilância da legislação.

---

[171] Introduzidos respectivamente em 1992 e 2003.

[172] O combate ao trabalho escravo é feito por um grupo móvel, uma equipe formada por auditores de várias localidades que vai para áreas diferentes das de sua lotação; fator importante, principalmente devido ao problema de retaliação, como ocorreu no caso da morte dos auditores em Unaí/MG, em 2003.

[173] Conceito discutido na introdução.

[174] Há programas com planejamento que conseguem desenvolver as ações traçadas, tais como o destinado a deficientes físicos.

4.5. Ministério Público do Trabalho

Uma das principais novidades no sistema de vigilância e proteção dos direitos trabalhistas foi a redefinição do papel do Ministério Público do Trabalho (MPT), edificada na Constituição de 1988 e consagrada com o Estatuto e a Lei Orgânica Nacional do Ministério Público, ao torná-lo uma instituição essencial à função jurisdicional do Estado, com caráter permanente, autônomo e independente. Tem a finalidade de defender a ordem jurídica, o regime democrático e os interesses sociais e individuais indisponíveis. Não estando subordinado a qualquer outro poder ou instituição da República, é considerado um "extra poder", que tem a função de fiscalizar o cumprimento da lei e também dos demais poderes. As mudanças também ampliaram a sua competência, passando a ser, ao mesmo tempo, um órgão interveniente[175] e agente, imbuído do papel de defensor da sociedade na proteção dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos. Além disso, pode também atuar como árbitro ou mediador na solução dos conflitos coletivos de trabalho.

A atuação do MPT concentra-se nas questões que envolvem um coletivo de trabalhadores. Os seus membros (procuradores) têm a liberdade de tomar iniciativas de investigação – para apurar denúncias – e de encaminhamento judicial[176] de qualquer questão em que esteja implicado o descumprimento da legislação e que afete um coletivo de trabalhadores ou a sociedade. O desencadeamento de ações pode ocorrer a partir de uma notícia nos meios de comunicação, de uma denúncia (individual ou coletiva), por solicitação de uma diligência da Justiça do Trabalho, ou, ainda, por acompanhamento de processo individual que tem um problema afetando um coletivo maior de pessoas. Ou seja, o espaço de iniciativa de intervenção sobre as lesões ao direito é muito grande. Assim, o ponto fundamental é que o membro do MPT tem autonomia administrativa e funcional para desenvolver o seu trabalho.

A autonomia e a independência fazem com que cada procuradoria seja um órgão público próprio, com poderes para desencadear um número considerável de ações, como visto acima. Por um lado, é possível perceber que alguns temas, considerados prioritários e colocados como metas institucionais, oferecem uma certa perspectiva mais nacional para a

[175] De emitir pareceres e controlar a legalidade dos feitos judiciais submetidos aos tribunais Regionais e Superior do Trabalho.
[176] O membro do MPT instaura processos, ações coletivas, interpõe recursos, firma termos de compromisso de ajustamento de conduta, realiza inspeções e promove conciliações coletivas.

instituição, tais como: a erradicação do trabalho infantil; o combate ao trabalho forçado, às formas de discriminação, às cooperativas fraudulentas e à terceirização; a garantia dos direitos fundamentais do trabalho, especialmente a formalização; a inserção de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho; e a observância das normas de segurança e medicina do trabalho. Essas são tendências que buscam dar uma certa identidade, mas as ações concretas dependem de um engajamento individual dos procuradores.

Apesar de ser um órgão estatal com imensa liberdade de ação, ressaltando-se o respeito ao arcabouço jurídico-institucional brasileiro, está sujeito às influências políticas e ao contexto, pois as leis estão condicionadas a interpretações e as prioridades são objeto de definição considerando as relações sociais. Nesse sentido, há muitas experiências distintas, permeadas pelas concepções do procurador e da sua interação com os agentes sociais.

Trata-se de uma instituição que está conquistando espaço na sociedade brasileira, apesar de, em relação a outros órgãos na área da proteção e vigilância dos direitos trabalhistas, ainda ser incipiente do ponto de vista material (orçamento e pessoal). O trabalho de muitos procuradores, articulado, muitas vezes, com o judiciário local e agentes sociais (sindicatos, ONGs etc), tem apresentado resultados positivos na inibição de práticas fraudulentas. Por exemplo, a Procuradoria da 15ª Região teve um papel de destaque, junto com os sindicatos de assalariados rurais, pesquisadores e membros do judiciário trabalhista, no combate às coopergatos e no avanço da formalização do emprego no segmento da cana e da laranja, no interior do estado de São Paulo.

Como é uma instituição com alto grau de autonomia na atuação de seus membros, outros procuradores concentram seus esforços em encontrar maneiras de fragilizar os sindicatos, especialmente por meio da construção de uma leitura de que o financiamento sindical poderia advir somente dos sócios.

Por ter sido criado recentemente, dentro da lógica de fortalecer a regulação pública do trabalho, o MPT enfrenta a reação conservadora concentrada no excessivo poder dos procuradores, aos quais é facultado investigar, analisar e julgar ao mesmo tempo. São reações isoladas, que não têm se traduzido, na área do trabalho, em reformas substantivas.[177] Ao

[177] A discussão sobre o poder dos procuradores é mais forte na área política, que não é objeto de nossa investigação.

mesmo tempo, na perspectiva de inibir o trabalho dos procuradores, auditores fiscais e juizes, outras reações se impõem como intimidação pela ameaça, agressão e até assassinato.

Em síntese, o MPT é uma instituição pública que teve ampliada a sua competência na Constituição de 1988 e exerce um importante papel na vigilância do cumprimento da legislação social, sendo uma força, na maioria dos casos, de resistência ao processo de flexibilização do direito do trabalho.

Analisando em conjunto as instituições públicas responsáveis pela vigilância e proteção dos direitos, observa-se que elas, apesar de fazerem parte da ossatura do Estado e com uma relativa autonomia de atuação (umas mais do que outras), estão sujeitas às influencias políticas e de forças sociais que refletem interesses e concepções presentes na sociedade brasileira. Mas, por si só, a sua preservação significa uma resistência à avalanche neoliberal, apesar de, em muitos momentos, suas iniciativas terem legitimado essa perspectiva política, pois carrega as contradições e tensões sociais vividas pelo país em cada momento histórico.

Ao mesmo tempo, faz-se necessário reconhecer que a profundidade das mudanças, combinada com a crise econômica, abertura comercial e financeira, aumento da concorrência, estreitamento do mercado de trabalho e crise da própria política e de suas instituições de representação, trouxe constrangimentos imensos à atuação dos órgãos públicos. Senão vejamos: apesar da presença e preservação dessas instituições, o nível de descumprimento da legislação social continua muito alto no país, com a permanência do trabalho escravo e a elevação da informalidade e da relação de emprego disfarçada. A impunidade para a maioria dos delitos trabalhistas mostra que compensa, para boa parte das empresas, continuar sonegando. Mas a questão não diz respeito só às instituições, pois as mudanças que afetam a sua eficácia têm relação com o movimento de crise e desestruturação do mercado de trabalho e da ordem capitalista hodierna, privilegiando a dimensão financeira e da concorrência entre os seus agentes e forjando que, efetivamente, toda a regulação ocorra no mercado. Acentua-se, portanto, a diferença entre o formal –assegurado na legislação social – e o real, dentro do que ocorre no mercado de trabalho.

Por outro lado, tanto o arcabouço jurídico quanto as instituições públicas são mecanismos que se constituem com referência no combate das formas mais destrutivas de exploração da força de trabalho. Tanto assim que, em um contexto um pouco mais favorável

para o trabalho, há sinais de uma contribuição, que não é possível quantificar, para a elevação da formalização.

> A atuação das instituições públicas, acima discutidas, não gera postos de trabalho. Mas evidencia que o Estado pode ter um papel importante na fiscalização e efetivo cumprimento da legislação, melhorando a qualidade dos postos de trabalho gerados na economia [...] O que nos leva a concluir que se forem aprimorados os mecanismos de fiscalização e de uma presença mais ativa do Estado, dentro de contexto de crescimento sustentado da economia, é possível melhorar o perfil do mercado de trabalho brasileiro (BALTAR, MORETTO e KREIN, 2006, p.34).

Enfim, a importância do Estado é muito grande numa sociedade como a brasileira, em que há uma heterogeneidade estrutural do mercado de trabalho, onde somente os setores mais estruturados, com tradição sindical, têm poder de representação e de negociação dos interesses dos trabalhadores perante o empregador, portanto, têm força para assegurar um patamar mais elevado de regulação social do trabalho. Essa questão é agravada pela tradição de forte desrespeito da legislação social e pequena valorização profissional. Mas,

> [nos] setores econômicos de sofrível desempenho e de fraca representação sindical, a legislação trabalhista e a função sancionadora do Estado na garantia de seu cumprimento continuam sendo os principais institutos, senão os únicos, a supostamente assegurar limites mínimos aos critérios de contratação e uso do trabalho (salário-base, teto para as jornadas, remuneração das horas-extras trabalhadas, 13º salário, proteção às gestantes e ao trabalho infantil etc.). E isto, em tese, já que, ainda hoje, é imprescindível que muitos sindicatos "corram atrás" para fazer as empresas respeitarem esses direitos básicos do trabalhador (COSTA, 2005, p. 16).

5. O debate recente sobre reforma trabalhista e flexibilização

O governo Lula não tomou uma posição clara em relação à reforma trabalhista, deu sinalizações contraditórias, inclusive com manifestações desencontradas de importantes membros do governo sobre o tema. A discussão ganha evidência com a criação do Fórum Nacional do Trabalho (FNT), em 2003. No FNT, houve uma separação entre reforma sindical e trabalhista. A primeira foi priorizada, sendo objeto de um grande esforço e chegando a produzir um documento síntese (concretizado em uma PEC e um Projeto de Lei) sobre modelo de organização sindical, negociação coletiva e formas de solução dos conflitos. Mas, apesar do envolvimento das principais entidades sindicais de trabalhadores e empregadores, a reforma não prosperou. Os pretensos consensos ou pontos negociados no Fórum não resistiram às diversas mobilizações difusas das forças que se contrapunham à alteração da legislação sindical existente no país. Uma mobilização que juntou a estrutura sindical oficial, milhares de

sindicatos de base, parte expressiva das entidades empresariais, associações de profissionais da área do direito do trabalho e forças mais à esquerda do sindicalismo.[178]

Não é objeto do presente estudo fazer uma análise das conclusões do FNT, mas vale registrar duas questões. Primeiro: se o Fórum não conseguiu elaborar uma proposta crível de alteração do sistema de representação sindical e de negociação coletiva, ele possibilitou o desenvolvimento de atividades conjuntas entre as principais centrais sindicais do país, que se traduziu na tomada de posições e iniciativas conjuntas. Entre os pontos que merecem destaque está a defesa explícita da posição de não abrir mão de direitos trabalhistas nem aceitar a tese da flexibilização das relações de trabalho como solução para os problemas do mercado de trabalho brasileiro, apesar de as conclusões do Fórum Nacional não fecharem as portas para uma possível flexibilização da legislação trabalhista. Além disso, persistiram discursos públicos de importantes dirigentes que reforçam proposições flexibilizadoras, ou mesmo concordam em estabelecer alguma negociação (*trade off*) sobre a ampliação do poder sindical e da negociação coletiva em troca da redução da regulação vigente em lei. Como exemplo, pode-se citar a posição tímida de parte significativa do sindicalismo, de apoio ou omissão, sobre a lei das falências e a reforma da previdência social. Mesmo com as contradições, houve uma manifestação contra a retirada de direitos, o que se constituiu em um avanço, pois não era uma posição explícita das centrais. Mas essa posição não foi testada na prática, uma vez que o debate da reforma trabalhista no FNT não ocorreu nem se traduziu em propostas concretas para serem analisadas.

A segunda questão, relacionada diretamente com o nosso tema, foi o desenvolvimento conjunto, por parte das centrais, de jornadas anuais de defesa do salário mínimo, reivindicando a sua majoração e uma política de valorização permanente. As jornadas tiveram o efeito positivo de estabelecer mesas de negociação entre as centrais e o Governo Federal, o que viabilizou uma significativa majoração do seu valor e a definição de uma política de recomposição até 2011, como será analisado no Capítulo 4. Ou seja, criou-se uma agenda de mobilização em torno de um tema que indica uma contraposição à lógica de flexibilização. A mesma articulação conjunta está caminhando, em 2007, para a discussão do modelo de

[178] Para dimensionar as diferenças, conferir CESIT/SEBRAE, 2004, e Horn, 2006. O primeiro faz um mapeamento das divergências nos principais pontos negociados no FNT. O segundo analisa as proposições sistematizadas das conferencias estaduais, mostrando que o nível de dissenso é quase instransponível.

desenvolvimento do país, com a previsão de uma série de debates e marcha à Brasília. Com isso, não se está aqui fazendo uma avaliação do comportamento do sindicalismo nem de sua relação com o Governo Lula, pois esta é uma questão complexa que escapa ao escopo do presente trabalho. Está sendo destacado, no entanto, um aspecto que fez parte das tensões sociais latentes do período. Ao mesmo tempo, as centrais perderam espaço na sociedade e tiveram dificuldade para definir uma relação mais clara com o governo, especialmente a partir da nítida contradição entre algumas medidas pontuais e a lógica de uma política econômica ortodoxa e restritiva, feita para agradar o mercado financeiro, política que determinou os rumos do país.

Os sinais contraditórios ficam mais evidentes nas questões concretas que foram encaminhadas no primeiro mandato no tema das relações de trabalho. Por um lado, continuaram ocorrendo medidas pontuais de flexibilização, tais como a lei das falências,[179] a reforma da previdência no setor público[180] e o 1º emprego, que serão discutidas no Capítulo 2. Além disso, o Ministério do Trabalho, incluindo o sistema de fiscalização, continuou tendo parcos recursos para desenvolver sua atuação, dada a vigência de uma política de ajuste fiscal no primeiro governo Lula. Faz-se necessário também registrar o envio, ao Congresso Nacional, de um Projeto de Lei do Poder Executivo que previa uma redução do valor do FGTS para as empresas com faturamento anual de até R$ 36.000,00 (trinta e seis mil reais), em 2005. A questão fundamental é que há espaço político, nas falas do Presidente, para uma legislação diferenciada para as micro e pequenas empresas, reduzindo o Fundo de Garantia para 0,5% do salário. Essa proposta estabelece formalmente entre os trabalhadores uma diferenciação que já é acentuada no mercado de trabalho. Ela não está no supersimples, aprovado em 2006, que mantém, do ponto de vista do trabalho, a mesma regulamentação constante na lei original, de 1996, sobre fiscalização e documentação.[181] As novidades flexibilizadoras são a legitimação

[179] A nova lei de falências (Lei 11.101/05) limitou a preferência dos créditos trabalhistas e os decorrentes de acidentes de trabalho a 150 salários-mínimos por credor, o que, hoje, equivaleria a R$ 52.500,00 (cinqüenta e dois mil e quinhentos reais).

[180] Os principais pontos da reforma da previdência foram: extinção do Regime Jurídico Único; restrições à acumulação de remunerações e aposentadorias especiais; instituição do teto do valor de benefício e da previdência privada; e estabelecimento cumulativo de limite de idade, prazo de carência e tempo de contribuição.

[181] As principais questões previstas na área do trabalho são: dispensa de afixação de quadro de trabalho, anotação de férias, posse do livro de inspeção do trabalho, empregar e matricular aprendiz em cursos e comunicar a concessão de férias coletivas; acréscimo do § 3° ao art. 58 da CLT; previsão de uma "fiscalização orientadora"; e formação de consórcios para serviços de segurança e medicina do trabalho.

das comissões extrajudiciais de solução de conflitos individuais e a maior dificuldade na produção de provas para detectar a fraude trabalhista.

Por outro lado, o governo retirou o Projeto de Lei que previa a introdução de um sistema onde prevaleceria o negociado sobre o legislado, cancelou as alterações da licença maternidade,[182] cancelou os subsídios nas contribuições sociais do contrato por prazo determinado e revogou a Portaria que estabelecia limites à fiscalização dos auditores fiscais das normas constantes nos convênios coletivos. Além disso, sob pressão, adotou uma política de valorização do salário mínimo.

Enfim, a questão trabalhista continua latente no debate nacional, pois há, entre os atores sociais, concepções muito distintas a respeito da reforma trabalhista, e este é um tema marcado pela controvérsia também no mundo acadêmico. A grande polêmica, que está no centro do debate no Brasil, é: reafirmação de um sistema de regulação pública do trabalho ou avanço rumo à flexibilização das relações de trabalho? De forma mais explicita, esse é o mesmo debate sobre a prevalência do negociado sobre o legislado, no qual se define uma hierarquia de regras, sendo privilegiada aquela acordada entre as partes em detrimento da legislação vigente.

De um lado está a corrente que defende uma normatização das relações de trabalho realizada preferencialmente pelas partes nelas envolvidas, responsabilizando a excessiva regulação legal pela alta informalidade e elevado desemprego existentes no Brasil (PASTORE, 2005, ZYLBERTAJN, 2002a). É o princípio da autonomia das vontades coletivas interpretado de forma absoluta. Nessa visão, diante dos desafios de uma economia aberta e exposta à concorrência externa, a adoção de normas mais flexíveis poderia ser benéfica ao avanço da produtividade e da competitividade da empresa, já que a relação entre trabalhador e empregador deve ser marcada pela "parceria". Os adeptos dessa compreensão também advogam a necessidade de haver regras compatíveis com a realidade das diferentes regiões, dos setores econômicos e por tamanho de empresa. Portanto, a desregulamentação das leis trabalhistas é considerada essencial para as empresas obterem maior produtividade e competitividade, contribuindo, conseqüentemente, na solução do problema do desemprego. Além disso, argumentam que o alto custo dos encargos sociais é um empecilho à

[182] Em 1999, o salário-maternidade devido às empregadas gestantes em licença-maternidade passou a ser pago diretamente pela Previdência Social (e não mais pelo empregador, que depois seria ressarcido pela Previdência), o que foi extremamente prejudicial às trabalhadoras, já que obrigava as gestantes e as mães com recém-nascidos, que gozavam da licença-maternidade, a enfrentarem as filas do INSS para o recebimento do benefício. Em 2003, o problema foi corrigido, voltando a legislação à forma anterior.

formalização.[183] Com essa concepção, as principais entidades de representação dos empregadores, em diversas ocasiões e reiteradamente, têm manifestado a sua preferência por esse tipo de reforma trabalhista e dado menor importância para a reforma sindical. Na verdade, buscam-se formas de redução de custos por meio de uma flexibilização da legislação trabalhista.

A visão defendida na presente tese é a de que a proteção existente na legislação garante um patamar básico de civilidade à relação de emprego, que já é bastante flexível em relação a seus aspectos centrais, tais como na alocação do trabalho, nas formas de contratação e rompimento do vínculo de emprego, na definição das funções, na jornada e na remuneração do trabalho. A flexibilidade do mercado de trabalho, como discutido acima, pode ser observada na alta rotatividade da mão-de-obra, na facilidade em adequar a jornada às demandas da empresa e, especialmente, na utilização da hora-extra. Além disso, a remuneração, nos últimos 25 anos, tem variado conforme os ciclos econômicos (BALTAR, 2003a). A flexibilidade também ocorre pelo não cumprimento da legislação social por parte dos empregadores, já que o risco de punição é pequeno e administrável.

Além disso, a flexibilidade está expressa na informalidade e na heterogeneidade estrutural do mercado de trabalho. São problemas históricos, ligados à estruturação econômica do país, que se agravaram no contexto de crise e de estreitamento do mercado de trabalho, pois o nível de emprego advém da dinâmica econômica e da forma como é repartido o trabalho útil na sociedade e não da legislação do trabalho.

A questão da reforma encontra-se em aberto na sociedade brasileira. A lógica, determinada pelas mudanças mais estruturais de um capitalismo globalizado e financeirizado, tende a fragilizar a regulação pública e fortalecer soluções autônomas, com aumento do poder discricionário dos empregadores em determinar as condições de uso e remuneração do trabalho. Por isso, a flexibilização vai ocorrendo pela dinâmica do mercado de trabalho (*flexibilização a frio*[184]*)* com o avanço da terceirização, da sub-contratação**,** da informalidade**,** do desrespeito aos direitos vigentes, dos programas de metas, da alta rotatividade e da re-interpretação das normas e legislação – processo desenvolvido em todos os setores e em todas as faixas de rendimento. Dois exemplos, para ilustrar: 1) os bancos estão transformando os

[183] Cf. Uma crítica a essa corrente pode ser vista em Santos (2006). O autor se contrapõe à tese de Pastore, mostrando que o custo do trabalho, em comparação com outros países, é baixo.
[184] Conceito elaborado por Cardoso, 2003.

seus funcionários em comissionados para burlar a jornada legal de 6 horas; 2) muitas empresas estão contratando diversos profissionais como pessoa jurídica (PJ) ou autônomo em vez de fazer o registro em carteira.

Enfim, tem-se uma situação de absoluta heterogeneidade que combina a sonegação de direitos com a emergência, nos setores mais modernos da economia, de um regime hegemônico despótico, nos termos de Burawoy (1990), em que os trabalhadores concordam com certas práticas de flexibilização a partir da coerção advinda do próprio estreitamento do mercado de trabalho. Nesse sentido, caso ocorra um crescimento no nível de emprego, as condições de aplicação dos direitos e de ampliação da regulação social e pública do trabalho mais facilmente poderão prosperar.

A discussão sobre o sistema de relações de trabalho, portanto, articula-se ao debate sobre o projeto de desenvolvimento e o próprio tipo de nação que se pretende construir no Brasil. A questão será encaminhada em uma ou outra perspectiva a partir do momento em que for resolvida a situação mais geral do país, pois o sistema de relações de trabalho é um subsistema da organização social e econômica.

Capítulo 2

As formas de contratação flexível no Brasil

As formas de contratação foram multiplicadas e diversificadas nos anos recentes no Brasil, ampliando a flexibilidade histórica e tornando-se ainda mais inseguras. Ganham expressão, entre outras, as seguintes formas de flexibilização: terceirização, sub-contratação, pessoa jurídica (PJ), cooperativa, sócio, parceria, consórcio de empregadores, autônomo, contratação por prazo determinado, estágio, contrato parcial, contrato de experiência, contrato por obra certa, contrato de safra, empreitada, contrato temporário, moto-boy, caminhoneiro autônomo, integrado, trabalhador avulso, trabalho em domicílio, tele-trabalho, consultoria, façonismo e free lance. Em geral, esses termos significam uma alternativa às implicações da relação de emprego padrão – com os seus conseqüentes direitos trabalhistas e previdenciários – , na perspectiva de reduzir os custos e/ou aumentar a liberdade do empregador na arregimentação e despedida dos/as trabalhadores/as.

O objetivo do presente capítulo é analisar as formas de contratação flexível existentes no Brasil, observando o seu impacto no mercado de trabalho a partir dos anos 90. Por contratação flexível compreendem-se as alternativas criadas em relação ao contrato padrão de emprego (*standard employment relationship*[185]) e ao tipicamente autônomo, construído na experiência histórica do pós-guerra, com maior abrangência nos países centrais, em que, nos anos de crescimento, "o processo de modernização capitalista foi acompanhado pela incorporação de parcelas ampliadas de força de trabalho no mercado de trabalho assalariado, com estabilidade de emprego e proteção social" (Leal Filho, 1994: 10). Particularmente em relação ao padrão de contratação, houve a introdução da proteção contra a dispensa de pessoal e a sub-contratação ou emprego eventual.[186] A ampliação da regulação social do trabalho veio

[185] As características principais das relações de trabalho predominantes no pós-guerra são: centralização das negociações; reconhecimento dos sindicatos; restrições à dispensa de pessoal, sub-contratação ou emprego de pessoal eventual; controle sindical sobre alocação das tarefas e procedimentos de promoção dos trabalhadores; formulação de políticas salariais de longo prazo com incorporação de parte dos ganhos de produtividade, jornada padrão de 8 horas; sistema de proteção em caso de doença, desemprego e velhice; e o desenvolvimento de políticas sociais que permitiam a elevação indireta dos salários (KREIN, 2001 e LEAL FILHO, 1994).

[186] O que está expresso na convenção 158 da OIT.

ancorada no reconhecimento e legitimação do sindicato e da negociação coletiva. No caso brasileiro, há grandes especificidades, pois algumas dessas proteções nunca chegaram a ser incorporadas e efetivadas. Além disso, os sindicatos, em boa parte do período da industrialização, encontravam limites para o seu pleno exercício, especialmente pela impossibilidade de se organizarem no local de trabalho e pelo pequeno espaço para o exercício da negociação coletiva. Há também as particularidades do processo de formação do mercado de trabalho brasileiro, em que parte significativa da PEA não chegou a ser incorporada em relações tipicamente capitalistas de produção.

As modalidades flexíveis de contratação são resultado de mudanças legislativas e, especialmente, da dinâmica do mercado de trabalho, possibilitando aos agentes econômicos utilizarem brechas legais e forjarem novas situações em um contexto marcado pela estagnação, pela abertura da economia, pela reestruturação produtiva e pela desestruturação do mercado de trabalho, na perspectiva de buscar reduzir custos e aumentar a liberdade do empregador em manejar o volume de sua força trabalho em cada conjuntura. Também é necessário considerar a atuação e posicionamento das instituições que atuam na área do trabalho, tais como os sindicatos, a Justiça do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho, que fizeram, ao mesmo tempo, movimentos de legitimação e de resistência ao processo de flexibilização em curso. Ou seja, as opções políticas e a condução da economia facilitaram a diversificação das formas de contratação presentes no mercado de trabalho brasileiro, como analisado no Capítulo 1.

A conseqüência dessas opções, do ponto de vista das formas de contratação, foi ampliar uma regulação privada, ou seja, fortalecer a perspectiva de que o mercado auto-regulável fizesse uma alocação dos postos de trabalho, na crença de que a redução do custo da rescisão do contrato e a fragilização das regras de rompimento do vínculo de emprego seriam fatores de solução do crescente problema do desemprego. Portanto, seja do ponto de vista da dinâmica econômica e do mercado de trabalho, seja do ponto de vista político, produziu-se um cenário desfavorável a uma regulação pública do trabalho.

Nesse cenário, os agentes econômicos estabeleceram as suas estratégias em relação às modalidades de contratação do trabalho.[187] As grandes empresas se adaptaram às mudanças estruturais, no contexto de baixo crescimento, com a externalização de serviços, componentes e

[187] Antes de enumerar as principais, é importante frisar que as formas de contratação podem variar de acordo com o setor econômico, o que exigiria uma análise específica que escapa ao escopo do presente trabalho.

processos por meio da terceirização, em suas diferentes dimensões, como explicitado no capítulo 1, o que contribuiu para reduzir custos e partilhar riscos. Santos (2006) mostra que há um forte crescimento dos pequenos negócios (empresas e trabalho autônomo) nos últimos quinze anos, especialmente entre 1993 e 1999. Parte desse crescimento pode ser atribuído ao processo de terceirização, mas a principal razão tem relação com a estratégia de sobrevivência de um contingente significativo de pessoas, dada a existência de um elevado desemprego. Portanto, nesse cenário de baixo dinamismo da economia, o incremento dos pequenos negócios teve um sentido perverso, pois ocorreu pela falta de melhores oportunidades no mercado de trabalho. Beneficiadas pelas novas tecnologias e por um ambiente desfavorável aos trabalhadores, as empresas tiveram liberdade para fazer reengenharia, terceirização...; fenômeno que ajuda a explicar a razão da queda significativa do emprego nos grandes estabelecimentos e um crescimento do emprego nas pequenas empresas, que apresentam, em geral, piores condições de trabalho e maiores dificuldades para a organização coletiva.

Além da terceirização, os empregadores utilizaram-se de brechas legais e da fragilidade da fiscalização – encorajados pela defesa da flexibilização pelo governo federal – para introduzir formas de contratação que lhes fossem mais adequadas. Neste sentido aparecem as cooperativas de trabalho, o PJ, o "autônomo proletarizado" e o trabalho-estágio; formas que simulam a relação de emprego, pois mantêm uma relação de subordinação do trabalho ao capital.

Apesar das limitações dos dados disponíveis,[188] pode-se verificar que a incidência de algumas modalidades de contratação atípicas não é muito expressiva no setor privado, mas apresenta um crescimento sistemático e bem superior ao emprego geral. O que chama a atenção é que as modalidades clássicas são as que apresentam maior expressão e crescimento,

[188] Do ponto de vista metodológico, há limites para verificar a incidência da flexibilização nas formas de contratação, pois a única pesquisa nacional que capta algumas modalidades de contratação é a RAIS. Na RAIS, é possível verificar o estoque (ativos, em 31 de dezembro) e o fluxo (não-ativos). A nossa referência principal para fazer a análise é o estoque, até como medida de comparação com o conjunto do mercado de trabalho. O problema é que o final de dezembro seja um período caracterizado por um menor nível de atividade econômica, especialmente no setor primário e secundário. Em alguns casos, será destacado o fluxo, por ser muito expressivo, dada a natureza da forma de contratação – no caso o trabalho temporário –, mesmo podendo incorrer no erro da dupla contagem. Em segundo lugar, pode haver um problema de sub-declaração, pois certas modalidades são cercadas de controvérsias jurídicas, o que pode estimular a sonegação ou distorção de informações. Também há outras formas de contratação flexível que não são investigadas diretamente pelas pesquisas disponíveis no Brasil, tais como o contrato de experiência, trabalho estágio, cooperativas, PJ, terceirizados etc. A inexistência de dados mais precisos levou-nos a adotar outras fontes e evidências para verificar a evolução do processo de flexibilização nesses casos.

ou seja, o contrato temporário via agência de emprego, o contrato a termo, o por obra certa e o contrato de safra. As novas modalidades (parcial, prazo determinado e primeiro emprego), introduzidas depois do Plano Real com a finalidade de enfrentar o problema do desemprego, não obtiveram os resultados esperados. Pelo contrário, os seus números são insignificantes.

A flexibilidade na contratação se expressa também na liberdade proporcionada ao empregador para romper o vínculo de emprego sem a necessidade de justificativa, viabilizando uma das estratégias mais comuns: a de ajustar o volume da força de trabalho à demanda dos ciclos econômicos, assim como ao nível de sazonalidade de certos setores econômicos no decorrer do ano. Em alguns momentos, esse mecanismo funcionou como forma de disciplinamento da força de trabalho e de contenção dos salários pela substituição de trabalhadores.

Um processo similar foi engendrado no setor público com a Reforma Administrativa e a Lei de Responsabilidade Fiscal, que abriu a possibilidade de despedir por excesso de pessoal e a introdução de inúmeras formas de contratações emergenciais, temporárias, 'comissionadas' etc. O número de servidores não-efetivos apresenta grande crescimento entre 1995 e 2005. E ainda tem a terceirização, que expandiu em praticamente todos os segmentos da administração pública.

Além disso, a flexibilização foi ampliada pelo crescimento da informalidade, como analisado no Capítulo 1, que também se expressa em diversas modalidades abordadas anteriormente (terceirização, trabalho autônomo/por conta própria, cooperativas etc), e, ainda, no trabalho sem registro formal, nos pequenos negócios, ocupações familiares etc (Santos, 2006).

A diversificação das formas de contratação acentua as características históricas do mercado de trabalho brasileiro: heterogeneidade, excedente estrutural de força de trabalho, flexibilidade e concorrência predatória entre os trabalhadores.

O avanço da contratação flexível vai constituindo um mercado de trabalho mais inseguro, em que as pessoas e agentes sociais não conseguem enxergar para além do curto prazo, perdendo a perspectiva de uma trajetória de vida (SENNETT, 1999). Interfere, ainda, negativamente na possibilidade da ação coletiva, pois as saídas apontadas são individualizadas (empreendedorismo e empregabilidade), e o processo de segmentação traz enormes problemas para a ação e a organização coletiva.

O variado leque de opções de flexibilidade na forma de contratação contribui para conformar dois mundos do trabalho distintos, como chama a atenção Estanque (2005): o das carreiras mais estratégicas e o dos que vivem nas ocupações mais precárias. O comum entre esses dois mundos é a instabilidade, a insegurança e a perda da perspectiva de uma narrativa de vida com um horizonte delineado (SENNETT, 1999). Nesse sentido, o Brasil está perfeitamente ajustado aos tempos da "cultura do novo capitalismo" (SENNETT, 2006), pois o marco político-institucional se orientou na direção de reforçar o livre-arbítrio das empresas, ao promover simultaneamente a instabilidade no emprego, escassa especialização da força de trabalho e baixos níveis de salários de base (BALTAR e PRONI, 1996). Esses aspectos se reforçam mutuamente, pois, no país, está ausente uma regulação coletiva do uso e remuneração da força de trabalho.

Como todo processo social, essa lógica gera tensões na sociedade e reações dos agentes e das instituições públicas encarregadas de zelar pelo cumprimento dos direitos do trabalho e pela redução da assimetria na relação entre capital e trabalho. Apesar da tendência prevalecente de flexibilização da contratação, diversos aspectos do nosso sistema de proteção social foram mantidos, assim como as entidades sindicais e as instituições e órgãos públicos da área do trabalho, como discutido no Capítulo 1. Essas instituições, dentro de suas limitações e contradições, continuam resistindo, o que contribui para segurar um processo mais avassalador de flexibilização.

Em síntese, no presente capítulo serão discutidas as características das tendências recentes das formas de contratação, a sua efetividade e seu impacto na regulação do trabalho. Elas se manifestam da seguinte maneira: a) na ampliação das formas de contratação atípicas; b) na facilidade de o empregador romper, unilateralmente, o vínculo de emprego; c) na relação de emprego disfarçada ou simulada; d) na terceirização; e e) na informalidade, que já foi discutida anteriormente. Essa classificação será utilizada como referência para fazer a análise das formas de contratação flexível.

2. As formas atípicas de contratação vigentes no Brasil

A regra básica dos contratos individuais de trabalho, firmada historicamente no período após a Segunda Guerra, é o prazo indeterminado, como contrato padrão (*standard employment*

relationship[189]) construído a partir da dinâmica social e cristalizado no Direito do Trabalho, que se caracteriza pelo trabalho em tempo integral, com um único empregador, relativa estabilidade e remuneração fixa e mensal, tendo relação com o tempo de permanência no emprego e a formação profissional e dando uma perspectiva de carreira e de segurança. Sennett (1999) chega a atribuir a esse padrão um importante papel na formação do *caráter* das pessoas. Esse contrato padrão é, também, acompanhado de um sistema de seguridade social, em caso de doença, acidente e velhice – características que são viabilizadas pelo contrato a tempo indeterminado, estabelecido como regra e protegido pelo Estado e/ou pelo sistema de negociação coletiva.

Vasapollo (2006, p. 49) apresenta três características do trabalho padrão: (1) "o horário previsto é o tempo integral; (2) a assunção para os trabalhadores empregados e o início da atividade autônoma para os trabalhadores independentes têm tempos e lugares determinados; (3) há grande diversidade de posição e papel entre quem trabalha como empregado e quem é independente. No trabalho atípico desaparecem todos os três aspectos". Nesta perspectiva, a diferença em relação ao trabalho padrão é que "falta uma ou mais características em relação ao trabalho efetivo, à integração organizativa da empresa, à obrigatoriedade do tempo indeterminado, ao regime constante de prestação de serviços, à exclusividade na relação e na oferta da disponibilidade temporal". E, também, "uma prestação de serviços cuja característica fundamental é a falta ou 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 indeterminado e *full-time"* (VASAPOLLO, 2006, p. 49).

Formas de contratação *atípicas* não se confundem com os regimes especiais de trabalho, que sempre existiram, por exemplo, para mulheres, menores, aprendizes, portadores de deficiências, jogadores de futebol, portuários etc. Diferentemente dos regimes especiais de trabalho, a contratação atípica não se vincula à determinada categoria de trabalhadores ou a modalidades de trabalho, mas é colocada à disposição do mercado geral de trabalho. A novidade é que as novas formas de contratação *atípicas* têm como finalidade modificar o postulado do padrão anterior ou escapar de sua regulação, na perspectiva de reduzir os custos e

[189] Conceito difundido por Rodgers (1989), *apud* Leal Filho, 1994.

ampliar a liberdade de a empresa contratar e despedir o empregado. São tipos de contratos que permitem a adaptação das empresas às flutuações econômicas, dispensando compromissos permanentes e custos com os seus empregados. A partir dessa definição, ainda se faz necessário inserir uma distensão importante.

Os contratos atípicos prevalecentes até os anos 90 apresentavam restrições explícitas no seu uso, sendo permitidos para casos de substituição eventual de um trabalhador, para atividades transitórias e para setores caracterizados pela natureza sazonal de sua atividade, tais como a agricultura e a construção civil. Portanto, a natureza dos contratos atípicos fazia com que eles não fossem generalizáveis para o conjunto do mercado de trabalho, que mantinha como referência o contrato por tempo determinado. É verdade que ocorreram distorções na sua utilização, dada a frágil estrutura de fiscalização e as controvérsias sobre as condições para o seu emprego. A novidade a partir dos anos 90, com os novos contratos atípicos, é que eles têm objetivos distintos. Em primeiro lugar está o fato de ele ser apresentado pelos governantes de plantão como alternativa para enfrentar o crescente problema do desemprego, advindo da conjuntura econômica. A lógica é criar "incentivos" para as empresas contratarem, por meio da redução de custos e de facilidades de despedir. No mesmo sentido, é comum nas diversas experiências nacionais incentivar a contratação de segmentos que apresentam maior dificuldade de inserção no mercado de trabalho. Ou seja, argumenta-se que o problema do emprego não está na dinâmica da economia, mas dentro do mercado de trabalho. Segundo: a proposta de contratos atípicos faz parte do processo de redefinição do padrão de relações de trabalho, como uma clara tentativa de flexibilizar a regulação social, pois seria um tipo de contratação mais ajustada à lógica da desregulamentação econômica. Essa ordem está expressa, entre outros aspectos, no desenvolvimento de formas de contratação *atípicas* como parte do processo de flexibilização do mercado externo de trabalho, atendendo a princípios da ortodoxia econômica, que compreende o problema do desemprego como sendo voluntário. Tal visão defende que o mercado flexibilizado permite um ajuste entre oferta e demanda da força de trabalho. Nesse sentido, a atual ordem econômica "globalizada" tornou hegemônica, nos organismos internacionais e em diversos países, a proposição de que a flexibilização na forma de contratação seria uma alternativa estrutural para combater o problema do desemprego.

Os contratos a termo, aqui denominados "atípicos", têm algumas particularidades do ponto de vista dos direitos trabalhistas e da proteção social. Em primeiro lugar, o instituto da

estabilidade é incompatível com a pré-determinação do prazo contratual, segundo orientação prevalecente da jurisprudência trabalhista. Aos trabalhadores contratados sob essas modalidades não são estendidas, então, as estabilidades provisórias previstas no ordenamento jurídico, tais como a estabilidade da gestante, a decorrente do acidente de trabalho[190] ou de doença profissional e a estabilidade assegurada ao dirigente sindical. Em segundo lugar, como os contratos a termo sofrem extinção quando do advento do termo final pré-ajustado, não é devido o aviso prévio e, nas rescisões, o empregador fica desobrigado de pagar o adicional de 40% incidente sobre os depósitos ao FGTS. Em terceiro, o trabalhador não tem direito ao seguro desemprego, pois este é destinado aos despedidos sem justa causa. Em quarto, os temporários, em grande parte dos acordos coletivos, não têm direito ou, então, recebem uma parcela menor referente à PLR. Em quinto, o direito ao gozo das férias fica limitado e complicado. Em sexto, na maioria dos contratos a termo o trabalhador tem dificuldade de assegurar o direito à aposentadoria por tempo de contribuição, dada a volatilidade da relação. A priori, por ter uma tela menor de direitos e proteções, o contratado por qualquer uma dessas modalidades apresenta uma situação inferiorizada no mercado de trabalho, tendo, portanto, um emprego mais precário.

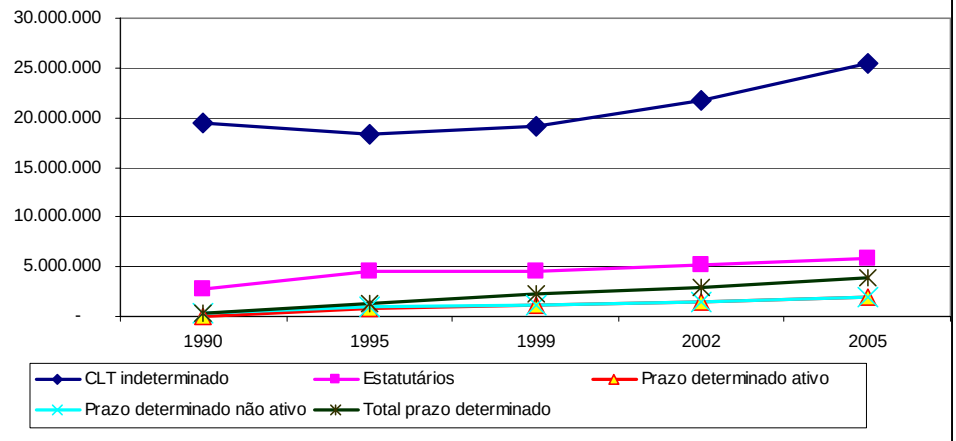
2.1 As formas atípicas de contratação no Brasil

As formas atípicas de contratação podem ser classificadas em cinco grupos. Um primeiro grupo congrega as destinadas à substituição eventual ou provisória de trabalho e a trabalhos sazonais, que são: o contrato de safra, o temporário via agência de emprego e o por obra certa. Estas são as formas clássicas e históricas no caso brasileiro. De um segundo tipo são as que foram introduzidas nos anos recentes no bojo de uma concepção de "estimular" a contratação por meio de uma redução do custo e da ampliação das facilidades para despedir, entre as quais se destacam: o contrato temporário, o do primeiro emprego e o parcial. O contrato temporário e o de safra sofreram mudanças pontuais na perspectiva de ajustá-los à concepção de criar um mercado mais flexível como 'alternativa' para enfrentar o problema do

[190] O tema tem sido discutido na jurisprudência dos Tribunais do Trabalho. Mais recentemente, uma corrente tem enfrentado o tema do acidente de trabalho em contratos a prazo de forma distinta da posição majoritária, entendendo que a estabilidade decorrente do acidente alcança os trabalhadores, por exemplo, contratados sob a modalidade de experiência. Trata-se de uma orientação minoritária, mas que vem ganhando adeptos tanto na doutrina como na jurisprudência (BIAVASCHI, 2005).

desemprego. Os dois primeiros grupos, no presente trabalho, são considerados fundamentais e é sobre eles que a análise será efetuada. Num terceiro grupo estão os contratos atípicos visando a facilitar a inserção de grupos com maior vulnerabilidade no mercado de trabalho, que, no nosso caso, foram destinados aos jovens, por meio do "contrato aprendiz" e o do "primeiro emprego", e aos portadores de deficiência física. O atual "contrato aprendiz" não pode ser classificado simplesmente como flexibilizador, apesar de conter alguns elementos nesse sentido, pois foi motivado pela necessidade de se fazer um ajuste, na área do trabalho, ao Estatuto da Criança e Adolescente. Um quarto tipo é o destinado a prevenir possíveis passivos trabalhistas no futuro, tais como o trabalho voluntário. Por último, têm-se o grupo dos servidores públicos não-efetivos, demissíveis e os contratados por tempo determinado nas três esferas de governo. No setor público, há uma especificidade: a combinação de inúmeras formas de contratação, especialmente depois da reforma administrativa feita nos anos 90, diferenciando os servidores por sua posição na estrutura do serviço público e admitindo a contratação por processo seletivo, – por conta da lei de responsabilidade fiscal (2000), que coloca limites para contratação definitiva, via concurso. Muitas são as formas de contratação: por tempo determinado, por situação emergencial, por terceirização etc. Enfim, ocorreu uma fragilização do instituto da estabilidade em diversos segmentos do setor público, contribuindo para a flexibilização.

Gráfico 2.1 - Evolução emprego formal por tipo de contrato, 1990-2005 (anos selecionados) - Brasil



Fonte: RAIS/MTE

Em comparação com a experiência de outros países desenvolvidos,[191] as modalidades atípicas de contratação ainda são pouco expressivas[192] no Brasil, com exceção do setor público, correspondendo a 5,9% dos empregos formais ativos,[193] em 2005.[194] Em números absolutos existem praticamente 2 milhões de empregados e funcionários públicos contratados por alguma modalidade de contratação atípica no país. Além disso, existem outros 2 milhões de contratados não-ativos (dispensados durante o ano), conforme se pode ver no gráfico acima.[195]

Mas o dado mais significativo é o crescimento da contratação atípica,[196] que fica em 158,6% entre 1995 e 2005,[197] número bem superior ao do contrato por prazo indeterminado (38,8%). Na década de 90, o crescimento do número de contratos por prazo indeterminado tem um saldo negativo (-1,1%), sendo que em 1995 o seu encolhimento é de 5,6%. A retomada do emprego por prazo determinado ocorre somente após 1999, quando apresenta um crescimento de 32,3%. Nesse período de melhor desempenho do emprego formal, a contratação por prazo determinado cresce 71,4%.[198]

As modalidades atípicas mais expressivas são contratos não estáveis (os servidores demissíveis) para os ativos e o contrato temporário para os não-ativos, já que o fluxo é quase cinco vezes maior do que o estoque no final do ano. O fenômeno faz parte da própria natureza dessa forma de contratação, já que a sua duração é de, no máximo, 3 (três) meses, prorrogáveis para mais 3, com autorização do Ministério do Trabalho e Emprego. Uma análise do desempenho de cada modalidade será feita abaixo.

---

[191] Freyssinet (2006) mostra que, em 2004, a média na União Européia dos contratos por prazo determinado era de 13,6%. No seu cálculo está excluído o trabalho por tempo parcial. Conferir também em Pesquisa CESIT/MTE (2006).

[192] A análise da tese concentra-se no setor não-agrícola. Portanto, nesse cálculo, estamos deixando de considerar o trabalho temporário no campo, que, segundo a PNAD, atinge 17% dos homens e 13% das mulheres. Incluímos o contrato de safra por estar presente na RAIS, apesar do limite da pesquisa para a área rural.

[193] Ativo refere-se aos contratos em vigor no dia 31 de dezembro de cada ano. Inativos são os contratados e dispensados no decorrer do ano, captando o fluxo dos contratos.

[194] O número exato do estoque dos contratados por alguma modalidade atípica é de 1.948.237, em 31 de dezembro de 2005.

[195] Os gráficos que seguem foram elaborados em etapas, com a ajuda de várias pessoas. Em um primeiro momento, foram elaborados no Projeto de Pesquisa CESIT/MTE – agradeço a Darcilene Gomes, em nome da equipe. Numa segunda etapa, Thiago elaborou uma nova planilha, incluindo os vínculos não-ativos. E, por último, com a ajuda de Marilane Teixeira e Amilton Morreto, elaboramos a versão encontrada no presente capítulo.

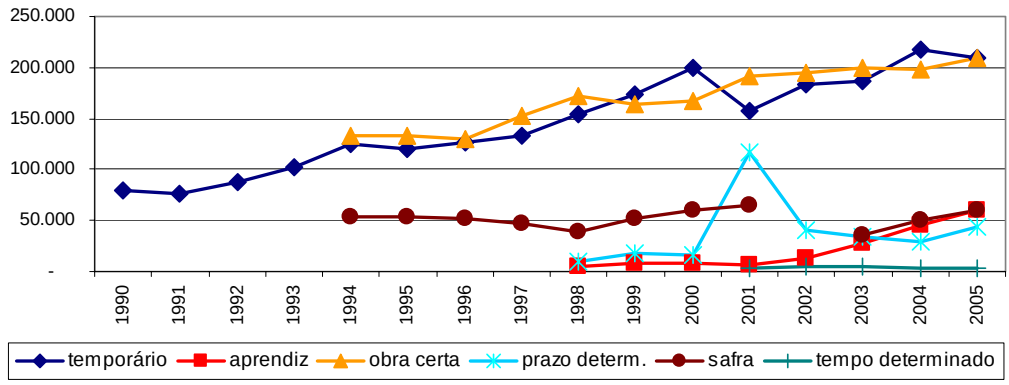
[196] O contrato parcial será analisado separadamente, pois não é possível identificá-lo na RAIS.

[197] Os contratos não-ativos crescem no mesmo período 120%.

[198] Uma análise do mercado de trabalho nos primeiros anos do século XXI, incluindo uma reflexão sobre as razões do crescimento do emprego formal, pode ser encontrada na Carta Social nº 03 CESIT/IE/UNICAMP. www.eco.unicamp.br/cesit. Além disso, já abordamos a questão no primeiro capítulo.

Em princípio, as novas modalidades de contratação apresentaram baixa incidência no mercado de trabalho, além de crescerem pouco, com exceção do contrato aprendiz.[199] A principal mudança, introduzida nos anos 90, foi o contrato por prazo determinado, que apresentou crescimento nos seus três primeiros anos de existência e depois perdeu força, apesar de voltar a crescer um pouco nos anos de 2004 e 2005. Essa medida, junto com o contrato parcial, banco de horas, primeiro emprego e suspensão do contrato, objetivava flexibilizar o processo de contratação como forma de enfrentar o crescente problema do desemprego, mas não apresentou os resultados esperados. As mudanças no contrato parcial não resultaram em aumento dessa modalidade, como pode ser observado abaixo.[200]

Gráfico 2.2 - A incidência dos contratos com prazo determinado (ativos) entre 1990-2005 - Brasil



Fonte: RAIS/MTE

Nesse ponto, chama a atenção o fato de as novas modalidades – mais ajustadas à visão conservadora da necessidade de flexibilização como forma de "estimular" a contratação pela redução do custo e/ou de criar facilidades para o rompimento do vínculo de emprego – terem apresentado dificuldade de prosperar, mesmo nos momentos em que houve crescimento do emprego formal, depois de 1999. Pelo menos teoricamente, havia, no período, um ambiente propício para a sua adoção, dada a prevalência hegemônica do discurso da flexibilização, um alto excedente de força de trabalho, um crescimento econômico baixo e instável e uma maior

[199] O problema, ou contradição, é que em alguns segmentos, tais como na agricultura e na construção civil, o contrato temporário constitui um avanço em relação à predominante informalidade. É parte do retrato do nosso mercado de trabalho.

[200] O contrato a tempo parcial é muito expressivo na Europa. Nem sempre ele configura uma precarização do trabalho. A média de sua efetividade na União Européia é de 19,4%. Cf. Freyssinet, 2006.

exposição das empresas à concorrência, em um capitalismo predominantemente financeiro. Mesmo nesse cenário, pressionadas para reduzir custos, as empresas preferiram utilizar como meio de ajuste no volume da força de trabalho, entre outras estratégias, as antigas formas atípicas de contratação, a terceirização, a informalidade ou a simples demissão. Com exceção do setor público (contratos não estáveis), as formas atípicas de contratação que apresentaram maior crescimento foram as denominadas clássicas, que vêm de antes da década de 80.

Era de se supor que, nesse momento, a opção por formas mais baratas e flexíveis pudesse ser expandida com maior intensidade, mas não é o que passou a ocorrer com as modalidades de contratação introduzidas nos anos 90. Como explicar esse fenômeno?

Em primeiro lugar, o nível de emprego não está vinculado às formas de contratação, que definem somente a sua qualidade, mas à dinâmica da economia e às opções políticas existentes na sociedade. A determinação do emprego, segundo Keynes, não está no interior do mercado de trabalho. Apesar da pequena melhora do nível de emprego formal a partir de 1999, a informalidade e o desemprego continuam extremamente altos no país (Santos, 2006), pois, por um lado, apesar das mudanças ocorridas a partir da desvalorização cambial de 1999 e da expansão do comércio mundial, a economia apresentou taxas medíocres de crescimento, não favorecendo uma inflexão mais substantiva no mercado de trabalho (BALTAR, KREIN e MORETTO, 2006). Ao mesmo tempo, com a prevalência de uma política de ajuste fiscal austera, não houve uma estruturação de políticas públicas capaz de alavancar o nível de emprego tanto na área social como na de infra-estrutura. Nesse sentido, tanto a política econômica como as políticas públicas não favoreceram um processo que pudesse reverter as bases atuais do mercado de trabalho. A pequena reversão de alguns indicadores no mercado de trabalho não é suficiente para caracterizar uma nova fase em relação ao emprego e à renda, apesar do crescimento da formalização.

Em segundo lugar, pode-se perguntar: por que as empresas não aproveitaram essas modalidades de contratação, no período recente, quando houve uma pequena retomada do emprego formal? (BALTAR, KREIN e MORETTO, 2006). Pelo menos teoricamente, as formas de contratação *atípicas* proporcionam facilidade para despedir e reduzir custos ao darem liberdade para a empresa ajustar o volume da força de trabalho e ao proporcionarem a contratação de mão-de-obra mais barata (menores salários e benefícios, como apontam os

dados apresentados acima). A questão apresenta inúmeros fatores que se complementam, tais como:

1. O sistema brasileiro de relações de emprego já apresenta grande flexibilidade, especialmente pelas facilidades que o empregador tem para romper o vínculo de emprego e pela disponibilidade de outras modalidades atípicas clássicas de contratação. A facilidade do rompimento do vínculo está expressa no alto fluxo dos desligados e admitidos. Ao contratar por prazo indeterminado, o empregador pode fazer uma ressalva, deixando o trabalhador em período de experiência, o que proporciona grandes facilidades para a sua dispensa antes de completar 3 meses, pois segue a mesma regulamentação das demais modalidades a termo. Nesse sentido, o próprio contrato de experiência já contemplaria os objetivos a serem buscados com a contratação atípica. As demais formas de contratação, assim como as facilidades de dispensa, serão analisadas nos próximos itens do presente capítulo.

2. As empresas conseguiram encontrar outras formas de reduzir o custo do trabalho e de ampliar a liberdade na determinação das formas de contratação e das condições de uso do trabalho no mesmo período. Nesse contexto, destaca-se a utilização da sub-contratação, especialmente a terceirização, as cooperativas de mão-de-obra e as relações de emprego disfarçadas, como será analisado posteriormente – estratégia especialmente utilizada pelas médias e grandes empresas.

3. Em alguns setores, especialmente nas micro e pequenas empresas e naqueles com menor produtividade, continua sendo utilizada, como estratégia de sobrevivência em um mercado competitivo, a contratação de trabalhadores sem registro em carteira, como já analisado. Portanto, a negação do registro é uma das formas mais explícitas e cruéis de flexibilização ou precarização da contratação no Brasil, pois o "contrato" que rege a relação é 'auto-regulado'.

4. As exigências legais para adoção de alguns contratos atípicos abrem a possibilidade de contestação jurídica e de uma ação do sistema de fiscalização do trabalho, pois há controvérsias sobre a sua aplicabilidade ou legalidade. Por exemplo, para a utilização do contrato temporário, a empresa precisa comprovar o caráter eventual da ocupação, como descrito acima. Outro exemplo: em relação ao contrato por prazo determinado, há controvérsias quanto à constitucionalidade da referida lei, pois cria duas categorias distintas de trabalhadores. Ao mesmo tempo, algumas formas de contratação exigem o atendimento de uma

série de procedimentos burocráticos e fiscais. O receio de gerar um passivo trabalhista no futuro, em um quadro que proporciona inúmeras alternativas para se flexibilizar a contratação/demissão, faz com que os agentes tenham maior cuidado na utilização de certas formas controversas.

5. Na mesma perspectiva do item anterior, apesar do processo de sucateamento do Estado e, particularmente, das instituições públicas da área do trabalho (Ministério Público do Trabalho, Justiça do Trabalho e Ministério do Trabalho com as DRTs) – ainda que marcadas, muitas vezes, por inúmeras controvérsias internas –, continuaram-se desenvolvendo ações de combate das situações de desrespeito às normas vigentes para utilização dos contratos atípicos. A análise da efetividade da lei e do papel das instituições públicas pode ser encontrada no Capítulo 1.

6. Parte significativa dos sindicatos adota uma estratégia de combate ou de limitação das formas atípicas/precárias de contratação. Sabe-se que ocorreram inúmeras iniciativas em que os sindicatos legitimaram ou estimularam a adoção de contratos atípicos.[201] Mas também ocorreram diversas ações de denúncia sobre práticas de contratos temporários. Por exemplo, a CUT orientou os seus sindicatos a não negociarem o contrato por prazo determinado (CPD), pois, na sua avaliação, a lei precariza o trabalho e cria uma divisão entre os empregados de uma mesma empresa: os com acesso a todos os direitos e benefícios e os que ficam menos protegidos pela lei e pelo contrato coletivo. A oposição de parte do movimento sindical também contribuiu para o desestímulo da difusão de contratações atípicas, especialmente as que necessitam de negociação com os sindicatos para alcançar regularidade jurídica.

Os contratados de forma atípica, em geral, percebem salário e benefícios menores, vivem na insegurança e têm uma tela menor de proteção em relação aos demais trabalhadores. As formas atípicas de contratação estão apresentam maior incidência nas áreas mais ricas do país, nas grandes empresas e no setor de serviços. Ou seja, contribuem para acentuar a fragmentação e polarização social. Em algumas regiões e setores, a flexibilidade se expressa mais intensamente por meio da informalidade.

[201] O caso mais conhecido foi o do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo, que, em 1996, assinou um contrato com 8 setores da FIESP para adoção do contrato por prazo determinado. A iniciativa foi consumada antes da promulgação da lei. O Ministério Público do Trabalho, dada a flagrante ilegalidade, barrou na Justiça a aplicação desse contrato (CARDOSO, 2003).

Enfim, no Brasil, existe um amplo espectro de modalidades de contratações consideradas *atípicas* que concorre com o chamado contrato padrão por tempo indeterminado e com outras formas de contratação institucionalizadas desde a ditadura militar (OLIVEIRA C.A., 1998). Particularmente em relação à contratação atípica, nos anos 90, algumas modalidades novas foram acrescidas a esse padrão, ampliando-se o leque de opções disponíveis para as empresas efetuarem um ajuste no volume de pessoal necessário ao atendimento da variação das demandas em um contexto de profundas mudanças, marcado por um baixo e instável crescimento econômico.

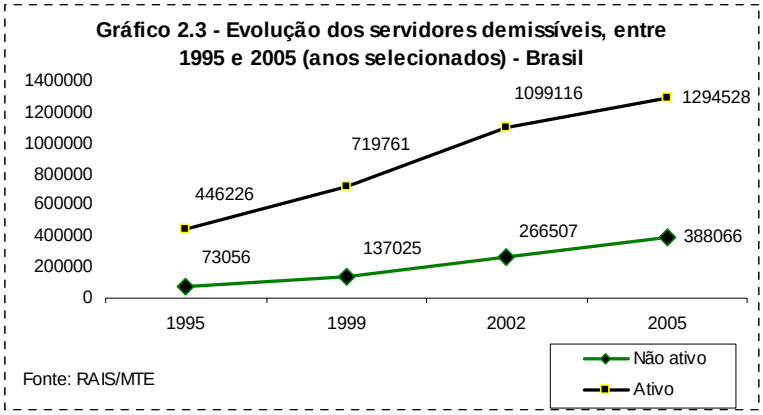
2.2. Servidor demissível: a flexibilização da contratação no setor público

Nos anos 90, apesar da instituição do Regime Jurídico Único, que teve a finalidade de implementar as conclusões da Constituinte sobre o ingresso e as formas de contratação para a administração pública, os dados mostram que, especialmente após 1995, há um crescimento das formas de contratação de servidores não-efetivos. Os funcionários ativos em 31 de dezembro passam de 446.226, em 1995, para 1.294.526, em 2005,[202] significando que os demissíveis representam, em 2005, 3,9% do total dos formalizados e 18,3% do total de funcionários públicos nas três esferas de governo.[203] Além disso, há os que foram desligados durante o ano, somando mais 388 mil, em 2005. O crescimento expressivo pode ser observado pela elevação da participação dos não-efetivos ativos no total dos servidores, passando de 8,9%, em 1995, para 18,3%, em 2005, desconsiderando somente o estoque. É uma tendência que se contrapõe à lógica das decisões da Constituição de 1988 e do Regime Jurídico Único[204] (1990), que tentou moralizar as formas de ingresso e estabelecer um padrão mais profissional e impessoal ao serviço público, ao assegurar que a única forma de acesso seria pelo concurso e garantir a estabilidade e o princípio da isonomia.

A flexibilização na forma de contratação no setor público pode ser observada também pelo crescimento exponencial da terceirização – analisado no item 5 do presente capítulo – e por outras formas de contratação por tempo determinado, que são admissões feitas por meio de

[202] Pode haver alguma distorção nos dados, pois essa modalidade somente foi incluída na RAIS a partir de 1995 e sempre há um período de adaptação ao novo formulário.
[203] Na RAIS de 2005 aparece, diferentemente de 1995, o servidor alocado no Regime Geral da Previdência, ou seja, contratação por CLT, que corresponde a 4,5% do total dos funcionários públicos.
[204] O Regime Jurídico Único é que determina as funções e cargos. Cargo tem relação com o cumprimento de uma função pública.

legislação específica, nas três esferas de governo, para atender necessidades transitórias de interesse público. Por exemplo, a contratação emergencial na área de saúde, os professores para suprimir a falta de concursados, diversos tipos de profissionais para necessidades imediatas de fundações públicas e autarquias etc. Essas contratações são, em geral, viabilizadas por legislação Específica. Na RAIS de 2005, pela primeira vez aparece a contratação por tempo determinado no âmbito estadual e municipal. Para o governo Federal, a RAIS capta especificamente a contratação por tempo determinado da Lei nº 8.745/93,[205] a partir de 2001, que basicamente supre a contratação de professores substitutos das universidades federais. É um contrato semestral, que pode ser renovado por, no máximo, 3 vezes (2 anos), com um salário bastante baixo.[206] A ausência do concurso foi resolvida com a contratação temporária, fazendo com que departamentos sejam viabilizados por profissionais que ficam na instituição por no máximo dois anos.

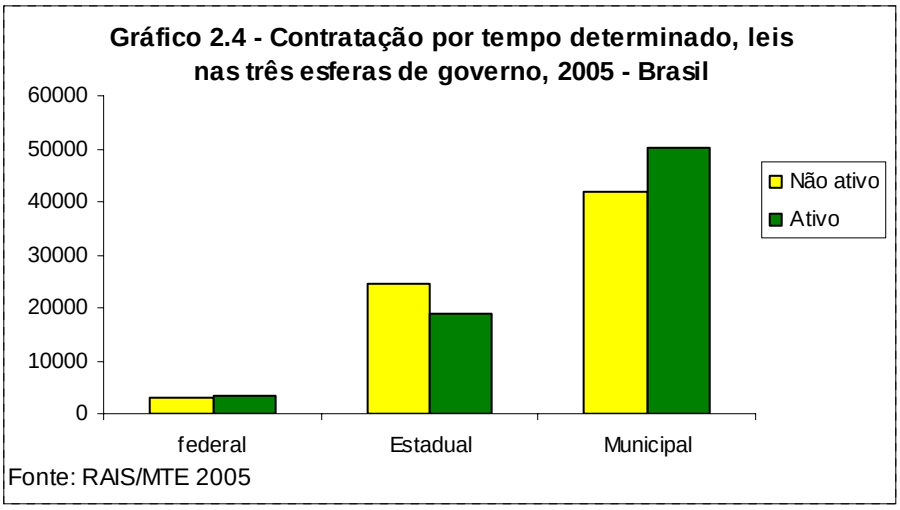


A expansão da contratação flexível tem relação com a concepção de Estado, a política de ajuste fiscal, a reforma administrativa e a lei de responsabilidade fiscal, num contexto de baixo crescimento, de pressão pela implementação das políticas sociais constantes na Constituição de 1988 e da opção dos governos, especialmente os municipais, de desenvolverem políticas para se viabilizarem eleitoralmente.

[205] A Lei n.º 8.745/93 é destinada a atender necessidade transitória de "excepcional interesse público" da administração federal direta, das autarquias e fundações públicas, tais como a "admissão de professores substitutos e visitantes (inclusive estrangeiros) em universidades federais, a contratação de pessoal para combater surtos endêmicos e para realização de recenseamento" (CESIT/MTE, 2005, p.12).

[206] O salário (bruto) de um professor doutor, no início de 2006, é de R$ 334,41 (trezentos e trinta e quatro reais e quarenta e um centavos), mais um adicional de titulação de R$ 535,05 (quinhentos e trinta e cinco reais e cinco centavos) para doutores.

Nos anos 90, caminha-se na perspectiva de ampliar as formas de contratação flexível. Enquanto o número de servidores estatutários cresceu 21,2%, o dos não-efetivos e dos temporários cresceu 67,4%, no mesmo período, sem incluir no cálculo os terceirizados. Na análise, também é preciso considerar que o número de servidores públicos em relação ao total tanto dos ocupados como da população é baixo no Brasil (CARVALHO FILHO,2002).[207] São evidências da fragilização ou do sucateamento do serviço público brasileiro nos anos 90 e da mudança na natureza do Estado, que passa, no trato da coisa pública, a "privilegiar critérios de gestão pautados na eficiência, eficácia e efetividade" (GONÇALVES, KREIN e MADI, 2006, p. 2).



Além das inovações na gestão, das privatizações e da política de ajuste fiscal, dentro das diretrizes do Consenso de Washington, ocorre um conjunto de reformas que irá contribuir para ampliar as formas de contratação, entre as quais se destacam a reforma administrativa e a Lei de Responsabilidade Fiscal. As mudanças na forma de estruturar e gerir o Estado fazem parte das reformas estruturais ocorridas na década de 90, no sentido de ajustar o país à lógica da inserção no processo de globalização sob o domínio do capital financeiro. Por exemplo, um dos elementos centrais para o funcionamento da atual lógica econômica é o ajuste fiscal,[208] para poder arcar com os encargos da dívida pública, que crescem com a alta taxa de juros. A

[207] Segundo Eneuton P. Carvalho Filho (2002), o Brasil apresenta a segunda menor proporção de emprego público no emprego total (11,3%), perdendo apenas para o Japão (7%); e a quinta menor proporção em relação à população (5,1%), atrás de Grécia (4,7%), México (4,3%), Turquia (3,9%) e Japão (3,6%).
[208] Ajuste fiscal significa corte de gastos no investimento, nas políticas sociais e com os servidores públicos.

exceção ficou para a área tributária, com a política de melhor 'máquina arrecadatória'.[209] A desestruturação é muito mais intensa em setores chaves da administração e das autarquias, que, por meio de PDVs, fizem um grande enxugamento de quadro técnicos, comprometendo a sua capacidade de planejamento e de gestão.

A Reforma Administrativa, assim como diversas outras políticas, apresenta uma dupla dimensão: estimula a adoção de técnicas e métodos utilizados na gestão privada (programas de qualidade e produtividade) e, ao mesmo tempo, abre espaço para uma maior participação privada na execução dos serviços sociais (privatização). Então, o Estado assume a teoria gerencial, introduzindo a lógica 'produtivista' no setor público, na "busca" de maior eficácia, eficiência e efetividade para as suas ações. Do ponto de vista da contratação, faz uma diferenciação em razão da natureza dos cargos a serem preenchidos (contratação por CLT e estatutário), admitindo a contratação por processo seletivo. Além disso, a Reforma Administrativa acaba com a isonomia das remunerações, relativiza o estatuto da estabilidade do funcionário público e abre a possibilidade do contrato de gestão para a execução de atividades que são prerrogativas do Estado.

> A [Reforma] Administrativa, aprovada no governo anterior – Projeto de Emenda Constitucional (PEC) 41/97 – imprimiu alterações fundamentais na estrutura do Estado, no âmbito da administração direta e indireta. Além de incluir regras permitindo a terceirização no serviço público, flexibilizou normas para a criação e extinção das sociedades de economia mista, fundações e empresas públicas e as de licitação para as empresas públicas e sociedades de economia mista. Relativamente aos servidores, as regras que inscreveu na moldura constitucional do país quebraram princípios, como: o da isonomia da remuneração; o da estabilidade do servidor público, permitindo a despedida por insuficiência de desempenho, mediante procedimento simplificado de avaliação periódica, ou para redução do quadro aos limites definidos em lei complementar para gastos com pessoal; e, o da irredutibilidade dos vencimentos. Flexibilizou a regra geral de ingresso ao serviço público por meio de concurso, permitindo a contratação pelo regime da CLT. Ao fazê-lo, acabou submetendo o servidor aos deveres típicos do regime estatutário, porém sem as vantagens correspondentes, como, por exemplo, a estabilidade e aposentadoria integral. Na prática, possibilitou que o regime jurídico único do servidor público passe a ser o da CLT[210] (BIAVASCHI, 2005, p. 306).

A Lei de Responsabilidade Fiscal[211] é introduzida a partir da negociação com o FMI, em 1998, como parte do programa de ajuste fiscal. Do ponto de vista do nosso objeto, ela coloca limites para as despesas com pessoal e impede que aumentos de gastos sejam feitos sem

[209] Os concursos voltam em algumas áreas muito defasadas, somente em 2004. Ainda assim, o número é pequeno, dada a desestruturação do serviço público nos anos 90.
[210] Foi o que aconteceu com a *opção* ao FGTS, instituída pela Lei 5.107/66. Na prática, transformou-se em imposição, importando verdadeiro golpe à estabilidade dos trabalhadores privados.
[211] Lei Complementar 101, de 4 de maio de 2000.

que se aponte a origem dos novos recursos, com comprovação de que a despesa criada terá seus efeitos compensados por aumento permanente de receita. A lógica é de fazer o superávit primário para viabilizar o pagamento da dívida.[212] Ela tem duas conseqüências nas formas de contratação. Em primeiro lugar, inibe a realização de concurso público, pois o funcionário contratado torna-se uma despesa permanente. Com isso, estimula a contratação temporária, emergencial, de comissionados etc. Em segundo lugar, estimula a terceirização, pois a contratação de outra empresa não é considerada despesa de pessoal. A LRF estipula que o limite máximo é de 60% da receita corrente líquida, sendo que 54% para o Executivo e 6% para o legislativo. Também coloca uma barreira de prudência de 51,3% da receita corrente líquida.[213]

Por último, em muitos municípios e mesmo estados, os preceitos da Constituição não chegam a ser efetivados, pois as contratações temporárias, o trabalho comissionado e a terceirização podem ser moeda de troca eleitoral para políticos ou de financiamento de campanhas eleitorais.

Com a crise econômica e a política de ajuste fiscal, a precarização e a flexibilização nas formas de contratação também se intensificam em decorrência da própria demanda da sociedade por mais serviços na área social. Parte dessa demanda passou a ser atendida por meio de contratações emergenciais, da pressão sobre os servidores para intensificar o trabalho, da diminuição do custo de pessoal (perda do poder de compra dos vencimentos) e do ataque a direitos conquistados pelos servidores. Faz-se uma política de atender mais gente, mas em

---

[212] "O crucial é que o resultado primário não se destina ao atendimento das necessidades sociais de saúde, previdência, moradia, terra, segurança, educação, justiça, transporte, trabalho, meio ambiente, etc., mas aos serviços da dívida. Quanto ao item justiça, por exemplo, os dados revelam a sua não prioridade" (BIAVASCHI, 2005, p.306).

[213] Em todo caso, a lógica foi de desestruturação do serviço público, que está expressa, entre outros exemplos, no intenso crescimento das contratações flexíveis de funcionários. Como exemplo, pode-se citar uma pesquisa, realizada no ano de 2000, com dirigentes sindicais em três unidades públicas do Estado de São Paulo, verificando a existência das seguintes formas de contratação: a) Concursados (regime CLT) e Lei 500/74, predominante no setor da Saúde; b) Estatutários, presentes nos três setores, sendo que na Pinacoteca praticamente não existem mais servidores contratados por esse regime; c) Emergenciais – admissão atualmente efetuada na forma da Lei 3131 (uma rubrica do orçamento que prevê a contratação por 3 meses com a possibilidade de prorrogação por mais três meses – introduzida pelo governo Covas, em substituição ao Banser da gestão Fleury e Quércia) – na área da Saúde e, ainda, particularmente na área da Cultura (educação), ocorre a contratação por hora-aula; d) Terceirizados, que aparecem em todos os locais pesquisados, mas de forma mais intensa na prefeitura de São Paulo; e) Frentes de trabalho, existentes no governo e na prefeitura, sendo mais comum na prefeitura; f) Comissionados (em todos os órgãos); e g) Trabalho dos presos na lavanderia e cozinha de hospital. Na avaliação dos entrevistados, cresceu a utilização dos contratos de emergência, das frentes de trabalho e do estágio (KREIN e TEIXEIRA, 2001).

condições mais precárias e com um funcionalismo mal pago. Ou seja, o governo procura ampliar o volume do serviço, "economizando" custos.

2.3. As formas atípicas clássicas de contratação no Brasil[214]

2.3.1. Contrato temporário[215]

O contrato temporário, regulamentado em 1974, é prestado por meio de empresa interposta (fornecedora de mão-de-obra, geralmente via agência de emprego), que seleciona e remunera trabalhadores com a finalidade de prestar serviços provisórios junto a empresas clientes.[216] Estabelece uma relação triangular, em que o local de trabalho não tem relação direta com o empregador, mas com a agência de emprego. Portanto, trata-se de relações trilaterais ou atípicas para o atendimento das necessidades transitórias e de substituição de pessoal, legitimando, na prática, a terceirização. Em 1996, por meio do Ministério do Trabalho e Emprego, o governo edita uma portaria[217] que flexibiliza as regras existentes no que se refere aos motivos para a prorrogação do contrato por mais 3 meses, no caso de "prestação de serviços para atender necessidade transitória de substituição de pessoal ou permanência da situação que gerou aumento de serviço e conseqüente realização de contrato temporário" (DIEESE, 1999, p. 35). O prazo limite era de 3 meses.

Das formas de contratação *atípicas*, o contrato temporário é o que aparece com maior incidência nos dados da RAIS. Como mostra o gráfico 2.5, o estoque da contratação temporária apresenta, entre 1990 e 2005, um crescimento de 166% em termos absolutos,

---

[214] O levantamento e estudo das medidas foi fruto de trabalho coletivo, que contou com a contribuição de pessoas envolvidas em duas pesquisas no CESIT, em parceira com o Ministério do Trabalho e com o SEBRAE. Devo vários dados e reflexões às pessoas que participaram dessas pesquisas, como colocado nos agradecimentos da tese.

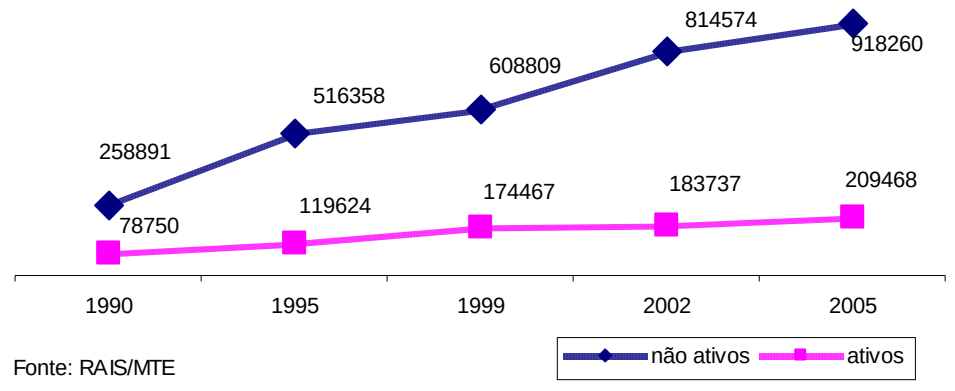
[215] O trabalho temporário é regido pela Lei nº 6.019/74 e regulamentado pelo Decreto n.º 73.841/74, que prevê a prestação de serviços para atender necessidade transitória de substituição de pessoal ou permanência da situação que gerou aumento de serviço e conseqüente realização de contrato temporário. A lei do contrato temporário legitimou no país as relações trilaterais ou atípicas, estabelecendo suas condicionantes de validade.

[216] O contrato temporário deve ser para "acréscimo extraordinário de serviços" ou "substituição temporária de empregada afastada em gozo de licença maternidade"; e a forma de remuneração dos serviços não poderá ser inferior àquela percebida pelos empregados da empresa contratante.

[217] Portaria 2, de 29/06/96, depois reeditada na outra Portaria (01/1997) e regulamentada nas Instruções Normativas n.º 02/01, nº 02/02 e n.º 03/04. Na última Instrução Normativa foi acrescentado: "*o órgão local do MTE, sempre que julgar necessário, empreenderá ação fiscal para verificação da ocorrência do pressuposto alegado para a prorrogação do contrato de trabalho*".

dobrando em termos relativos a taxa de participação no emprego total. Apesar do crescimento, a sua participação no total dos assalariados é pouco significativa, correspondendo a somente 0,63% do total dos empregados com registro em carteira, em 2005 (cerca de 217 mil postos de trabalho) e chegando ao ápice em 2000 (0,76%).[218] No período entre 1995 e 2005, como pode ser observado no gráfico abaixo, o crescimento foi muito pequeno, combinando com o forte estreitamento do mercado de trabalho. Além disso, dada a característica dessa modalidade de contratação, é necessário considerar o fluxo dos temporários no ano, que foi bem superior, ultrapassando os 918 mil contratados, o que significa um incremento de 254,6% e mostra que a sua efetividade é crescente. Ela faz jus à regulamentação do contrato temporário já que sua vigência máxima é de três meses, prorrogáveis por outros três, com autorização do Ministério do Trabalho e Emprego. Apesar de poder haver dupla contagem, o fluxo mostra-se significativo, pois abrange 1,2 milhão de contratos no ano. Os dados mostram que essa modalidade de contratação aparece com um pouco mais de expressão nos anos de crescimento, especialmente quando a incerteza de sua sustentabilidade é mais evidente.

Gráfico 2.5 - Evolução dos contratos temporários, 1990-2005 (anos selecionados) - Brasil



Fonte: RAIS/MTE

Após a modificação da medida em 1996, quando se prorroga o período em que as empresas podem utilizar essa modalidade de contratação, há um crescimento, em 8 anos, de 71% contra uma elevação de 38% do emprego formal. Apesar de ser pouco expressiva, pois

[218] O PIB cresceu 4,36% no ano de 2000.

contribuiu somente com 1,04% do total dos empregos gerados, entre 1996 e 2004, a alteração da medida ajuda a explicar a sua expansão. O único ano em que a trajetória da contratação temporária não apresenta elevação foi o de 2001, no contexto da insegurança gerada pela crise energética, após um novo ciclo *stop and go* e de crescimento do desemprego. Coincidentemente, a sua queda foi compensada, como pode ser observado no gráfico, pelo crescimento da contratação por prazo determinado, o que faz supor que tenha ocorrido uma substituição da modalidade de contratação atípica.

Na pesquisa realizada pela FIPE[219] (CHAHAD, 2001), as modalidades de contratação flexível correspondem a 13% do total de trabalhadores das 2002 empresas pesquisadas, sendo que o contrato temporário é utilizado por 21% delas e implica 11% do total dos contratados de forma flexível, perdendo de forma disparada para a terceirização (71%). O contrato temporário aparece com maior intensidade na Região Sudeste,[220] especialmente em São Paulo, assim como nos setores de serviços[221] e industrial, estando presente, segundo a RAIS/2004, em 28% dos estabelecimentos com mais de mil empregados.

A maior utilização pelas grandes empresas se dá por três razões. Em primeiro lugar, essa modalidade de contratação serve para as empresas se ajustarem às oscilações da demanda, dada a existência de um crescimento econômico pífio e descontinuado. Em segundo lugar, as empresas grandes têm maior estrutura para a realização de convênios e administração dos contratados de forma triangular. Em terceiro lugar, há empresas que a utilizam como estratégia de barateamento de custos, pois os temporários, além de terem menos direitos legais do que os demais trabalhadores, estão excluídos das normas coletivas de trabalho e dos benefícios da categoria principal. Assim, permite que as empresas implementem uma política de manter o núcleo estratégico de trabalhadores mais estável e contratar temporários para funções com menor exigência de qualificação profissional, estabelecendo duas categorias distintas de trabalhadores (Harvey, 1992). Essa é, entre outras, uma forma de contratação que acentua a segmentação e a diferenciação entre os trabalhadores. Além disso, o contrato temporário é utilizado por algumas empresas como estratégia de seleção de pessoal. Por exemplo, uma importante empresa da região Campinas

[219] A pesquisa foi realizada por intermédio de uma amostragem, envolvendo 2002 empresas de diversos tamanhos e regiões do país.
[220] A pesquisa FIPE revela que, em 23% das empresas, há essa modalidade de contratação.
[221] O sub-setor que mais utiliza o contrato temporário é o "comércio e administração de imóveis, valores mobiliários e serviços técnicos", com participação crescente.

utiliza a seguinte estratégia de seleção de pessoal: primeiro, admite com contrato temporário, via agência de emprego; os que se destacam, são contratados diretamente pela empresa por tempo determinado (até dois anos); e, por último, os "eleitos" são contratados, no final do processo, por prazo indeterminado. Em cada tipo de contrato há diferenciação salarial e de benefícios.

O grau de precariedade desta modalidade de contratação se expressa de quatro diferentes formas: pela menor remuneração, pela maior insegurança no emprego, pela tela menor de direitos e pela exclusão dos benefícios assegurados nos contratos coletivos de trabalho. A remuneração percebida é muito mais baixa do que a dos trabalhadores contratados por outras modalidades, conforme fica evidente na tabela 2.1. A média salarial do temporário, em 2004, corresponde a 60% da realizada nas demais formas de contratação.

Tabela 2.1 – Renda média dos empregados por vínculo temporário ativo e todos os vínculos, Brasil – 1999-2004 (em R$)

Tipo de vínculo	**1999**	**2000**	**2001**	**2002**	**2003**	**2004**
Temporário	404,9	422,24	469,45	500,91	575,23	609,40
Todos	686,98	730,52	792,37	846,95	925,09	1.004,51

Elaboração: Projeto Pesquisa CESIT/MTE, 2005. Fonte: MTE – RAIS.

A precariedade da contratação temporária também ficou evidenciada em outra pesquisa, realizada pela ASSERTTEM (Associação Brasileira de Empresas Terceirizáveis e de Trabalho Temporário),[222] que apresenta indicadores quanto ao tempo de permanência no emprego: cerca de 58% permanecem em média 90 dias prestando serviços em cada contrato; 15,8% permanecem até 60 dias e outros 26,4% permanecem entre 120 e 180 dias.[223] Ou seja, um pouco mais de um quarto das contratações temporárias utiliza-se da mudança promovida pelo governo FHC para prorrogar o tempo do contrato temporário.[224]

As limitações legais para a utilização da contratação temporária – que só pode ser utilizada para atender necessidades transitórias de substituição de pessoal regular e

[222] A pesquisa foi realizada junto a empresas autorizadas de contratação temporária. As informações foram fornecidas pelas próprias empresas.

[223] 14,8% até 120, 6,3% até 150 e 5,3% até 180 dias, respectivamente.

[224] Segundo essa pesquisa, o número dos que conseguem se efetivar na empresa durante a vigência do contrato temporário chega somente a 30%.

permanente ou para acréscimo extraordinário de serviços – possibilitam ações no campo da fiscalização, da Justiça do Trabalho e do sindicalismo para combater as práticas consideradas fraudulentas. A resistência dessas instituições públicas tem levado as empresas a sofisticarem a justificativa para adoção dessa modalidade de contratação, como forma de evitar uma possível contestação judicial. Em função dessa controvérsia, é possível supor que os dados da RAIS estejam sub-declarados.[225]

Em síntese, apesar da restrição da legislação e de apresentar uma pequena queda no número entre 2004 e 2005 (0,69 para 0,63%), a contratação temporária cresceu bem mais do que as outras modalidades de emprego formal mensuradas pela RAIS, o que permite verificar a sua contribuição para o avanço da flexibilização e a conseqüente precarização do trabalho no Brasil. Apesar do problema da dupla contagem, houve mais 1,1 milhão de contratados no ano por meio dessa modalidade somente em 2005.

2.3.2. Contrato a termo e por obra certa

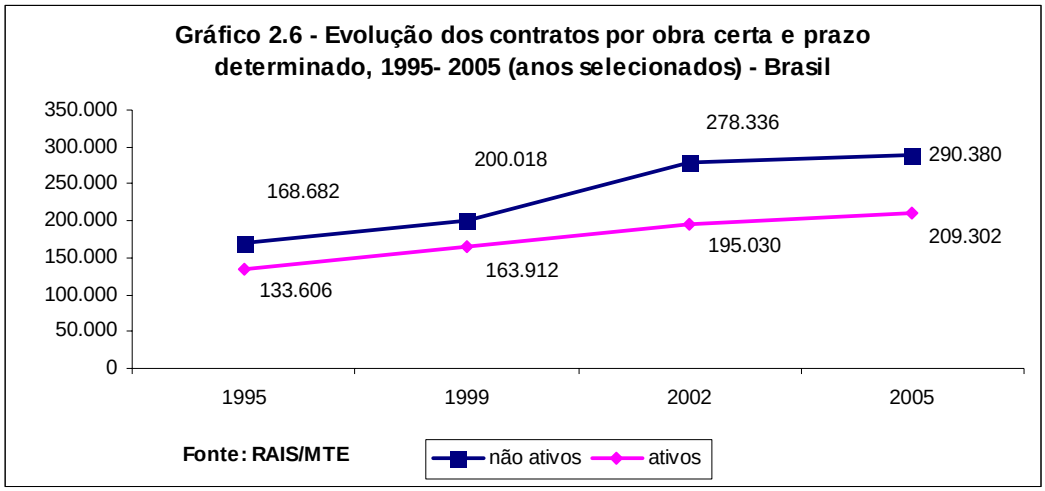
O contrato com prazo determinado, já previsto na CLT,[226] tem um caráter excepcional, voltado para atividades transitórias ou temporárias que dependam de "termo prefixado ou execução de serviços especializados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada", podendo ter duração máxima de 2 anos. A lei diz que esse tipo de contrato só "será válido em se tratando de: a) serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; b) atividades empresariais de caráter transitório; e c) contrato de experiência". Mas nem sempre isso ocorre, pois em muitos casos os empregadores o utilizam como forma de baratear custos e de evitar problemas no momento do rompimento do contrato de trabalho. Por exemplo, uma importante empresa do setor de borracha de Campinas utiliza a estratégia de contratar diretamente por tempo determinado (até dois anos) e só efetivar os que se destacarem no período. Após a efetivação, os trabalhadores têm um plano de saúde

[225] A subestimação dos dados da RAIS também pode ser observada em outra pesquisa. Em 2004, segundo a ASSERTTEM – que diz representar 70% do mercado e 26% das empresas autorizadas pelo Ministério do Trabalho para intermediar contratos temporários –, a média mensal foi de 654 mil empregados contratados por essa modalidade. De acordo com a entidade, os trabalhadores temporários estão presentes em todas as fases da cadeia produtiva, envolvendo desde a produção dos insumos básicos até o produto final e incluindo distribuição, logística, comercialização, atendimento, acompanhamento final, entre outros. Ressalta-se, no entanto, que os presentes dados podem estar super-dimensionados para destacar a importância da entidade.

[226] Art. 443 da CLT.

melhor, convênio com farmácia, plano de carreira com substantiva melhoria salarial e melhoria também do valor recebido em forma de participação na PLR.[227] Essa estratégia também facilita a vida da empresa, pois inibe a possível resistência sindical, já que o próprio contrato prevê o seu término.

O contrato 'por obra certa', por sua vez, é uma sub-espécie do gênero do contrato por prazo determinado, cujo término tem uma previsão antecipada, mas sem uma data certa para tanto. Essa forma de contrato já está incorporada no nosso arcabouço legal, [228] tendendo a concentrar-se na construção civil e obedecendo a mesma legislação da contratação a termo, já explicitada acima.[229]

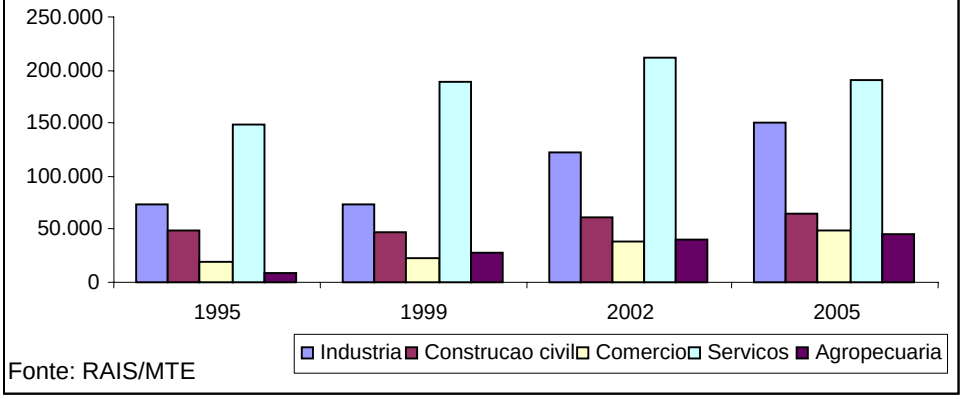


Essas duas modalidades estão sendo tratadas conjuntamente, pois, na RAIS, aparecem no mesmo código, com a finalidade de captar a contratação com tempo pré-determinado no meio urbano. O número de contratados ativos, em 31 de dezembro, apresenta a mesma expressão da contratação temporária, ou seja, 0,63% do total dos trabalhadores formais. A questão central é que elas apresentam uma tendência de crescimento, nos últimos 10 anos,

[227] Por exemplo, em 2006, o valor recebido pelo temporário foi R$ 500,00. O efetivo recebe duas parcelas de R$ 1.500,00.
[228] Permitido pela Lei nº 2.959/1956.
[229] Ou seja, os trabalhadores, em razão da sua natureza contratual, não têm direito ao recebimento de aviso prévio, às estabilidades provisórias para além do prazo do contrato e à multa sobre os depósitos do FGTS devidamente corrigidos. Em caso de rompimento do contrato unilateralmente e sem justificativa antes do tempo previsto, há uma indenização relacionada com o período que falta para o seu vencimento e a multa de 40% sobre o FGTS. Assim, "se a rescisão contratual sem justa causa for no início do vínculo e este tem prazo prolongado, a metade da remuneração faltante tem valor alto e os 40% do FGTS, valor pequeno. Já, ao contrário, se ocorre próximo do final do contrato, a indenização terá valor pequeno e os 40% terão valores alto" (CANDEIA, 2004, p. 33).

superior ao do emprego formal (65,3% contra 38,8%),[230] apesar de ainda serem pouco expressivas. A principal diferença em relação à contratação temporária é que o estoque e o fluxo dos contratados em cada ano são mais similares, apesar de o número de desligados ficar um pouco acima do daqueles que permanecem empregados no final do ano.

Gráfico 2.7 - Evolução total dos contratados com prazo determinado e obra certa por setor econômico, emprego urbano, 1995 e 2005 - Brasil



Fonte: RAIS/MTE

Mesmo não sendo possível separar o contrato com prazo determinado do 'por obra certa', pode-se perceber que essa modalidade é pouco expressiva na construção civil, significando somente 10% do total de contratos ativos em 1995 e 2005. Isso significa dizer que, pelos dados da RAIS, o contrato 'por obra certa' tem pequena incidência no mercado de trabalho brasileiro. Os dados indicam que, apesar da crise vivida pela construção civil e das profundas mudanças no processo de edificação das obras com uma radicalização da especialização/terceirização[231] das atividades, o contrato por "obra certa" não deslanchou, pois, apesar do crescimento acima da média do emprego formal, continua com número muito pouco expressivo: 20.973 ativos e 64.230 inativos, em 2005. O que continua prevalecendo é o trabalho informal, onde se estabelece com maior intensidade a flexibilidade.

[230] O contrato a termo, incluindo o por obra certa, cresceu 72,1% e 56,6%, respectivamente para os vínculos não-ativos e ativos entre 1995 e 2005.

[231] Como chama a atenção Nobre (2004), na mesma construção é possível encontrar 40 empresas distintas, cada uma fazendo algo específico. A construtora responsável pelo empreendimento tem pouquíssimos empregados diretos. Às vezes, limita-se a agenciar e coordenar a obra. As etapas de construção e de acompanhamento ficaram profundamente segmentadas. É difícil uma empresa ficar mais de 3 ou 4 meses na mesma obra. As mudanças organizacionais/tecnológicas, em um contexto de baixo nível de atividade setorial, fizeram com que a atividade se tornasse muito mais sazonal e descontínua.

O contrato a termo, no meio urbano, aparece com maior incidência no setor de serviços, que cresce, proporcionalmente, acima dos demais setores. Do ponto de vista regional, está concentrado no Sudeste, com mais de 50% dos casos, e nas grandes empresas (23%).

Além disso, há um menor grau de controvérsia em relação à regulamentação do 'por obra certa'. O setor da construção civil, do ponto de vista da relação capital e trabalho, em boa parte do país tem uma especificidade: o piso e os benefícios são estipulados pela lei e pela convenção coletiva, pois se trata de uma categoria que tem uma definição muito precisa das funções (ofícios). A terceirização ou mesmo a adoção do contrato por obra certa tende a manter o mesmo piso salarial e depois normas asseguradas na convenção coletiva. O que muda é a insegurança e a instabilidade a que o trabalhador é submetido, tornando flexível essa forma de contratação. Além disso, a natureza da atividade econômica, acompanhada pela facilidade de adoção de uma contratação flexível, dificulta para o trabalhador o acesso aos direitos sociais que exigem acumulação de tempo de serviço, tais como auxílio desemprego e previdência social.

Em todo caso, tanto o contrato por obra certa apresentam crescimento acima do emprego formal, mas com um índice menor de desligados no decorrer do ano, devido à própria natureza dessa modalidade de contratação.

2.4 As novas formas atípicas de contratação

2.4.1. Contrato por prazo determinado[232]

A principal novidade, do ponto de vista da regulamentação introduzida com o contrato por prazo determinado,[233] foi a possibilidade, via negociação coletiva, de instituí-lo sem a necessidade de a atividade a ser desenvolvida pelo trabalhador ter um caráter excepcional ou transitório. Ou seja, a lei flexibilizou a possibilidade de utilização do contrato a termo, podendo-se passar a aplicá-lo como regra e não mais como exceção, pois não há a necessidade

[232] Lei 9.601/98 e Decreto 2.490/98.

[233] No entanto, pelo art. 1º, da Lei 9.601/98, ficou disposto que: *"As convenções e os acordos coletivos de trabalho poderão instituir contrato de trabalho por prazo determinado, de que trata o art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT,* independentemente das condições estabelecidas em seu § 2º, em qualquer atividade desenvolvida pela empresa ou estabelecimento, para admissões que representam acréscimo no número de empregados".

de justificar a natureza transitória da atividade ou o seu caráter de substituição de um trabalhador. É flexível, ao quebrar o princípio da continuidade da relação de emprego, e é precário, por significar um padrão rebaixado de contratação, como visto acima.

Outra diferença em relação aos demais contratos a termo é que, em caso de prorrogação, não passa a vigorar automaticamente como contrato por tempo indeterminado. Ou seja, o CPD pode ser utilizado em qualquer setor e momento por 2 anos, desde que aumente o quadro de pessoal, limitado proporcionalmente ao número de trabalhadores da empresa.[234] Além disso, a sua adoção está condicionada à negociação coletiva com o respectivo sindicato e à não existência de pendências fiscais com o Estado.

É importante compreender que a sua finalidade não está dirigida, como as modalidades atípicas clássicas, ao atendimento de demandas extraordinárias de produção ou serviço de caráter transitório, mas visa a proporcionar um processo de contratação com menor grau de exigências. Nesse sentido, além das vantagens já oferecidas pela contratação por prazo determinado, por meio de Medida Provisória, foi reduzido em até 50% o valor de algumas contribuições sociais e a alíquota do FGTS ficou em 2% ao invés de 8%. Esses incentivos perduraram até 2003, quando foram revogados pelo Governo Federal.

Tal iniciativa foi articulada com o movimento sindical na perspectiva de legitimá-la, como aponta Cardoso (2003) ao afirmar que a proposta foi formulada no âmbito do Ministério do Trabalho e repassada para a Força Sindical capitalizar politicamente. O Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo[235] efetuou uma negociação com 8 sindicatos ligados à FIESP, em 1996, destacando que o objetivo seria criar novos empregos. Esse é mais um argumento que fortalece a percepção de que a medida fazia parte de uma concepção mais geral de alterar o sistema de proteção e de direitos numa perspectiva flexibilizante.

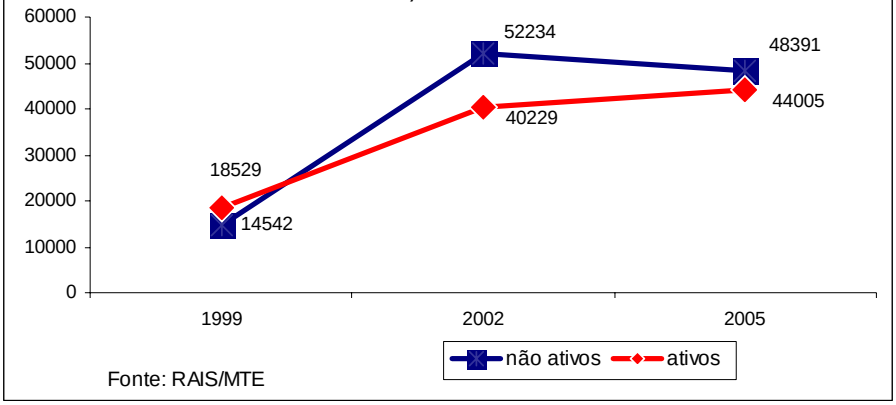
O contrato por prazo determinado acabou se constituindo em um enorme fracasso do ponto de vista de sua efetividade no mercado de trabalho. Apresentou crescimento nos três primeiros anos após a sua institucionalização, chegando a representar 10% do total dos

[234] Os contratados por essa modalidade não podem ultrapassar 50% dos empregados nas empresas com 50 trabalhadores, 35% nas com 50 a 199 e 20% naquelas com acima de 200 empregados.

[235] O Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo negociou com o Sindicato Nacional das Indústrias de Máquinas e outras sete entidades patronais a elaboração de um aditamento estabelecendo cláusulas que permitem flexibilizar as formas de contratação, através de dois instrumentos: “contrato de trabalho individual flexível e contrato coletivo flexível” (DIEESE, 1999).

empregos criados no ano de 2001, com 116.600 contratados por meio dele. Coincidentemente, este foi o único ano em que há uma queda no número de contratos temporários, como analisado acima. No entanto, após 2001, há uma queda significativa no número de vínculos por essa modalidade de contratação, caindo de 0,43 para 0,13% do total dos empregos formais (ativos) no país, entre 2001 e 2005. Mesmo somando os que foram desligados no decorrer no ano, chega-se a somente 0,28% dos empregos formais.

Gráfico 2.8 - Evolução dos contratos por prazo determinado nos anos de 1999, 2002 e 2005 - Brasil



Fonte: RAIS/MTE

Os contratos por prazo determinado têm maior incidência nas grandes empresas (com mais de 250 empregados) e estão concentrados preferencialmente nas regiões Sudeste e Nordeste[236] e no setor de serviços e industrial (produtos alimentícios, bebidas e álcool; serviços de alojamento, alimentação e reparação).

Essa modalidade de contratação também tende a acentuar a precariedade, como se pode observar na tabela sobre remuneração, que fica bem abaixo daquela dos demais trabalhadores, situando-se em média na faixa entre dois e três salários mínimos. A contratação por prazo determinado tende a prevalecer para setores com menor qualificação e com baixos salários.

[236] Por exemplo, "o destaque entre as UF's fica com Sergipe, pois a participação dos contratos por prazo determinado representava 0,02% do total dos empregos registrados pela RAIS em 1998, passando para 2,48% em 2003". São Paulo é o estado em que o volume de contratados por prazo determinado é maior, representando, em 2003, 25% do total (CESIT/MTE, 2006).

É esperado que num momento de não contratação por parte das empresas, dada a crise econômica, essa modalidade não tenha efetividade, pois ela pode ser utilizada para ampliar o quadro de empregados. Da mesma forma, poderia parecer lógico que, no momento da retomada da economia e do emprego, as empresas iriam se apropriar de formas de contratação mais flexíveis e baratas. Mas não foi isso que aconteceu, pois essa modalidade foi ainda menos utilizada quando se retomou o emprego assalariado nos anos recentes.

Tabela 2.2 – Renda média dos empregados com contrato por prazo determinado e todos os vínculos, Brasil – 1999-2003 (em R$)

Tipo de vínculo	**1999**	**2000**	**2002**	**2003**	**2004**
Prazo determinado	346,8	452,74	600,33	523,24	674,95
Todos	686,98	730,52	846,95	925,09	1.004,51

Elaboração: Projeto CESIT/MTE, 2006. Fonte: MTE /RAIS.

As razões que explicam a baixa efetividade do contrato por prazo determinado podem ser resumidas nos seguintes tópicos: em primeiro lugar, o baixo dinamismo econômico é forte desestímulo às novas contratações tal como exige a lei. A empresa só contrata se tiver demanda por força de trabalho e não quando há rebaixamento do valor da força de trabalho, o que remete à constatação de que o problema do emprego não se resolve somente no âmbito do mercado de trabalho, estando vinculado à possibilidade de ampliação da produção e do investimento em políticas de inclusão social.

Em segundo lugar, mesmo no momento em que há uma relativa retomada do nível de emprego formal com baixos salários, como ocorreu nos anos 2000 e 2004, houve uma queda da participação do contrato por prazo determinado. Portanto, há outras razões para a pequena utilização dessa modalidade por parte das empresas. Destaca-se, como já indicado na discussão sobre a contratação temporária, a grande liberdade que as empresas têm para admissão e despedida de trabalhadores e a existência de inúmeras outras formas flexíveis que estão sendo explicitadas no decorrer do presente capitulo.

Além disso, há duas outras especificidades no CPD: 1) As empresas têm receio de, no futuro, acumularem um passivo trabalhista, pois há diversas controvérsias jurídicas em relação à sua adoção, destacando-se, entre elas, o princípio da isonomia (trabalhadores desempenhando

as mesmas funções com relação contratual distinta) e o respeito aos direitos constitucionais que não podem ser alterados por uma lei: indenização da rescisão,[237] FGTS integral,[238] duração da jornada,[239] aviso prévio e estabilidades provisórias.[240] As controvérsias estão relacionadas basicamente com a possibilidade que o CPD abre de se reduzir o patamar de direitos vigentes na lei. Por exemplo, no instituto da estabilidade de emprego, estabelecido de forma provisória e limitada, tornou-se flagrante a incompatibilidade com os contratos de término pré-fixado. 2) Os sindicatos, especialmente os filiados à CUT, adotaram uma postura de combater a contratação por prazo determinado, pois compreendem que essa modalidade de contratação cria duas categorias distintas de trabalhadores - os portadores de todos os direitos e os de segunda classe, com direitos mais limitados -, o que significa precarização e maior heterogeneidade da classe trabalhadora. A postura das entidades sindicais pode ter alguma eficácia, pois essa modalidade de contratação exige, para a sua implementação, que haja negociação coletiva. A oposição de parte do sindicalismo pode ajudar a inviabilizar uma propagação mais intensa do CPD.

A questão nova é a ampliação da possibilidade de utilização da contratação por prazo determinado, ao retirar todos os obstáculos ou impedimentos para a sua adoção, desde que negociada com o sindicato da categoria. A novidade é a concepção de que o problema do desemprego e da informalidade poderia ser enfrentado ampliando-se a flexibilização. Por isso, o seu fracasso, até o momento, é uma evidência de que essa tese não tem comprovação empírica.

[237] A controvérsia é em relação ao rompimento antecipado do contrato, pois é da natureza do contrato temporário a não existência do aviso prévio. Neste caso, tanto a comunicação como o valor da multa são determinados pela negociação coletiva, que pode, teoricamente, rebaixar o padrão existente na lei.

[238] A controvérsia é sobre o valor do depósito do FGTS. Os defensores da lei entendem que a CF só garante o direito e a sua regulamentação está em lei. Os que advogam pela inconstitucionalidade dizem que o valor integral com correção é recebido inclusive por outras modalidades de contratos temporários e que, portanto, um valor de 2% é ilegal.

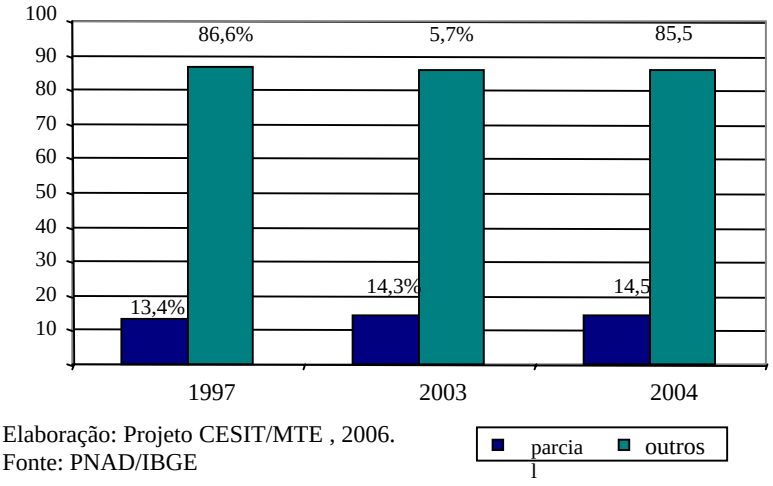
[239] A lei prevê a possibilidade de flexibilização da jornada, como será discutido em item específico no presente trabalho.

[240] As estabilidades provisórias estão limitadas ao período de vigência do contrato. Isso pode fazer com que, por exemplo, dirigentes sindicais percam o emprego em plena duração do mandato, o que seria inconstitucional.

2.4.2. Contrato por tempo parcial[241]

O contrato parcial, nos termos atuais, foi introduzido em 1998, dentro da mesma concepção do contrato por prazo determinado, que visava a enfrentar o problema do desemprego por meio de uma flexibilização no processo de contratação e despedida. Ele admite uma jornada de até 25 horas semanais, que vale tanto para os trabalhadores empregados como para os novos, e os demais direitos trabalhistas ficam em conformidade com a duração da jornada semanal trabalhada, por exemplo: se a pessoa trabalha somente uma hora por dia e ganha um salário mínimo, ela recebe no final do mês o valor corresponde à jornada cumprida. Se a pessoa trabalha 25 horas semanais, isto significa que o seu salário cai 40% em relação ao integral. As férias e os demais direitos trabalhistas são proporcionais à jornada de trabalho. Portanto, a novidade básica dessa modalidade é acabar com o direito de o trabalhador ter, pelo menos, 30 dias de férias por ano trabalhado. Nesse caso, o gozo das férias será proporcional ao tamanho da jornada (CESIT/MTE, 2006).

Gráfico 2.9 – Distribuição dos ocupados por jornada de trabalho, 1997-2004 – Brasil.



Elaboração: Projeto CESIT/MTE , 2006.
Fonte: PNAD/IBGE

Não há qualquer limitação para a utilização do contrato parcial, já que ele pode ser introduzido sem a negociação coletiva com o sindicato,[242] bastando haver a adesão da empresa e a "opção" individual do trabalhador.

[241] É uma modalidade de contratação típica, mas sua efetividade será discutida no item sobre a flexibilização da jornada. Prevista na MP 1709/98 e 2164/01(reproduzida a partir de então).

Os empregados contratados sob o regime de tempo parcial estão proibidos de realizar horas-extras. Embora a iniciativa tenha sido anunciada como uma medida para reduzir o desemprego e estimular novas contratações, os empregados que já trabalham em jornada normal (44 horas semanais) podem optar por esse sistema, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva, reduzindo jornada e salário.

Enfim, as novidades não fizeram com que essa modalidade de contratação avançasse entre os empregados formais depois de 1998, segundo a PNAD.[243] Pelo contrário, o percentual de trabalhadores (do total de ocupados) com jornadas parciais foi reduzido de 16,2%, em 1997 (um ano antes da entrada em vigor da medida), para 14,5%, em 2004 (ver gráfico). "A jornada parcial cresceu entre os sem carteira, os trabalhadores domésticos e os por conta-própria, nenhum deles abrangidos pela mudança legal. Ao que parece a ocorrência de jornada parcial não tem qualquer relação com a regulamentação da mesma" (CESIT/MTE, 2006). Do ponto de vista setorial, há perda de participação na agricultura (-4,6%) e nos serviços (-2,1%) e incremento do contrato parcial na indústria de transformação (+4,4%) e no comércio (+2,4%) (CESIT/MTE, 2006).

2.4.3. Suspensão do contrato[244]

A suspensão do contrato de trabalho por um período determinado, vinculada a um processo de qualificação profissional, fez parte de um pacote de medidas apresentado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, em 1998, que tinha como objetivo propor iniciativas para enfrentar o crescente problema do desemprego, em véspera de eleição, por meio de uma adequação legal às mudanças da economia brasileira.

Diferentemente da experiência americana, a medida foi instituída com o estabelecimento de uma série de regras para fazer jus ao recebimento de uma bolsa qualificação (seguro-desemprego). Nesse sentido, a sua implantação só poderia ocorrer mediante negociação entre o sindicato dos trabalhadores e a empresa e com a aquiescência

[242] Em relação à não participação sindical, há uma controvérsia jurídica, pois estaria ferindo o art.8º da CF/88.
[243] A utilização da PNAD se deve ao fato de que a RAIS não tem a previsão do contrato parcial.
[244] MP 1.726/98 e 2164/01. A suspensão do contrato é inspirada na experiência internacional, conhecida também como layoff, ou seja, período em que o trabalhador fica afastado da empresa até a sua recuperação.

formal do empregado.[245] A previsão de passar por negociação não faz parte da concepção da iniciativa, mas é uma obrigatoriedade constitucional. O governo FHC já tinha perdido no Supremo Tribunal Federal, em 1996, na regulamentação da PLR, a inclusão do princípio de introduzir medidas que afetam um coletivo de trabalhadores sem a participação do sindicato.

As principais medidas que acompanham a suspensão do contrato de trabalho são: a) o trabalhador terá uma "bolsa qualificação", que segue praticamente as mesmas regras do seguro desemprego, durante o período de suspensão do contrato; b) o empregador pode conceder uma ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, no período de suspensão do contrato; c) a empresa fica comprometida a oferecer ao trabalhador um curso de qualificação nesse período; d) o trabalhador continuará recebendo o "ticket alimentação", através do Programa de Alimentação do Trabalhador; e) o trabalhador, caso seja despedido após o término da suspensão do contrato, tem o direito de receber as verbas rescisórias e uma multa de um salário; f) no caso de despedida, o trabalhador pode se inscrever no seguro-desemprego e receber, pelo menos, mais um mês desse provento; g) o empregado deve ser requalificado no período em que está suspenso, mas, se retornar ao emprego, volta para a mesma função e com o mesmo salário (SIQUEIRA NETO e OLIVEIRA M.A, 1998).

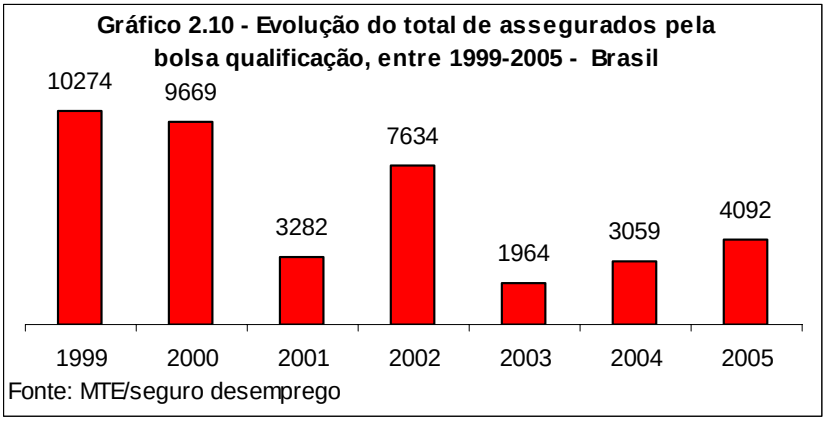
A legislação não garante que, durante o período de suspensão do contrato, o depósito do FGTS, a contagem deste período para aquisição da aposentadoria, o 13º salário e as férias serão considerados.[246] Durante o período de suspensão do contrato, o empregador pode (sem ser obrigado) conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, cujo valor deve ser definido em convenção ou acordo coletivo. Caso o trabalhador seja demitido no transcurso ou até 3 meses após o término da suspensão, fará jus às parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor e à multa a ser estabelecida em convenção ou acordo coletivo.

O único indicador disponível para verificar a incidência dessa medida no mercado de trabalho são os dados do Ministério do Trabalho e Emprego quanto ao número de assegurados na "Bolsa-Qualificação", voltada exclusivamente para atender os abrangidos pela suspensão do contrato.[247] Conforme o gráfico 2.10, a maior utilização se deu no ano subseqüente à sua

[245] Artigo 476-A da CLT.
[246] Pela legislação vigente, a suspensão do contrato, por qualquer razão, não implica a realização de pagamentos ao trabalhador.
[247] O direito à "bolsa qualificação" depende do preenchimento dos requisitos do seguro desemprego, inclusive de um tempo mínimo de 18 meses de registro.

adoção (1999). Depois disso, com uma oscilação positiva em 2002, apresenta uma trajetória declinante. O fundamental é o fato de a suspensão ser muito pouco expressiva, considerando o tamanho do mercado de trabalho brasileiro e mesmo o número de atendidos pelo programa do seguro-desemprego, que foi de 5,4 milhões em 2005.[248] Ele está concentrado em três estados (São Paulo, Paraná e Pernambuco), nas médias e grandes empresas, envolvendo trabalhadores do sexo masculino, predominantemente entre 25 e 35 anos de idade (SIQUEIRA, 2003).

Gráfico 2.10 - Evolução do total de assegurados pela bolsa qualificação, entre 1999-2005 - Brasil



Fonte: MTE/seguro desemprego

As causas da pequena efetivação são as seguintes: 1) as facilidades que a empresa tem em despedir inibem a adoção dessa modalidade; 2) a necessidade de negociação com o sindicato, como mostra Costa (2001), faz com que este tente colocar alguns condicionantes para a sua efetivação; e 3) a empresa fica exposta ao sistema de fiscalização, o que inibe a sua utilização nas que se encontram com alguma pendência trabalhista.

As pesquisas de Costa (2001) e Siqueira (2003) demonstram que as razões para utilização do mecanismo pelas empresas são basicamente duas: os problemas de ordem econômica ou atividade com caráter sazonal e a necessidade de qualificação da força de trabalho. Mas também fica claro que recorrem a outras modalidades de contratação ou mesmo outras medidas, tais como o PDV (Plano de Demissão Voluntária), banco de horas, férias

[248] O caso mais famoso no Brasil ocorreu como alternativa ao impasse entre o sindicato dos Metalúrgicos do ABC e a Ford, quando esta despediu 2.800 trabalhadores, em dezembro de 1998. No início de 1999, por pressão da sociedade e do sindicato local, a empresa readmitiu parte dos despedidos, por meio da utilização da suspensão do contrato por um determinado período. Diferentemente do que prevê a lei, os trabalhadores continuaram recebendo o seu salário integral no primeiro período da suspensão (Veras, 2003).

coletivas, licença remunerada, contrato por prazo determinado, contrato de safra, condomínio de empregadores, além da pura demissão.

Num total de 10 acordos referentes a 1999, analisados por Costa (2001) a partir do SACC, foram identificadas, nos setores metalúrgico e químico, cláusulas para além das previstas na legislação, tais como a garantia de pagamento adicional à bolsa de qualificação, de benefícios (já presente na convenção coletiva) e do 13º integral, sendo que o período não pode ser utilizado para a composição das férias. Na pesquisa de Siqueira (2003), abrangendo o setor sucro-alcooleiro, os acordos pouco acrescentam para além do que está na lei. Novamente fica claro o diferencial do poder sindical em diferentes setores econômicos.

2.5. Contratos atípicos voltados para grupos vulneráveis no mercado de trabalho

2.5.1. O primeiro emprego

O Programa Nacional de Primeiro Emprego (PNPE), na sua origem em 2003,[249] limitava-se a dar incentivos financeiros às empresas que contratassem jovens,[250] que eram pagos pelo Governo Federal com recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). Inicialmente só poderiam fazer jus ao recebimento dos benefícios aqueles empregadores que contratassem, por tempo indeterminado, os jovens inscritos no programa, sendo que, concomitantemente a essa exigência, as contratações no âmbito do PNPE poderiam ser apenas para novas admissões de maneira a se impedir a substituição de empregados ativos por jovens do programa.

Em 2004, as mudanças explicitaram as características flexibilizadoras do Programa ao permitirem a possibilidade de contratação por prazo determinado, desde que por um período mínimo de 12 meses. A segunda mudança foi no sentido de afrouxar a exigência de o empregador ter o mesmo número de empregados depois de 12 meses de adesão ao programa.

[249] Lei 10.748/03 e MP 186/04, convertidas na lei 10.940/04, regulamentada pelo Decreto 5.199/04.

[250] Jovens com idade entre 16 e 24 anos, que estejam matriculados e freqüentando regularmente estabelecimento de ensino fundamental ou médio, cursos de educação de jovens e adultos, ou que tenham concluído o ensino médio e que sejam membros de famílias com renda mensal **per capita** de até 1/2 (meio) salário mínimo, incluídas nesta média eventuais subvenções econômicas de programas congêneres e similares.

Agora, limita-se a fazer uma recomendação de que as empresas devem evitar a substituição de trabalhadores. Em terceiro lugar,

> [...] acabou com a distinção do valor do benefício em função do faturamento da empresa, igualando, para fins de recebimento do benefício, micro, pequenas, médias e grandes empresas (que de acordo com a redação atual devem receber 6 parcelas bimestrais de R$ 250,00 por emprego gerado no âmbito do programa[251]). A nova redação manteve a exigência segundo a qual os contratados pelo programa podem chegar a, no máximo, 20% do seu quadro de pessoal atual (CESIT/SEBRAE, 2005, p.16).

Nesse sentido, apesar de a motivação do programa ser o estímulo à contratação de jovens, pois este é o segmento que apresenta maior nível de desemprego, ele pode ser classificado como parte da concepção de regulação do mercado de trabalho a partir dos anos 90 no Brasil, uma vez que utiliza a redução de custos e os incentivos fiscais como motivadores para a contratação.

Mesmo com as vantagens, entretanto, o PNPE tem pouca expressão no mercado de trabalho. Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego,[252] foram criados somente 15.778 empregos a partir dos incentivos desencadeados pelo programa até julho de 2005. Destes, 92% são por tempo indeterminado. É evidente que o programa tem incidência praticamente nula no mercado de trabalho, pois só consegue alocar 6% dos inscritos e as vagas criadas representam somente 0,4% do total dos jovens desempregados na faixa entre 16 e 24 anos, que, segundo a PNAD (2003), seriam 3,9 milhões. Atualmente, considerando a relação de contratados inserida no site do MTE, há 8.393 jovens no programa do Primeiro Emprego, concentrados nos Estados do SP, RS e SC, principalmente na área de serviços (tele-atendimento) e do comércio (em geral e supermercado). Somente a rede McDonald de São Paulo tem 640 jovens contratados, correspondendo a 7,6% do total. Apenas 5 empresas são responsáveis por 39% dos admitidos a partir dessa modalidade de contratação,[253] que tende a gerar emprego em setores que exigem baixa qualificação profissional, sendo que em alguns, como o telemarketing, são extremamente precários.

---

[251] Se, entretanto, o jovem for contratado em regime de tempo parcial, o valor da subvenção será proporcional à jornada contratada.

[252] Conferir site www.mte.gov.br

[253] São Paulo Alpargatas, CIA Zaffari Comércio e Indústria, Softway Contact Center Serviços de Teleatendimento, Teleperformance Crm e McDonald.

Como um programa nacional, ele praticamente está ausente dos instrumentos normativos analisados. Há uma exceção que inclui a disposição dos sindicatos patronal e obreiro de incentivar a propagação do programa.[254]

2.5.2 Contrato aprendizagem

O contrato de aprendizagem tem a finalidade de propiciar ao trabalhador entre 14[255] e 24 anos[256] a possibilidade de combinar trabalho e formação técnico-profissional. Na sua nova regulamentação,[257] em 2000, prevalece a lógica de caracterizar o trabalho de jovens/adolescentes não como atividade assistencial, mas garantindo-lhes alguma proteção trabalhista, tais como jornada, salário mínimo hora, conciliação com estudo, proibição de atividades insalubres e perigosas e proibição da prorrogação para compensação da jornada. Ao mesmo tempo, porém, a forma escolhida foi caracterizar o trabalho do jovem aprendiz como contrato por tempo determinado, portanto como contrato atípico, em que nem todos os direitos estão assegurados, como já destacado acima. Além disso, como fator de atração do empregador, o valor do depósito do FGTS é de 2%.

Apesar de conter alguns aspectos que podem ser considerados flexibilizadores, na sua essência, ele não pode ser classificado como tal, pois coloca limites que tiraram a possibilidade de o empregador contratar livremente sua força de trabalho. O limite diz respeito à obrigatoriedade de o empregador ter uma proporção entre 5% e 15% dos empregados, dependendo do tamanho da empresa, como jovens aprendizes. As micros e pequenas, depois do Super-simples, estão excluídas dessa regra. A mudança legal veio como forma de ajustar, no campo do trabalho, o Estatuto da Criança e Adolescente e a Emenda Constitucional nº 20, que elevou a idade mínima para o trabalho de 14 para 16 anos, com exceção do aprendiz, que pode começar aos 14. Também veio em um contexto de pressão da

[254] Setor eletro-eletrônico, ar e refrigeração de Curitiba. Cf. Pesquisa CESIT/MTE, 2006.
[255] A constituição Federal elevou a idade mínima para o trabalho de 14 para 16 anos (EC nº 20/98), abrindo-se uma exceção para os jovens aprendizes.
[256] A ampliação de 18 para 24 para utilização do contrato de experiência foi feita no governo Lula, através da lei 11.180/05.
[257] O contrato aprendizagem é basicamente regulamentado pela lei 10.097/2000, que traz para a CLT os preceitos constitucionais concernentes à doutrina da proteção integral e as determinações do Estatuto da Criança e do Adolescente (artigos 62, 65 e 68), da Lei 9.394/96 (artigo 40) e do Decreto 2.208/97 (artigo 4º) (FONSECA, 2001).

OIT para o país ter políticas de erradicação do trabalho infantil. O segundo limite refere-se ao condicionamento da contratação como jovem aprendiz à matrícula em uma escola profissionalizante, preferencialmente do sistema S. A luta dos auditores fiscais é viabilizar a implantação da quota, pois a resistência empresarial é grande ao cumprimento da lei.

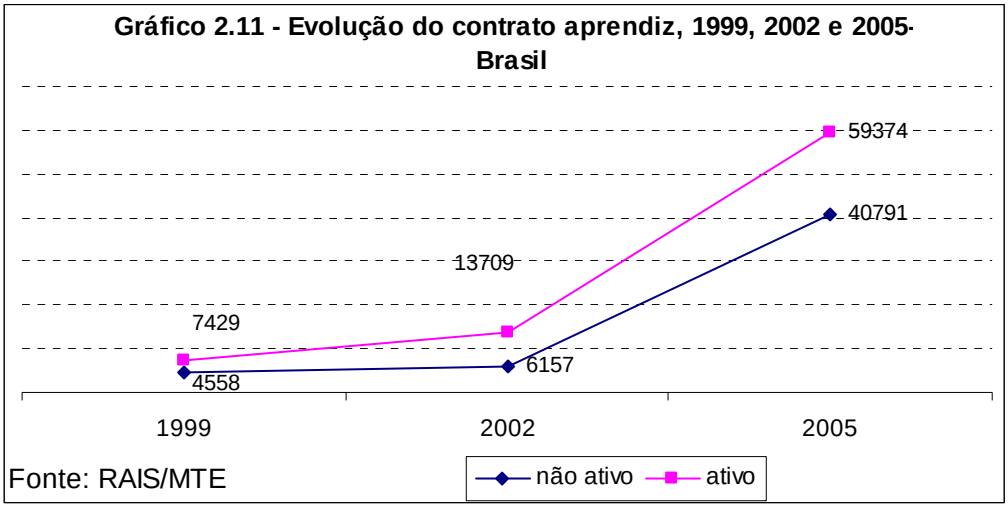
Alguns aspectos podem até indicar certa flexibilização, tais como: 1) a permissão da intermediação da mão-de-obra aprendiz pelas entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e a educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente, de maneira que a contratação não gere vínculo de emprego entre o aprendiz e a empresa tomadora de serviços,[258] sendo, inclusive, vetado o artigo que previa a responsabilidade subsidiária da empresa contratante; 2) caso haja o rompimento do contrato anteriormente ao seu vencimento, não está garantido qualquer tipo de indenização ou aviso prévio;[259] e 3) admite-se a continuidade do contrato mesmo que o jovem já tenha concluído o ensino fundamental, abrindo a possibilidade de este exercer uma jornada de 8 horas.[260] Além disso, acabou-se com a obrigatoriedade da freqüência do aprendiz ao curso profissionalizante a que está matriculado.[261]

A RAIS começa a registrar a contratação do aprendiz somente a partir de 1998. Até 2005, o crescimento é vertiginoso, chegando a 735,6%. Em 2004, entre os jovens empregados com até 17 anos, 14,1% eram aprendizes; em 2003 este percentual era de 9,7%, passando a 4,7% em 2002 (gráfico 11). Em contrapartida, a contratação por prazo indeterminado caiu de 86,2%, em 2002, para 77,5%, em 2004, na mesma faixa. Tais dados demonstram o crescimento dessa modalidade de contratação de jovens em relação às demais. O crescimento está vinculado à pressão da sociedade e do Estado para que essa lei venha a ser efetivada.

Apesar do crescimento vertiginoso, o contrato aprendizagem ainda é pouco expressivo no Brasil, com a admissão de 59.374 jovens, em 2005, segundo a RAIS, perfazendo somente

[258] Vide nova redação do artigo 431 da CLT.
[259] O artigo 433 deve ser interpretado ampliativamente quanto à indenização pela rescisão antecipada do contrato de aprendizagem, para que se aplique, por analogia, o artigo 481 da CLT, fazendo incidir o aviso prévio e a indenização de 40% do FGTS, nos casos de despedida sem justa causa (Fonseca, 2001).
[260] A prorrogação da jornada para 8 horas (alteração pela lei 10.097/00 do parágrafo 1º do artigo 432 da CLT) é considerada inconstitucional na visão de Fonseca (2001).
[261] Condição prevista pela antiga redação do artigo 432 consolidado.

0,18% do total dos assalariados formais ativos, mas significando 14% dos jovens contratados com até 17 anos.



Observando os números, torna-se óbvia a constatação de que essa é mais uma lei que não está sendo respeitada. O crescimento dos dados da RAIS mostra que, aos poucos, ela vai atingindo um contingente mais expressivo de empresas. Além disso, há também uma ação na perspectiva de regulamentar o trabalho dos jovens. O crescimento dessa modalidade de contratação no registro da RAIS tem evidenciado mais uma vez que a dinâmica do emprego depende especificamente da ativação da demanda, não sendo criados empregos apenas por facilidades contratuais. Por outro lado, não deixa de ser preocupante o vertiginoso e constante crescimento dessa modalidade de contratação.

O contrato de aprendizagem está concentrado nas empresas com mais de 100 empregados, na Região Sudeste, sendo crescente no setor de serviços e "outras atividades sociais" e chegando a 60% em 2004. Nesse caso, "é provável que a mudança operada na Lei em 2000 explique (em parte ou totalmente) a mudança setorial observada. O que não é possível aferir é a forma como tais ramos estão utilizando o trabalho de menores". (CESIT/MTE, 2006, p. 105).

A remuneração média estipulada, tendo como referência um piso no valor do salário mínimo hora, ficou em 70% do SM prevalecente em 2004, abaixo do valor hora de uma jornada de 6 horas. O rendimento médio do aprendiz corresponde a 21% da remuneração média dos trabalhadores assalariados formais.

Tabela 2.3 - Renda média dos contratados para aprendizagem e todos os vínculos, Brasil – 1999-2003 (em R$)

Tipo de vínculo	**1999**	**2000**	**2001**	**2002**	**2003**	**2004**
Aprendiz	103,8	117,29	158,36	162,45	193,11	210,27
Todos	686,98	730,52	792,37	846,95	925,09	1.004,51

Elaboração: Projeto CESIT/MTE, 2006. Fonte: RAIS/MTE.

Aqui, diferentemente das outras formas atípicas de contratação, a nova regulamentação não foi só no sentido da flexibilização, buscou também ajustar a CLT aos preceitos definidos na Constituição de 88 e no ECA de proteger os adolescentes e jovens na sua relação de emprego e de forçar as empresas a contratarem jovens.

2.6 Contrato de experiência

O contrato de experiência é uma das modalidades do contrato por tempo determinado.[262] Ele tem a duração máxima prevista de 90 dias e permite a utilização mais flexível, pelo agente econômico, da contratação da força de trabalho. A questão fundamental é ele permitir que o empregador rompa o contrato com facilidade. Nesse caso, também não há a necessidade de o empregador dar aviso prévio e pagar a indenização de 40% sobre o depósito do FGTS, assim como as estabilidades provisórias limitam-se ao período de vigência do contrato.[263]

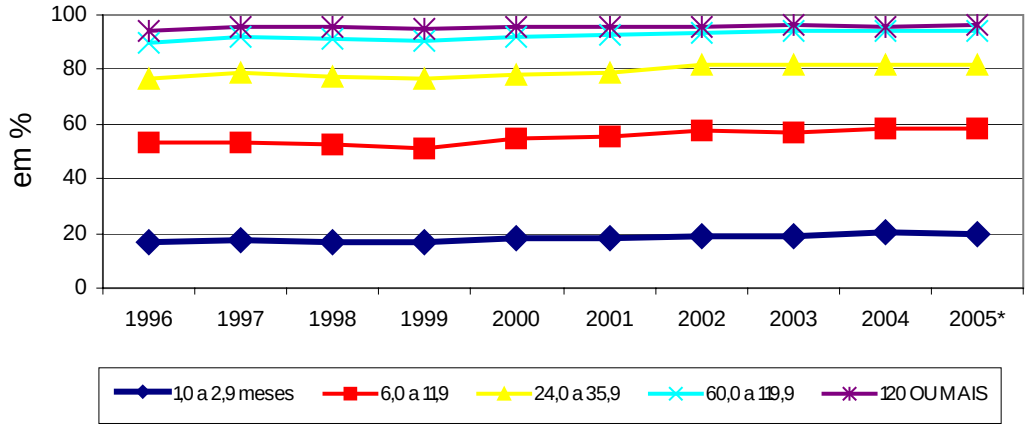
Apesar de não haver estatísticas que expressem a sua efetividade no mercado de trabalho, o contrato de experiência é uma modalidade de contratação bastante utilizada no Brasil (PINTO, 2001) que continua apresentando crescimento. Como pode ser visto no gráfico abaixo, a participação dos trabalhadores desligados antes de completar 3 meses no emprego passou de 17%, em 1996, para 20%, em 2005 (CAGED/MTE). Considerando, por exemplo, o ano de 2004, quando foram desligados quase 10 milhões de empregados, tem-se, teoricamente,

[262] Há uma controvérsia quanto à natureza jurídica desse contrato, se é ou não um contrato de prova**.** Uma corrente, por exemplo, compreende o contrato de experiência como um contrato de prova, visando a que sejam testadas pelo empregador as aptidões do trabalhador. Nesse sentido, portanto, não seria válida como tal a contratação sob a modalidade de experiência quando não se justificar o período de prova ou, por exemplo, quando não se evidencia que o trabalhador estivesse sendo testado efetivamente no período. É bem interessante.

[263] Por exemplo, o TST, em 2004, não reconheceu a estabilidade de 1 ano de um trabalhador acidentado (Lei nº 8.213/91) para além do período de vencimento do contrato, pois compreende que é um direito vinculado ao contrato por prazo indeterminado, não se aplicando aos contratos a termo.

quase 2 milhões de pessoas que podem ter sido despedidas antes de vencer o período de experiência, já que esta é uma prática absolutamente comum no mercado de trabalho brasileiro.

Gráfico 2.12 - Tempo de permanência no emprego dos desligados por faixa (meses), entre 1996-2005 - Brasil



Elaboração: Projeto CESIT/MTE. Fonte: CAGED/MTE.

Os dados do CAGED/MTE contribuem para evidenciar a dimensão do número de pessoas que teoricamente são despedidas durante o período de vigência do contrato de experiência, o que permite maior liberdade para a empresa manejar a quantidade de trabalho necessário durante um período sem precisar recorrer a outras modalidades atípicas de contratação mais complexas ou burocráticas.

2.7 Trabalho "voluntário"[264] (contratação especial)

A lei define o serviço voluntário como sendo uma ocupação não sujeita a uma relação de emprego que exige uma única formalidade: a assinatura de um documento específico, o termo de adesão. Isso é suficiente para impedir o pagamento de obrigações trabalhistas e pode provocar, em um futuro próximo, inúmeras fraudes contra os trabalhadores.

Trata-se de uma atividade, por definição, não remunerada, prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza, ou à instituição privada de fins não lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive mutualidade. É um trabalho comum em ONG´s, entidades filantrópicas e igrejas. A

[264] Lei nº 9.608/98. Projeto de autoria do então dep. Paulo Bornhausen.

condição estabelecida, portanto, é de essas entidades públicas ou privadas não terem fins lucrativos.

O problema é que nem sempre é nítido o caráter não lucrativo e a forma como se dá a relação de trabalho, pois admite-se que ela tenha algumas características típicas de um emprego, tais como a pessoalidade, a continuidade, e, inclusive, a subordinação jurídica às determinações da entidade pública ou privada, condição esta que deve ser estabelecida no termo de adesão.

2.8 A negociação coletiva e as formas atípicas de contratação

Tendo como referencia três estudos sobre negociação coletiva,[265] observa-se que as novas formas de contratação atípicas (parcial e por tempo determinado) apresentam pouca incidência nos instrumentos normativos.

O contrato por prazo determinado é encontrado em convenções coletivas de professores, que estabelecem restrições para sua utilização, limitando-se à substituição de professor em caráter emergencial. É uma regulamentação que procura inibir a sua profusão. Em outra convenção admite-se a sua utilização, mas condicionada ao depósito integral do FGTS. A questão é que esse não é um tema de normatização nas negociações coletivas, apesar de a lei estabelecer como condição para sua implementação a negociação com o sindicato. Mas a tendência é de realização de acordos específicos, não sendo objeto de negociação nas 'campanhas salariais'. A principal razão da pequena incidência nos convênios coletivos é a sua pequena efetividade no mercado de trabalho, já que existem à disposição do empregador inúmeras outras formas flexíveis de contratação, sem necessidade de negociação com o sindicato.

[265] Cf. CESIT/MTE, 2006; Krein, 2001; e CESIT/DIEESE, 2005. A primeira está baseada no SACC do Dieese. A segunda foi realizada no setor metalúrgico, abrangendo os estados do Rio Grande do Sul, Paraná e São Paulo; e a última foi feita no setor terciário.

O contrato parcial também não apresenta efetividade, as normas coletivas tendem a legitimar a sua utilização. Há somente uma cláusula que estabelece a restrição de não utilização do parcial nos sábados, feriados e '*feriados-pontes*' .

Tabela 2.4. – Sindicatos com cláusulas referentes a contratos "atípicos" e sua incidência sobre o total de documentos – 1998/2004

Formas de contratação	N.º de sindicatos	%	N.º de cláusulas
Contrato por prazo/tempo determinado	2	11,1	5
Contrato por tempo parcial	3	16,6	6
Contrato temporário/terceirização	9	50,0	32
Contrato de experiência	11	61,1	37

Elaboração: Projeto CESIT/MTE,2006. Fonte: DIEESE/SACC.

Os contratos que apresentam uma regulamentação mais extensa são o temporário e o de experiência, estando presentes em mais da metade dos sindicatos constantes na amostra das pesquisas CESIT/MTE (2006) e Krein (2001). A maioria das cláusulas reafirma a legislação como estratégia para inibir a sua utilização, ressaltando que a lei proíbe a utilização do trabalho temporário nas atividades principais da empresa.

O contrato de experiência também aparece com uma incidência similar à do temporário, com mais intensidade no setor industrial.[266] As duas principais regulamentações são a vedação de sua utilização em caso de readmissão de empregado para exercer a mesma função e a redução do período de sua duração de 90 (conforme previsto em Lei) para 60 dias.

Além disso, há uma regulamentação concentrada no setor industrial que é bastante extensa, disciplinando especialmente a remuneração e a jornada. As novas regras, estabelecidas em 2000, são praticamente ignoradas, pois a grande maioria das cláusulas não varia ao longo do tempo. Em geral, as convenções tratam da regulamentação do aprendiz que vem do SENAI.

Observando o conjunto, percebe-se que os sindicatos concentram sua atenção nas formas atípicas de contratação que apresentam maior incidência na categoria. Ao mesmo tempo, fica patente a pequena capacidade de as negociações colocarem freio a essas formas de contratação. O problema complica-se um pouco mais pela inexistência de mecanismos que

[266] No setor industrial aparece em 83% dos instrumentos analisados e no setor de serviço em 25%.

inibam a dispensa imotivada tanto na lei como nos contratos coletivos, assim como pela ausência de um sistema de proteção ao emprego.

3. A flexibilidade no rompimento do contrato de emprego

Um dos aspectos centrais que demonstram o caráter flexível da relação de emprego é a liberdade que o empregador tem para romper unilateralmente o contrato de emprego, sem precisar justificar o seu ato para qualquer autoridade pública ou para o próprio trabalhador. Trata-se de uma regulamentação distinta da recomendada pela OIT e adotada por boa parte dos países centrais, que asseguram a vigência de normas inibidoras da dispensa imotivada. A partir da introdução do FGTS, acentuou-se a possibilidade de a empresa efetuar a dispensa sem justa causa ao eliminar a estabilidade no emprego, assegurada até então para os trabalhadores(as) com mais de 10 anos no emprego. A regulação do rompimento do contrato envolve, geralmente, três aspectos distintos: indenizações e multas, necessidade de justificativa e aviso prévio. No caso brasileiro, o empregador somente tem a obrigação de dar o aviso prévio de 30 dias,[267] fazer a rescisão contratual dos empregados com mais de 1 ano de casa no sindicato profissional ou na Delegacia Regional do Trabalho e pagar um adicional de 40% incidente sobre a totalidade dos depósitos no FGTS.[268]

O FGTS também fez com que o custo da rescisão do contrato seja diluído no decorrer de sua vigência, por meio de um depósito mensal de 8% sobre o valor do salário.[269] Se, na época, significou uma vantagem financeira para a empresa ao precisar de um volume menor de recursos no ato da rescisão contratual, hoje, no capitalismo financeirizado, o fundo é um fator de cobiça, pois a sua aplicação poderia proporcionar dividendos adicionais. Em todo caso, a

[267] O aviso-prévio é dispensado nos contratos a termo e no contrato de experiência.

[268] Em 2001, o adicional a ser pago pelo empregador foi majorado para 50%, sendo que os 10% adicionais seriam utilizados para pagamento do expurgo na correção do valor depositado, promovido nos Planos Verão e Collor 1, que provocou um rombo estimado em 40 bilhões de reais. A alíquota do depósito mensal também foi elevada em 0,5% para cobrir o rombo, no mesmo período. Em 2006, o valor adicional está em debate. Os empresários estão pressionando para voltar o valor de 2001 (indenização de 40%) sobre o valor depositado e o Ministério da Fazenda quer utilizar os recursos para fazer investimento em infra-estrutura.

[269] A legislação anterior ao FGTS previa o pagamento de uma indenização correspondente a um salário por ano trabalhado. O valor do adicional incidente da multa sobre o depósito era inicialmente (em 1966) de 10%, sendo ampliado para 40% na Constituição de 1988.

facilidade de rompimento e o valor baixo são fatores que facilitam o forte fluxo de desligados e admitidos.

Essa liberdade do empregador para romper o contrato de forma unilateral e injustificada foi reafirmada com a denúncia[270] da Convenção 158 da OIT,[271] que ficou em vigor somente por 10 meses, em 1996. A convenção estabelece que o empregador necessita preencher determinados procedimentos e justificar a dispensa do trabalhador para esta alcançar regularidade jurídica, o que abriu espaço para questionamento da razão alegada pela empresa. O governo FHC, na época, alegou que a ratificação da Convenção estava tumultuando as relações de trabalho por meio de decisões judiciais com entendimentos distintos e que havia incompatibilidade entre o teor da norma e o novo contexto econômico da globalização.[272] Verifica-se, no entanto, que a denúncia está relacionada com a incompatibilidade em relação ao programa mais geral de reformas que o governo estava implantando no país, pois ela trazia obstáculos para (1) a quebra da estabilidade dos servidores públicos; (2) a despedida de trabalhadores das estatais; e (3) a execução do programa de privatizações (OLIVEIRA M.A., 2002).

Na prática, pode-se observar um alto fluxo de desligamentos e contratações no decorrer dos anos, que fica em torno de um terço do total dos assalariados. A questão fundamental não é a prevalência de contratos com pouco tempo de serviço, mas o enorme fluxo presente no mercado de trabalho, como evidência das facilidades que o empregador tem de ajustar o nível de ocupação às suas demandas de acordo com o ciclo econômico e, mesmo no decorrer do ano, quando a natureza da atividade tem características sazonais.

Se observada a movimentação dos admitidos e desligados, os dados do CAGED/MTE são ainda mais contundentes. Entre 1996 e 2005, o percentual de desligados com menos de 3 meses no emprego pulou de 17% para 20%, e o total com menos de um ano passou de 53%

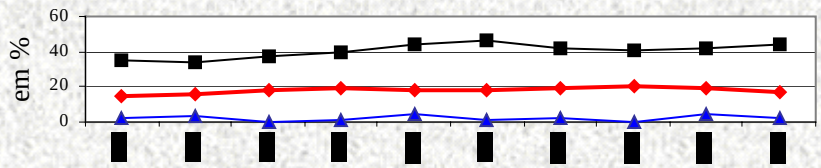
[270] Decreto 2100/96. Uma das poucas medidas que foram contra a lógica da flexibilização da alocação do trabalho foi a ratificação da Convenção 158, em janeiro de 1996. Mas, após 10 meses de sua vigência, a Convenção foi denunciada, através de um decreto do Poder Executivo, provocando a retirada desta norma pública internacional do direito interno brasileiro. A CUT e a CONTAG entraram com uma ADIN (nº 1625) pleiteando que o referido Decreto fosse declarado inconstitucional, pois viola o artigo 49, I da CF. Até o momento (julho de 2006), a Adin não foi julgada.

[271] A Convenção 158 da OIT foi ratificada pelo Decreto Legislativo 68 (16/09/1992) e promulgada pelo Decreto 155 (10/04/1995).

[272] "Ambas as alegações não demonstram seriedade, tanto porque o Judiciário certamente pacificaria uma tendência predominante, quanto porque nenhum outro país ratificou a Convenção e a denunciou posteriormente" (FREITAS, 1998, p. 10).

para 58%, no mesmo período. Os dados mostram que quase 2/3 dos desligados/as ficaram menos de um ano no emprego. No ano de 2005, foram admitidos 12,2 milhões e desligados 10,9 milhões (CAGED), em um estoque de 26,4 milhões de assalariados, fazendo com que o fluxo chegasse a 44%. De fato, impressiona o expressivo fluxo de uma parte considerável da força de trabalho, especialmente a localizada em segmentos que exigem menor nível de qualificação profissional e têm remunerações e benefícios mais baixos.

Gráfico 2.13 - PIB, fluxo dos admitidos/desligados e Desemprego



Fonte: PED/SEADE/DIEESE, Contas Nacionais e CAGED/MTE

Um aspecto secundário, mas que tem relação com esses números, está (1) na existência do contrato de experiência de até 3 meses, que traz facilidade e reduz custos no momento do rompimento do contrato; e (2) na necessidade de o empregador fazer a rescisão do contrato com duração superior a 12 meses no sindicato da respectiva categoria ou DRT. Isso pode estimular o empregador a romper o contrato antes do término do período de experiência, no primeiro caso, e antes de um ano, no segundo. São mais dois elementos que ajudam, juntamente com outros fatores, a explicar a razão de o número de desligamentos ser tão expressivos nessas duas faixas.[273]

A explicação do fenômeno do alto fluxo de admitidos/desligados é objeto de controvérsia, pois traduz visões/concepções distintas do papel da regulação e das instituições públicas, conforme já mencionado na introdução da presente tese.

[273] Os dados também mostram que o discurso da necessidade de um trabalhador mais qualificado, dadas as mudanças no processo produtivo, não se sustenta. O trabalhador "parceiro" ou "colaborador" é uma forma de a empresa "socializar" as preocupações para manter a sua competitividade. O mercado de trabalho mostra que prevaleceu a tendência dos contratos de curta duração, expressada na alta rotatividade. O estabelecimento de relações mais estáveis é uma realidade para poucos setores econômicos e para os trabalhadores que são considerados estratégicos para a empresa.

Existe uma corrente, baseada na teoria do capital humano e no pensamento conservador brasileiro, que admite a existência de uma flexibilidade no padrão de contratação/demissão da mão-de-obra (Camargo e Amadeo (1996), Chahad, 1999; Barros, Corseuil e Foguel, 1999; Addison *et al*., 2000),[274] mas argumenta que o sistema induz a contratos de curto prazo, o que inibe o investimento em qualificação da mão-de-obra, com conseqüentes problemas para o avanço da produtividade e para o emprego.[275] Em última instância, a responsabilidade é dos trabalhadores pela prevalência dos contratos de curto prazo, ao optarem pelas vantagens financeiras oriundas da rescisão, tais como o depósito do FGTS e o seguro desemprego, como foi bem sintetizado por Ramos e Carneiro (2002, p.34).

> Os benefícios financeiros oferecidos a um assalariado que é demitido (FGTS, 40% de multa e seguro-desemprego) constituiriam um incentivo à rotatividade. Seguindo esta linha de argumentação, o assalariado não teria incentivos para permanecer em seu posto de trabalho e, conseqüentemente, para o empresário não seria lucrativo investir na formação de seus empregados. Como resultado deste marco regulatório, os incentivos gerados iriam refletir-se em elevados custos, tanto individuais quanto sociais. Pelo lado individual, os assalariados não acumulariam capital humano, o que poderia resultar em salários baixos no transcurso de sua vida ativa. Pelo lado social, esta escassa acumulação de capital humano no posto de trabalho teria desdobramentos negativos sobre o crescimento da produtividade da economia como um todo, reduzindo o crescimento potencial.

Como crítica a essa posição, argumenta-se que ela reduz a compreensão da rotatividade a um problema de oferta da força de trabalho, desconsiderando tanto as condições dos postos de trabalho como a possibilidade de a empresa ter a iniciativa de utilizar as facilidades legais para adequar o volume da força de trabalho às suas necessidades durante o ano. Como conseqüência dessa visão ocorreria,

> [...] uma mudança nos benefícios financeiros pagos ao trabalhador demitido de forma involuntária. Estes benefícios poderiam ser ou reduzidos, ou suprimidos, ou, alternativamente, tornarem-se parte de um fundo coletivo (FAT, por exemplo) ou ainda permanecerem inalterados, podendo ser sacados apenas em um futuro mais ou menos distante (na aposentadoria, por exemplo) (Ramos e Carneiro, 2002, p.34).[276]

[274] Apesar de perspectivas teóricas distintas, a receita será a flexibilização do mercado como alternativa para buscar um equilíbrio entre emprego e salário.

[275] Os pesquisadores acima elaboraram uma proposta para induzir contratos de longo prazo, por meio da junção do FGTS e do seguro desemprego. Com isso, seria eliminada a verba a que o trabalhador tem acesso no caso de despedida. A proposta parte da hipótese de que é o trabalhador que força o rompimento do vínculo para ter acesso ao FGTS e ao seguro desemprego.

[276] A presente proposta esteve em discussão durante a gestão de Edward Amadeo no Ministério do Trabalho e Emprego, no ano de 1998. Ele encomendou um estudo para diversos pesquisadores da PUC-RIO e USP. Uma análise crítica da proposta pode ser encontrada em Pochmann, Moretto e Krein, 1999.

Em síntese, a proposta coloca a desregulamentação da institucionalidade presente como solução para a indução de contratos de mais longo prazo, o que proporcionaria ganhos de produtividade e de remuneração. Ela reforça o princípio de que a não existência de regras poderia proporcionar um equilíbrio, por meio da oferta e da procura, entre os agentes presentes no mercado de trabalho. Seria o mercado auto-regulável, alocando os recursos de forma ótima.

O problema dessa análise é ser parcial e simplista, pois desconsidera uma série de fatores explicativos do fenômeno do fluxo de admitidos e desligados. Em primeiro lugar, o comportamento do fluxo tem uma correspondência com a dinâmica da economia e do mercado de trabalho, perfazendo um movimento cíclico, como já analisado no Capítulo 1.[277] Caso o argumento acima estivesse correto de (AMADEO e CAMARGO 1996), deveria ocorrer o contrário, pois a Constituição de 1988 aumentou os benefícios ao trabalhador na rescisão. No entanto as mudanças e a adição do seguro-desemprego não interferiram substantivamente na taxa do fluxo de desligados e admitidos. Talvez a realidade seja outra: a elevação da multa – ao encarecer um pouco o desligamento – pode, em um primeiro momento, ter inibido desligamentos de empregados.

Em segundo lugar, o comportamento do fluxo é distinto por segmento econômico e por nível de qualificação da força de trabalho. Ele tende a estar mais concentrado nos setores caracterizados pela sazonalidade, menor produtividade e maior vulnerabilidade à variação da dinâmica da economia. Portanto, a sua trajetória não pode ser explicada pelas escolhas racionais dos trabalhadores visando ao acesso a benefícios imediatos (saque do FGTS e seguro desemprego) em detrimento da possibilidade de seguirem uma carreira profissional e garantirem maiores salários. É evidente que há uma correlação positiva entre o tempo de permanência no emprego e o valor do salário. Mas essa correspondência está localizada nos setores econômicos mais estruturados, onde há possibilidade de ascensão profissional. Nos setores que exigem pequena qualificação profissional, a relação é distinta, incluindo a possibilidade de a permanência fechar a oportunidade de conseguir uma melhor ocupação com maior remuneração.

[277] Ou seja, ele tende a crescer nos momentos em que há a retomada da economia e uma certa recuperação do mercado de trabalho. Por exemplo, em 1986, durante o Plano Cruzado, o fluxo torna-se um dos mais altos ao longo do período compreendido no gráfico 2.11. Este é um momento de forte crescimento econômico e de retomada do emprego. Na crise do início dos anos 90, o fluxo apresenta tendência declinante, e isso tem relação com a forte retração do emprego.

Ao mesmo tempo, como demonstram Cardoso (1997) e Moretto, Krein e Pochmann (1999), do ponto de vista financeiro, muitas vezes não compensa o trabalhador provocar a sua demissão, especialmente num contexto de alto desemprego, em que o tempo médio para encontrar uma nova ocupação é grande (48 semanas, segundo a PED/DIEESE, em 2006).[278] Além disso, como indicam os autores, os custos de demissão não são altos.

Na prática, a proposta anteriormente apresentada leva a uma diminuição de renda do trabalho assalariado**.**

> Se compararmos os resultados da aplicação da proposta para quem ganha um salário mínimo e para quem ganha dez, verificaremos que isto implicaria uma substancial perda de renda, exatamente para os trabalhadores que têm menor remuneração e os que ficam menos tempo em um mesmo emprego. O volume de dinheiro envolvido nos direitos e benefícios em contratos de trabalhadores que recebem um salário mínimo seria reduzido – em caso de demissão após 6 meses de contrato –, com as mudanças propostas, para apenas 25,4% do valor da indenização, com as regras atuais. Para os trabalhadores que permanecem no emprego por dois anos o valor da indenização corresponderia, aproximadamente, a 44,8% do valor caso fosse pago pelas regras atuais. Já para quem recebe mais a perda seria, proporcionalmente, menor. Para os trabalhadores que ganham dez salários mínimos o valor da indenização corresponderia a 33,8% e 56,8% respectivamente, em caso de manter-se no emprego por 6 meses ou por dois anos. Portanto, pode-se concluir que perde mais quem ganha menos e quem fica menos tempo no emprego, o que seria completamente contraditório com o esforço de superação das desigualdades sociais a que se propõe a proposta (MORETTO, KREIN e POCHMANN, 1999, p. 11).

Em terceiro lugar, como demonstram Ramos e Carneiro (2002), a taxa de permanência no emprego dos trabalhadores sem registro em carteira é menor do que a dos com contratos formalizados.

> Com efeito, como um assalariamento não regulado não goza, por definição, dos benefícios vinculados à ruptura do vínculo (seguro desemprego, multa *etc*.), não existiriam incentivos a provocar o desligamento. Contudo, os dados não deixam margem a dúvidas: possuir carteira de trabalho eleva o tempo de serviço do assalariado (RAMOS e CARNEIRO, 2002, p. 43).

Ou seja, seguindo o raciocínio desses autores, os contratos sem registro, que não seguem a legislação em vigor, deveriam estimular a vigência de contratos de mais longo prazo. Mas não é isso que ocorre, pois a premissa é problemática.

A partir da discussão acima, procurou-se evidenciar que a relação entre a institucionalidade e a taxa de rotatividade é complexa. A prevalência de contratos de curto prazo tem uma explicação na estrutura econômica e na dinâmica do mercado de trabalho, mas também tem relação com a institucionalidade presente no país. O papel da institucionalidade não é o destacado pelos defensores da flexibilização, pois a questão não pode ser analisada somente pelo lado da oferta, ou pelas opções racionais que alguns trabalhadores possam fazer

[278] . PED/maio de 2006. Disponível em: http://www.dieese.org.br/ped/sp/pedrmsp0706. Acesso em 05 set. 2006.

para ter acesso aos benefícios do FGTS e do seguro desemprego, dada a existência de um contingente expressivo de trabalhadores que recebem baixos salários e não têm perspectivas de ascensão profissional.

A questão central a ser destacada é que o arranjo legal e as instituições vinculadas à rescisão contratual da relação de emprego, dentro da realidade do mercado de trabalho brasileiro, permitem ampla liberdade para o empregador demitir, mesmo que tenha de pagar uma pequena indenização.

Os trabalhadores não conseguiram reverter essa liberdade nas negociações coletivas. Mesmo nos segmentos mais estruturados e com tradição sindical, não há obstáculos para a demissão dos trabalhadores ou garantias da manutenção do nível de emprego. Como em toda regra há exceções, alguns contratos coletivos asseguram certas estabilidades provisórias para trabalhadores em situações especiais (pré-aposentadoria, serviço militar, doença, gestante etc).[279] Também são espécie rara os acordos que contemplam alguma cláusula sobre a manutenção do nível de emprego. As poucas conquistas estão concentradas em algumas empresas e condicionadas a uma barganha de direitos como forma de a empresa realizar uma reestruturação sem a oposição de um sindicato forte.

A introdução de qualquer mecanismo que iniba a dispensa imotivada do trabalhador encontra forte oposição empresarial, como pode ser observado no Fórum Nacional do Trabalho (entre 2003 e 2005), quando a banca patronal não aceitou que o tema entrasse na pauta de discussão. A posição da Confederação Nacional da Indústria (CNI) sobre a controvérsia em relação à denúncia da Convenção 158 da OIT, em apreciação no STF, é muito cristalina:

> [...] a Convenção 158 faz surgir o receio do velho instituto da estabilidade – substituído pela implantação do FGTS – ao estabelecer que o juiz pode determinar a reintegração ao emprego como forma de anular a demissão sem justa causa... A eventual reincorporação da Convenção no marco jurídico das já complicadas relações de trabalho no Brasil seria fonte de grande incerteza para as empresas, que só iriam conhecer a *posteriori* o custo do trabalho contratado. A impossibilidade de antecipar as despesas de contratação funcionará como desestímulo à geração de empregos (CNI, 2006, p.5).

Essa liberdade de romper a relação de emprego permite ao empregador desenvolver diferentes estratégias de ajuste do volume da força de trabalho de que necessita. Por exemplo, a substituição de trabalhadores mais antigos por novos e mais escolarizados, como forma de

[279] A afirmação acima é resultado de diversas pesquisas sobre negociação coletiva nos setores de metalúrgicos, vigilantes, comerciários e bancários. Além disso, foram realizadas pesquisas no SACC do Dieese e nada foi encontrado.

rebaixar salários.[280] Ou, ainda, constituir um núcleo relativamente pequeno de empregados estáveis e contratar os demais apenas à medida que o nível de atividade o justifique, dispensando parte do pessoal quando as vendas diminuem. As empresas têm, portanto, uma enorme flexibilidade para ajustar a magnitude do quadro de funcionários ao ritmo da produção e/ou venda de produtos. A facilidade de contratar e despedir permite uma contínua adaptação do tamanho do quadro de pessoal dos estabelecimentos ao ritmo da atividade econômica (BALTAR e PRONI, 1996, p. 119).

4. Relação de emprego *disfarçada*

A **relação de emprego disfarçada (**encoberta ou simulada) pode ser considerada como mais uma iniciativa presente no mercado de trabalho no sentido de driblar o padrão de regulamentação do emprego vigente no país. Ela ocorre quando estão presentes as características do trabalho assalariado, mas a contratação da prestação do serviço é feita sem contemplar os direitos trabalhistas e previdenciários vinculados a ele. Ou seja, está contida uma relação de subordinação do trabalho, mas a forma de contratação não é dada por um contrato de trabalho regular, ou seja, trata-se de uma simulação. A relação de emprego clássica apresenta, geralmente, as seguintes características: 1) a própria pessoa é quem presta o serviço, executando as tarefas; 2) ela exerce uma atividade não-eventual; 3) recebe um pagamento pela execução dessa atividade; e 4) exerce a atividade sob ordens de outrem (patrão ou seu preposto), estando sujeito a horário e a outras regras que definem a forma da execução do serviço. Portanto, entende-se como relação de emprego disfarçada a que apresenta essas características, sem que os dados formais a reconheça como tal. Apesar do rótulo utilizado como disfarce, o trabalho é objeto do Direito do Trabalho, já que prestado a outrem, de forma pessoal, não eventual, por conta alheia, subordinada e remunerada.[281] Ou seja, o trabalho,

[280] Em alguns setores mais estruturados tem-se o movimento de redução do tempo de serviço dos trabalhadores mais antigos de casa. Por exemplo, no setor telefônico de São Paulo, os com mais de 120 meses reduziram a sua participação no total de empregados de 53,24% em 1995 para 12,62% em 2003 (Uchima, 2005). Essa foi uma prática bastante comum em diversos setores da economia, constituindo ação generalizada nas empresas públicas privatizadas.

[281] Souto destaca, com propriedade, que há a previsão de uma série de contratos, abrangendo "não só a relação de emprego (trabalho subordinado), mas as demais relações jurídicas em que uma pessoa física realiza uma atividade, quais sejam, contrato de empreitada, contrato de mandato, contrato de representação comercial, contrato de agenciamento, contrato de corretagem, contrato de prestação de serviços, etc. Nestas relações, não existe a idéia

objeto do direito do trabalho, é aquele prestado a outrem de forma pessoal, não eventual, por conta alheia, subordinada e remunerada.

Assim, ela se caracteriza, na maioria dos casos, pela tentativa de burlar a relação típica de emprego como forma de baratear os custos da formalização e possibilitar maior liberdade ao empregador na gestão da relação de emprego. Como explica Carelli (2006, p. 02),

> quando ocorre uma situação em que um contrato civil qualquer é utilizado com o objetivo de que todas as regras trabalhistas não prevaleçam, ou melhor, que os direitos dos trabalhadores não sejam aplicados, ocorre o que chamamos de "fraude na relação de emprego", que é justamente a utilização de artifícios ou contratos vários que tentam mascarar uma relação empregatícia existente na vida real.

A questão é que as transformações recentes no mercado de trabalho estão obscurecendo as características clássicas usadas para identificar a inserção do trabalhador no processo de produção de bens e serviços.

Como forma de encarar as mudanças no processo de trabalho, os agentes econômicos estão se antecipando e complexificando a relação clássica de emprego, que se torna "triangular",[282] podendo assumir diversas formas, dentre as quais, as mais comuns, no Brasil, são os diversos tipos de terceirização, sub-contratação e contrato temporário via agência de emprego (CHAHAD e CACCIAMALI, 2005).

Os mesmos autores apontam que é cada vez mais difícil fazer, no mercado de trabalho contemporâneo, uma nítida distinção entre as categorias ocupacionais presentes na relação entre capital e trabalho: o empregado,[283] o trabalhador por conta própria independente[284] e o

---

de continuidade do contrato, pois o serviço tem natureza eventual, ou seja, não se insere nas necessidades permanentes de determinada empresa" (SOUTO MAIOR, 2005, p. 3).

[282] Na definição da OIT, significa que o empregado de "uma empresa (provedora) desempenha seu trabalho para uma terceira parte (empresa usuária) para quem o seu empregador oferece trabalho e outros serviços. Uma ampla variedade de contratos são utilizados para formalizar a oferta desses serviços. Tais contratos podem ter efeitos benéficos para os empregados em termos de oportunidades de emprego, experiência adquirida e desafios profissionais. Do ponto de vista legal, contudo, estes contratos podem representar dificuldades técnicas ao trabalhador, pois pode ter que interagir com dois (ou mais) interlocutores, cada um dos quais assumindo certas funções de um empregador tradicional" (CHAHAD e CACCIAMALI, 2005, pp.4 e 5).

[283] O empregado é caracterizado "por um contrato de emprego explicito ou implícito, estável ou irregular, no qual a capacidade de trabalho de um empregado é utilizada de acordo com padrões e procedimentos definidos pela administração da empresa" (CHAHAD e CACCIAMALI, 2005, p. 11).

[284] O autônomo "tem como característica básica a posse de instrumentos de trabalho e a autonomia do uso da própria capacidade de trabalho, e, eventualmente, daquela de outrem, no que se refere à organização da sua atividade e à comercialização de seus serviços ou da oferta de seus produtos no mercado" (CHAHAD e CACCIAMALI, 2005, p. 11).

empregador.[285] A questão é que, no cenário atual, muitas das ocupações que poderiam ser consideradas como auto-emprego e pequeno empresário constituíram-se, na realidade, em relação de emprego disfarçada. 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.

Marx percebeu que a lógica do desenvolvimento capitalista levaria a uma redução do espaço do auto-emprego e da produção independente e a um avanço do que ele denominou de subsunção real do trabalho ao capital. Essa condição se expressa atualmente na relação de emprego disfarçada. No mundo contemporâneo, está-se assistindo a uma exacerbação das leis imanentes do capitalismo, em que os agentes econômicos utilizam-se, aproveitando brechas e frágeis regulamentações, de outras formas de contratação para reduzir custos, dividir responsabilidade e ter liberdade para realizar ajustes conforme o nível da demanda. Ou seja, para fugir da regulação pública e social que envolve atualmente a relação de emprego formal, transferindo aos seus contratados a total insegurança e incerteza de um mercado com maior nível de concorrência e de crescimento instável.

4.1 Contratação como pessoa jurídica (PJ)

A contratação da pessoa jurídica (denominada de PJ) emerge como uma forma concreta de contratação flexível, expressando de forma cristalina o avanço da mercantilização da força de trabalho (HYMAN, 2005). A relação de trabalho não é pautada pela legislação trabalhista, mas constitui-se em um contrato comercial, em que os contratados estão excluídos de todo o sistema de direitos e de proteção social vinculado ao assalariamento. A regulação social e histórica do trabalho não se aplica a esse tipo de contrato.

[285] A condição de empregador, "além da capacidade de trabalho, envolve a propriedade de bens de produção, a contratação em bases regulares de empregados estáveis, e a responsabilidade da sua organização, comando e comercialização" (CHAHAD e CACCIAMALI, 2005, p. 11).

O regime de PJ apresenta vantagens na transação de custos, de transformação da remuneração fixa em variável e, principalmente, de redução de todos os encargos sociais, trabalhistas e tributários. Os custos da empresa limitam-se ao pagamento e à gestão de um contrato comercial. Por esse expediente, as empresas economizam em torno de 60%, considerando as contribuições sociais e os direitos trabalhistas (incluindo o salário indireto e deferido). Os custos das diversas contribuições previdenciárias de um PJ, fora do sistema do Super-simples, cai de 27,5% (assalariado com carteira assinada) para 12% a 15%. Ao mesmo tempo, o "empresário" tem espaço para reduzir a sua própria carga de impostos com o lucro presumido, Pis/Cofins cumulativo e isenção de IR na distribuição de lucros, o que significa redução de custos e comprometimento da arrecadação tributária, especialmente das fontes de financiamento da seguridade social.

O avanço da contratação por PJ reflete as mudanças mais substantivas ocorridas na sociedade e o estreitamento do leque de opções presente no mercado de trabalho nos anos 90, como discutido no Capítulo 1. Alguns segmentos de trabalhadores viram nela uma possibilidade de obter um maior rendimento no curto prazo, ao assegurar um certo repasse da redução de custos proporcionada por essa modalidade de contratação. Trata-se de mais um sintoma do fato de que as opções são pelo curto prazo, na lógica de um capitalismo flexível e financeirizado (SENNETT, 1999).

A única novidade, do ponto de vista da regulamentação, no período estudado, foi introduzida, em 2005, com a possibilidade de as empresas de prestação de serviços intelectuais poderem inscrever-se no Super-simples. Ela significou um passo rumo à legitimidade e ao reconhecimento formal dessa modalidade de contratação. A referida lei,[286] no entanto, é objeto de controvérsia jurídica, uma vez que, por um lado, ela permite a figura da pessoa jurídica na prestação de serviços intelectuais para *fins fiscais e previdenciários,* abrindo espaço para sua difusão com algum respaldo jurídico. Na prática, isso pode significar a legalização do que passou a ser chamado de "fraude da pejotização", pois, nessa modalidade de contratação, os direitos trabalhistas (tais como férias, 13º salário, FGTS, aviso prévio, horas-extras) e previdenciários (estabilidade do acidentado, auxilio doença[287] etc.) não existem. O profissional terá que recolher os impostos e a sua própria contribuição previdenciária se pretende ter

[286] Com a aprovação da Lei 11.196/05.
[287] O autônomo terá de provar ao INSS que pagou a contribuição (como empregado, essa responsabilidade é da empresa).

cobertura da seguridade social. Na leitura de algumas entidades de classe, particularmente da CUT e da FENAJ, a lei representa um perigo, pois sinaliza para a legitimação da "fraude da pejotização", que já é objeto de um duro embate, em diversas categorias.

Por outro lado, como a lei não incluiu expressamente a prestação de serviços para fins trabalhistas, não há, na visão de alguns juristas, alteração da legislação atual. Ou seja, caso estejam contidas as características da relação de emprego, a contratação não pode ser por PJ. Nesse sentido, o presidente do TST na ocasião, ministro Vantuil Abdala, afirma que as relações de emprego não tiveram e não vão ter qualquer alteração com a entrada em vigor da nova Lei: "se o contratado cumpre horário e ordens e recebe salário vai ser reconhecido como empregado na Justiça do Trabalho e o empregador terá que pagar não só os direitos trabalhistas como todos os encargos com o fisco e a Previdência" (Guia Trabalhista, 2005). Na mesma perspectiva, na opinião de um consultor de empresas que negociou o projeto no Congresso "não muda absolutamente nada nas relações entre contratante e terceirizados irregulares, pois, na prática, apenas repetiu o que hoje já vale. Friso mais uma vez: a nova lei não autorizou a contratação de caráter trabalhista através de pessoa jurídica**,** o que **não** atende as reivindicações do setor de TI (Tecnologia e informática)" (VEIGA, 2005, p. 5).[288]

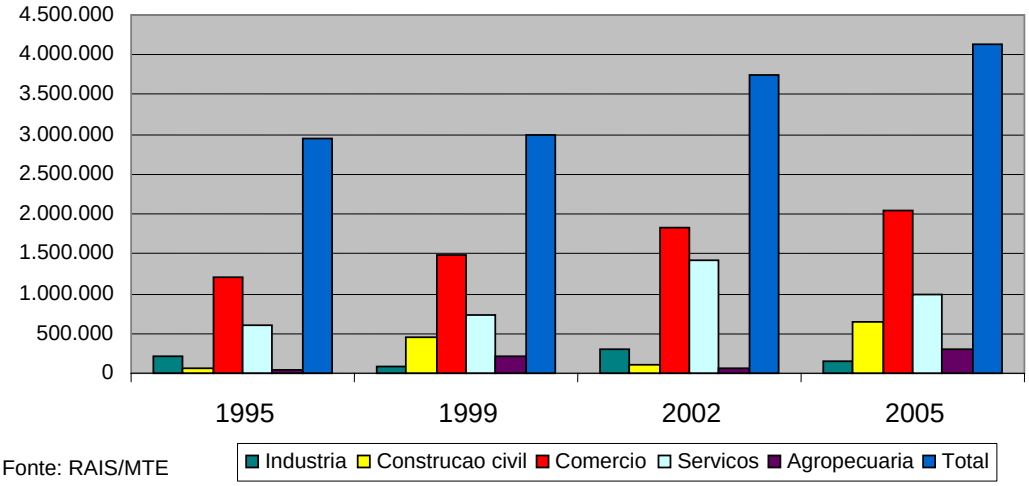
Em síntese, na melhor das hipóteses, a mudança pode gerar uma controvérsia jurídica que deverá, com o tempo, ser pacificada em uma tendência, o que abre a possibilidade de esta forma de contratação encontrar legalidade. Por isso, trata-se de uma medida que reforça a lógica da flexibilização, ao abrir a possibilidade de legitimação de formas de contratação que mascaram a relação de emprego.

Para além da mudança legal, o fenômeno mais significativo ocorreu na própria dinâmica do mercado de trabalho por meio da ampliação da utilização de contratos entre empresas (principal e PJ), pois, em diversas situações, a relação entre elas mascara uma relação típica de emprego. É o fenômeno que estamos designando de "pejotização", pois, na prática, o/a trabalhador/a é "convidado/a" a abrir uma empresa e emitir nota fiscal como pessoa jurídica em vez de ser registrado como empregado.

[288] Trata-se de um consultor de empresas da área de informática. Ele afirma no texto que as entidades que pleiteavam a institucionalização da PJ foram enroladas pelo governo, pois, na prática, nada muda. Ou seja, não atende o pleito dos empregadores de poder contratar como Pessoa Jurídica sem o risco de ser acionado na Justiça do Trabalho, que tenderá a reconhecer o vínculo de emprego.

A contratação como PJ ocorre, especialmente, em atividades que exigem maior qualificação da força de trabalho, tais como a execução de trabalhos especializados (manutenção, desenvolvimento de um projeto etc), a prestação de serviços intelectualizados (de natureza científica, educacional, cultural e artística) e a assistência técnica (consultores, profissionais liberais, profissionais de informática etc).

Gráfico 2.14 - Evolução e distribuição setorial das empresas sem empregados, 1995-2005 - Brasil



Fonte: RAIS/MTE

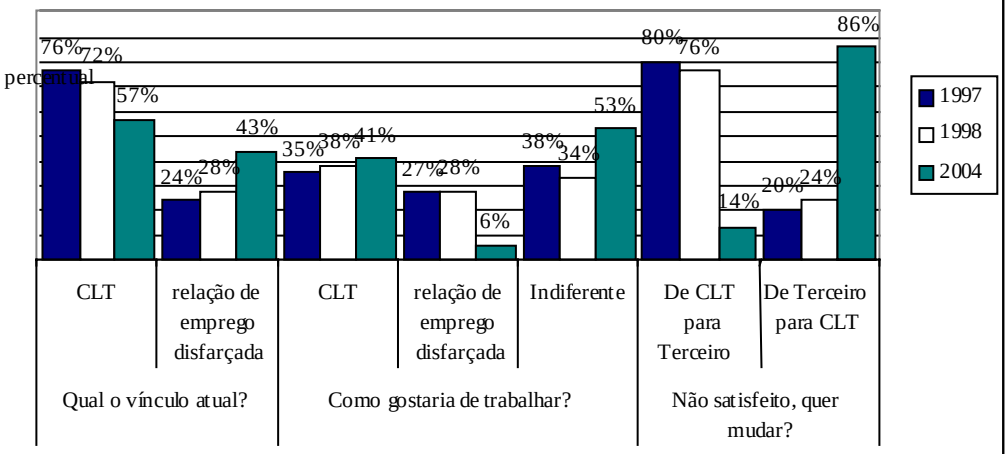
Apesar de ser impossível identificar os 'empregadores' que poderiam ser caracterizados como simulação de relação de emprego, há três pesquisas que trazem evidências, por aproximação, do crescimento da 'pejotização'. A primeira é a RAIS, onde é possível identificar o crescimento de 40% no número de empresas que têm zero empregado, representando um universo de 4,1 milhões de "patrões" de si mesmos, em 2005, conforme o gráfico 2.12.[289] É um número bastante expressivo, se comparado com o total de empregados formais existente no país. Além disso, o seu crescimento no período foi superior ao do emprego formal.

A segunda é a Pesquisa de Emprego e Desemprego do DIEESE/SEADE, que identifica, na Região Metropolitana de São Paulo, um expressivo crescimento do trabalho autônomo para empresas, que passa de 6%, em 1989, para 9,5%, em 1999, e para 9,7, em 2004. O crescimento mais intenso ocorre na década de 90. É certo que o indicador não se refere somente aos casos

[289] O crescimento do número de empresas sem empregados foi de 2.665% entre 1990 e 1995. Deve ter ocorrido alguma mudança de metodologia para explicar essa explosão.

de fraude (ou "pejotização"), mas evidencia que 1 em cada 10 ocupados trabalha exclusivamente para uma empresa sem ser empregado assalariado, permitindo deduzir que boa parte tende a ter uma relação de emprego disfarçada. Nas demais regiões metropolitanas pesquisadas pelo DIEESE/PED, o fenômeno é expressivo, geralmente mais alto do que o identificado pela pesquisa como terceirização, mas não apresentou uma evolução acentuada. A Região Metropolitana de Porto Alegre é que apresenta um número menor, ficando em 5,1% (voltando ao mesmo patamar de 1992, depois de ter subido significativamente até 1999) do total dos ocupados. O que chama a atenção é que ela cresceu mais intensamente no centro econômico mais dinâmico do país. A presente pesquisa também apresenta uma dificuldade adicional, pois não é possível distinguir o proprietário sem empregado do autônomo, como destaca Santos (2006).

Gráfico 2.15 - Formas e preferência de contratação, profissionais de informática – 1997, 1998 e 2004.



Fonte: Apinfo (http://www.apinfo.com/p04vinc.htm).

Em terceiro lugar, pode ser citado o levantamento[290] realizado pela APINFO (Associação dos Profissionais de Informática), por meio de consulta via internet, onde aparecem dados bastante ilustrativos para esse segmento. Apesar de o levantamento não ter uma amostragem construída – portanto, apresenta limites óbvios –, as tendências apontadas evidenciam a queda dos contratados por CLT e o crescimento da terceirização (empresa

[290] Pesquisa realizada pela internet com 1.049 (ago/set.97), 1.612 (dez.97 e fev. 98) e 8.214 (abr.04 e Jun 04). www.apinfo.com.br

jurídica, cooperativados ou autônomo) entre 1997 e 2004. O número de *celetistas* cai de 76% para 57% em 7 anos. Ao mesmo tempo, o levantamento mostra que somente 6%, em 2004, têm como primeira opção trabalhar como terceirizado (pessoa jurídica ou autônomo), contra 41% que manifestam a escolha pelo vínculo empregatício. Outros 53% expressaram indiferença em relação ao regime de contratação.

Os dados também evidenciam que é crescente o número de profissionais que gostariam de ser contratados como empregados, sendo que 86% dos insatisfeitos com a forma atual de contratação expressaram preferência pelo regime de CLT, ou seja, de relação de emprego definida, com os seguintes argumentos: acesso aos direitos, maior segurança e estabilidade, verbas indenizatórias quando despedido, diferença menor na remuneração, custos de manutenção da empresa (impostos, burocracia e contador), preocupação com o futuro, maior comprometimento entre as partes, valorização da experiência e perspectiva de ascensão profissional, poder tirar férias etc. Os que preferem o regime de autônomo ou PJ argumentam que os vencimentos são mais altos[291] e que este regime proporciona maior flexibilidade e autonomia. O setor reflete um fenômeno presente no mercado de trabalho, em que a concorrência tornou-se mais intensa e as oportunidades de trabalho mais escassas. O aumento da insegurança pode ter alguma função na explicação da preferência crescente pelo trabalho assalariado formal.

Tabela 2.5 - Distribuição dos profissionais pesquisados, em 2004

	Total
CLT	49 %
Pessoa Jurídica	25 %
Estagiário	9 %
RPA - Autônomo	6 %
Cooperado	5 %
Desempregado	6 %

Fonte: Apinfo

Em segundo lugar, chama a atenção o fato de que, dos 8.214 profissionais que responderam o questionário em 2004, só 49% são assalariados. Os com relação de trabalho disfarçada somam mais da metade do total dos profissionais consultados, com destaque para 25% como PJ e 9% como estagiário.

[291] Em média, o levantamento mostra que os celetistas recebem em torno de 74% da remuneração dos com relação de emprego disfarçada. A média salarial dos contratados via CLT é R$ 3.119,90, contra R$ 4.240,60 dos terceiros.

Em terceiro lugar, além de parte significativa da remuneração ser composta de forma variável, chama a atenção também o fato de que mais da metade do que está sendo denominado como relação de emprego disfarçada tem remuneração fixa: respectivamente 52% dos contratados como PJ, 63% dos cooperados e 64% dos autônomos (RPA). Esse é um dado que ajuda a perceber com mais evidência que grande parte dos profissionais tem, de fato, uma relação de emprego mascarada. Destaca-se ainda, em relação à dinâmica mais geral do mercado de trabalho, o número extremamente baixo de profissionais (somente 6%) de informática que recebem horas-extras.

Outro segmento em que a presença do PJ tornou-se muito expressiva é o dos jornalistas, substituindo tanto os assalariados como os antigos "free lancer". Apesar das recorrentes denúncias e campanhas das entidades de classe, não há indicadores que possam quantificar e qualificar com maior precisão o fenômeno. São as entidades de classe que desenvolvem uma luta mais sistemática contra a "pejotização", tendo como estratégia fundamental fazer a denúncia de que essa modalidade de contratação constitui uma fraude ao mascarar a relação empregatícia do jornalista. A alternativa está sendo o ajuizamento de uma ação civil pública, como substituto processual. As entidades argumentam, inclusive, que a própria terceirização (PJ é uma forma delas) é ilegal, pois, por natureza, o trabalho do jornalista é uma atividade-fim.

Tabela 2,6 - Formas de pagamento, 2004

	Banco de Horas	Valor Fixo	Horas Extras	Horas trabalhadas	Total
CLT	8 %	83 %	7 %	2 %	100 %
Pessoa Jurídica	4 %	52 %	3 %	41 %	100 %
Estagiário	3 %	80 %	1 %	16 %	100 %
RPA - Autônomo	4 %	64 %	2%	31 %	100 %
Cooperado	4 %	63 %	4 %	29 %	100
Total	**6 %**	**72 %**	**6 %**	**16 %**	100 %

Fonte: Apinfo.

A contratação como PJ não aparece nos instrumentos coletivos, pois é um contrato comercial. É uma questão, como exemplificado acima, que depende de as entidades sindicais buscarem barrar a fraude por intermédio de ação junto a órgãos públicos, especialmente MPT e JT. Com exceção das entidades de profissionais liberais, os PJ já estão fora da base de

representação dos sindicatos e, portanto – a não ser um ou outro caso mais escandaloso –, nem aparecem nas preocupações dos seus dirigentes.

Dada a natureza dessa forma de contratação, uma controvérsia no seu entorno acabou desencadeando reações das instituições públicas da área do trabalho, especialmente quanto à inibição de práticas em que fica evidente a fraude, pois apresentam as características intrínsecas da relação de emprego (remuneração, subordinação, pessoalidade, habitualidade). Não importa o tipo de contrato, mas a realidade factual de como se dá a relação entre o tomador e o prestador de serviço.

4.2 Cooperativas de Contratação de trabalho: as cooperativas de mão-de-obra[292]

A presente discussão refere-se especificamente ao movimento, intensificado após a segunda metade dos anos 90, de transformar cooperativas de mão-de-obra[293] em meio para reduzir custos, através da opção por burlar a aplicação dos direitos trabalhistas, como parte de uma tendência de terceirização de serviços e/ou intermediação de força de trabalho.[294] As cooperativas fraudulentas de mão-de-obra são uma das iniciativas mais visíveis de utilização de novas formas de contratação que podem, pelas características adquiridas a partir dos anos 90, ser identificadas, em grande parte dos casos, como uma relação de emprego disfarçada.[295]

---

[292] Lei 8.949/1994, ao estabelecer que "qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo de emprego entre ela e seus associados, nem entre estes e o tomador de serviços daquela".

[293] Cf. Uma classificação dos tipos de cooperativas pode ser encontrada em Perius, 1996. Ele faz uma distinção entre cooperativas de trabalho e de mão-de-obra. As de trabalho dispõem de capital e produzem os bens e serviços sem depender de um tomador específico (são as cooperativas de produção). Têm autonomia para organizar e desenvolver a sua atividade, seguindo os preceitos clássicos de cooperativismo. As de **mão-de-obra** não produzem bens e serviços próprios e tendem a operar nas instalações da empresa tomadora de serviços. Não se relacionam no mercado, pois não produzem bens e serviços, apenas deslocam a força de trabalho. Ex: cooperativas de catadores e de reciclagem de lixo, de jardineiros, de safristas etc. Ver também, Gimenez, Krein e Biavaschi, 2002. Singer (s/d) não faz, na sua classificação, uma distinção das cooperativas de trabalho. Classifica-as em consumo, produção de bens e comercialização.

[294] A ABRACOOP é explícita na defesa das cooperativas como mecanismos de flexibilização. "Terceirizar setores, através de cooperativas, é uma opção que dá mais flexibilidade à seleção de pessoal e encaminhamento ao trabalho, por leis próprias, que não criam vínculos empregatícios, nem entre os cooperados e a cooperativa, nem entre os cooperados prestadores do serviço (como autônomos) e a tomadora de serviços". Cf. www.abracoop.com.br/terceirizacao.asp. Acesso dez/2006.

[295] Um debate com as diversas posições sobre a legalidade e o significado das cooperativas pode ser encontrado no site do Jus Navigandi: http://jus2.uol.com.br/doutrina/lista.asp?assunto=850. É um tema que tem gerado perplexidades e provocado discussões acaloradas, com posicionamento radical por parte daqueles que identificam a cooperativa como elemento de precarização do trabalho e daqueles que a defendem como forma de modernização do direito laboral e de criação e manutenção de postos de trabalho.

A disseminação das cooperativas encontrou terreno fértil nos anos 90, especialmente a partir de 1994, quando há a combinação de uma alteração na sua regulamentação com um contexto propício do ponto de vista econômico, político, social e, especialmente, do mercado de trabalho (como discutido no primeiro capítulo), constituindo-se em uma parte do processo de flexibilização das relações de trabalho que passou a ser perseguida a partir de então.

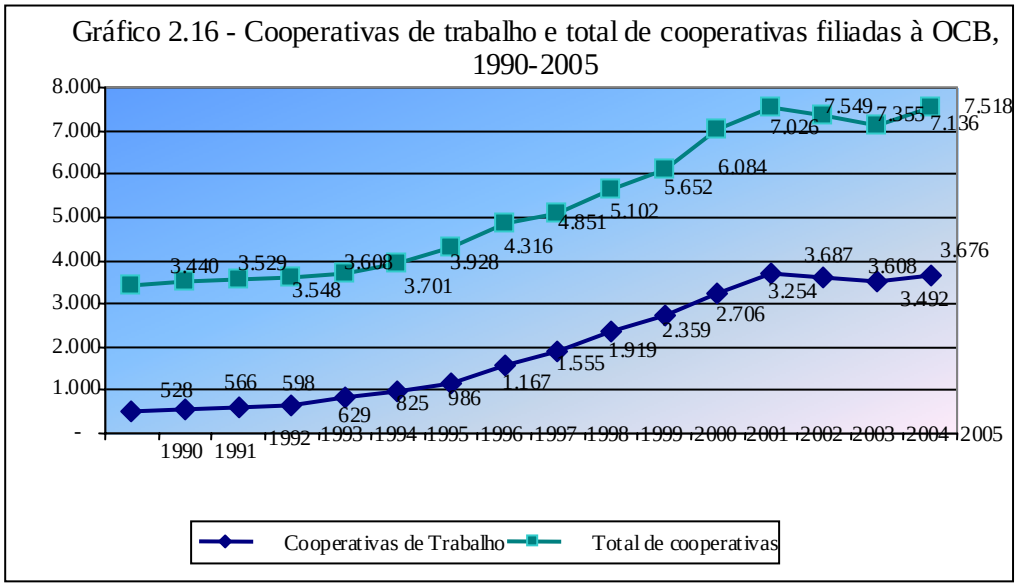
Em relação à regulamentação, foram propiciadas condições para a expansão de cooperativas fraudulentas ao se colocar à disposição dos empregadores uma forma alternativa para a relação de emprego. Apesar de ter sido uma proposta apresentada pelo movimento social, com a finalidade de responder a uma demanda dos setores populares que vinham desenvolvendo experiências de organização cooperativada – pois o reconhecimento do vínculo de emprego entre os cooperados e as cooperativas acabava deturpando o sentido solidário que deveria ter a empreitada –[296], a regulamentação das cooperativas de mão-de-obra teve como 'efeito colateral' uma verdadeira avalanche de iniciativas empresariais de criação de cooperativas 'fraudulentas'. Por exemplo, segundo o relato de Melo (2001, p.06), "surgiu uma orientação patronal rural, incentivando a criação de cooperativas de mão-de-obra, consubstanciada no seguinte: a) não existência de problemas trabalhistas; b) supressão de vínculo empregatício; c) inexistência de fiscalização trabalhista; e d) desobrigação das responsabilidades trabalhistas e sociais, etc".

A nova regulamentação abriu espaço para uma interpretação de que os trabalhadores poderiam deixar de ser empregados para tornarem-se "sócios" de uma cooperativa. Como "sócios", eles não têm registro em carteira de trabalho e, portanto, não têm assegurados os direitos trabalhistas básicos, tais como férias, 13º salário, descanso semanal remunerado e previdência social. Da mesma forma, também não têm os benefícios da contratação coletiva, pois já não são membros de uma categoria profissional.

A contratante, ao não estabelecer o vínculo trabalhista, não paga as contribuições sociais e previdenciárias embutidas na folha de pagamento, o que acarreta uma redução de custos. Além disso, apesar de precisar pagar PIS e CONFINS, a partir de 1999 ela passa a ter

[296] Quem saía da cooperativa podia entrar com uma ação judicial e "cobrar seus direitos trabalhistas", trazendo para a associação imensas dificuldades financeiras.

incentivos fiscais.[297] Em 2000, houve uma nova alteração, obrigando a contratante a recolher 15% do valor da fatura ao INSS. Essas medidas elevaram os custos das cooperativas, o que diminuiu um pouco as vantagens de concorrência destas em relação às empresas terceirizadas (PICCININI, 2004). Mesmo assim, a contratação de cooperativas continua apresentando vantagens fiscais e previdenciárias bastante substantivas em relação a outras formas de contratação, assim como garante maior liberdade ao empregador para ajustar a força de trabalho às suas necessidades, sem precisar dar o aviso prévio nem pagar verbas rescisórias.



Fonte: OCB. Elaboração: CESIT/MTE, 2006.

Portanto, a principal novidade trazida por essa regulamentação foi a possibilidade de o membro da cooperativa não dispor de autonomia clara na execução de sua atividade profissional, tornando-se uma força de trabalho subordinada, vendida para um empregador, mas sem ter o vínculo de emprego com o contratante. “Assim, passa a existir uma zona nebulosa que dificulta a identificação entre um verdadeiro cooperado e um trabalhador informal ou autônomo” (CESIT/MTE,2006, p.128).

[297] A partir de 1999, as cooperativas também passaram a pagar PIS e CONFINS. A alíquota do PIS é 0,65% sobre o faturamento contra 1,65% das demais empresas. A do CONFINS é similar, ficando em 3%.

As cooperativas de trabalho[298] foram as que apresentaram maior expansão a partir de 1994, fazendo com que a sua participação passasse de 15%, em 1990, para 49% do total de cooperativas em 2005. Segundo a OCB (Organização das Cooperativas do Brasil), estavam cadastradas em seus registros, em 31/12/2005, 3.676 cooperativas de trabalho[299] (contra 628, em 1994, quando foi realizada a alteração legal). O crescimento foi mais intenso até 2002, depois houve uma pequena queda em 2003 e 2004, voltando a crescer um pouco em 2005, sem, no entanto, atingir o patamar de 2002, como fica evidente no gráfico acima.

As evidências empíricas indicam que elas não estão concentradas somente em setores menos dinâmicos da economia, tais como as ***'coopergatos'*** do setor agrícola e de vestuário.[300] Também estão presentes em setores que oferecem mão-de-obra bastante qualificada, como centros de processamento de dados de bancos, serviços de engenharia, telecomunicações, universidades privadas etc.

Segundo a OCB, as cooperativas de trabalho estão presentes em todas as regiões do país, mas com uma concentração na região Sudeste (43,4%), seguida pelas regiões Nordeste (25,6%) e Sul (15,5%). Quatro Unidades da Federação demonstram ter maior tradição neste segmento de cooperativas: Rio de Janeiro (661), São Paulo (536), Rio Grande do Sul (385) e Bahia (312). Elas representam 54% do total das cooperativas de trabalho.

A partir de pesquisas (PICCININI, 2004; e LIMA, 2001) e de outros dados,[301] é possível afirmar que o número de cooperativas é maior do que o das registradas na OCB, pois muitas não possuem sequer registro e outras atuam na ilegalidade. Há uma crescente presença das cooperativas de mão-de-obra no país, fazendo despontar uma série de

[298] Aqui estamos utilizando a classificação da OCB, que inclui as cooperativas médicas para compatibilizar os dados dos anos anteriores. O mesmo ocorre com as cooperativas de transporte, que, desde 2001, constituem segmento próprio na OCB e também estão incluídas no segmento trabalho (CESIT/MTE,2006).

[299] A OCB é a única entidade no Brasil que registra associados. Mas, apesar de afirmar que representa o segmento, ela sofre contestação e oposição, especialmente do segmento vinculado à chamada economia solidária. Os dados devem estar subestimados, pois as cooperativas, apesar da existência de controvérsias, não precisam aderir formalmente para poderem existir. Em outros termos, os dados que seguem são os fornecidos pela OCB. A necessidade de registro é objeto de profunda polêmica e disputa entre o segmento organizado em torno da chamada economia solidária e agricultura familiar e a OCB, que tende a representar as grandes cooperativas empresariais.

[300] Cf. pesquisas de Piccinini (2004) sobre as cooperativas de trabalho de Porto Alegre e de LIMA (2001) sobre as cooperativas do Nordeste na área de confecção e têxtil.

[301] Cf. Verri (2006). Em pesquisas da ABRACOOP, em São Paulo, têm contadores que dizem existir cerca de 30.000 a 35.000 cooperativas anônimas - ou 5 a 6 cooperativas "escamoteadas" para 1 cooperativa registrada.

organizações nacionais (Sindicato, Associação, Abracoop, Fetrabalho) e regionais (13 federações estaduais).[302]

A inflexão na trajetória de crescimento das cooperativas de trabalho, a partir de 2003, como visto acima, pode ser explicada por dois movimentos combinados. Em primeiro lugar, no mesmo período, o emprego formal cresce a taxas mais elevadas do que as de outras ocupações (BALTAR, MORETTO E KREIN, 2006). O crescimento das cooperativas, especialmente na segunda metade dos anos 90, está relacionado ao péssimo desempenho do mercado de trabalho, tornando-se uma opção na estratégia de sobrevivência, dada a dificuldade de conseguir emprego. Em segundo lugar, os diversos relatos e reações mostram que aumentou, depois de inúmeras denúncias, a fiscalização e a ação interventora do Ministério Público do Trabalho, assim como se consolidou, majoritariamente nos Tribunais Regionais do Trabalho, uma posição de reconhecimento do vínculo de emprego quando estavam presentes as características típicas do assalariamento (GIMENEZ, KREIN E BIAVASCHI, 2002). Também pode ter alguma influência a proibição, em dezembro de 2003, de os órgãos da Administração Pública Indireta Federal contratarem cooperativas para a realização de trabalho subordinado tanto em atividade meio como em atividade fim.

O grande embate nas discussões sobre o papel das cooperativas de mão-de-obra é se elas constituem uma alternativa para o problema do desemprego ou são um mecanismo de flexibilização e precarização do trabalho. Observando diferentes pesquisas, pode-se perceber que existe uma diversidade grande de situações, em que nem todas as experiências de cooperativas significam necessariamente aumento da precarização do trabalho. Muitas seguem os princípios básicos do cooperativismo: adesão voluntária; gestão democrática (autogestão); e participação econômica igualitária, autonomia e independência dos cooperados na execução das atividades combinadas.

Os defensores das cooperativas de mão-de-obra se balizam em dois argumentos centrais: 1) os seus efeitos positivos sobre a geração de trabalho e renda, dada a situação do mercado de trabalho; 2) o melhor ajustamento do trabalho cooperativado à lógica de organização atual da produção e da economia (ABRACOOP, 2006 e ANDRADE, 1998).

[302] Duas em Santa Catarina e uma nos seguintes estados: Espírito Santo, Ceará, Mato Grosso, Goiás, Distrito Federal, Rio Grande do Sul, São Paulo, Pernambuco, Alagoas, Bahia, Minas Gerais.

Nesse sentido, a difusão é saudada como modernização das relações de trabalho no Brasil e oportunidade para a criação de emprego.

Mas é possível perceber que prevalece a tendência de as cooperativas serem uma alternativa à estreiteza do mercado de trabalho. Três pesquisas (SILVA, 2005; PICCININI, 2004; e LINS, 2001) mostram que a opção das pessoas em participar da cooperativa está relacionada com a busca de uma fonte de rendimento.[303] As mesmas pesquisas revelam que a preferência da maioria dos consultados seria o emprego formal.[304] É fácil compreender essa preferência, pois os cooperativados tendem a receber uma remuneração menor e a ter uma irregularidade no acesso a atividades remuneradas, além da insegurança de não estarem protegidos pelo conjunto de direitos amarrados ao contrato formal de trabalho A percepção mais crítica aparece nas entrevistas com associados e não com a direção das cooperativas, que tende a ter uma avaliação mais positiva.[305] Apesar de Lins (2001) ser mais cauteloso, afirmando que há uma diversidade muito grande de situações e nem sempre ocorre uma precarização do trabalho, a tendência prevalecente é de que as cooperativas de mão-de-obra tendem a promover uma flexibilização tanto em relação à remuneração como à organização do tempo de trabalho,[306] assim como da própria forma de contratação da força de trabalho. Além disso, a grande maioria dos cooperativados está excluída de qualquer benefício.[307]

Dada a diversidade de experiências e sem desmerecer as iniciativas que reforçam o verdadeiro cooperativismo, queremos chamar a atenção para a emergência de falsas cooperativas como parte de um de um processo de desestruturação das relações de emprego

[303] Piccinini (2004, p.79) afirma que "... a maioria das cooperativas nasce da necessidade de recolocação de profissionais no mercado que, de outra forma, dele estariam alijados ou atuando na economia informal".
[304] Segundo Piccinini (2004, p.84) "[...] os associados consultados, de modo geral, preferiam uma relação de emprego assalariado, com as garantias da CLT".
[305] Silva (2005) mostra que os associados tendem a ter uma avaliação muito positiva da cooperativa, especialmente nas relações que estabelecem e no despertar da cidadania, mas preferem o trabalho assalariado, com carteira, devido à maior "proteção" e ao maior rendimento. Nos casos analisados em Campinas-SP, dificilmente o rendimento mensal chega a um salário mínimo e é inconstante no tempo.
[306] A jornada também costuma ser variável, dependendo dos contratos conseguidos e metas estipuladas. Muitas vezes, períodos de sobre-trabalho são alternados com períodos sem trabalho. Há casos, no Nordeste, por exemplo, em que o trabalho é controlado por empregados das empresas que contratam os serviços/produção da cooperativa (CESIT/MTE, 2006).
[307] Silva (2005) mostra que, nas cooperativas analisadas, havia uma combinação para exercício das férias e da licença maternidade. Mas, dada a situação de penúria das cooperativas, tais direitos nem sempre eram assegurados.

com carteira assinada e o conseqüente não acesso aos diversos direitos contidos no contrato de trabalho.[308]

A questão adquiriu tal dimensão no Brasil que acabou levada à OIT. Como foi um problema identificado em muitos países, o organismo multilateral aprovou, na conferência de 2002, uma recomendação, condenando e alertando os países para a expansão das cooperativas fraudulentas. Na mesma perspectiva, o então presidente do TST, Francisco Fausto, fez um duro posicionamento, afirmando: "Essas cooperativas estão sendo criadas de maneira fraudulenta no País todo para enganar os trabalhadores, para suprimir direitos trabalhistas. Por isso sou favorável à condenação da empresa tomadora porque, se a cooperativa é fraudulenta, a lei está sendo burlada" (REVISTA CONSULTOR JURÍDICO, 2002, s/p). A explicitação de inúmeras irregularidades, especialmente com a utilização das cooperativas como forma de rebaixar o custo do trabalho, levou à reação das instituições públicas que atuam no mercado de trabalho no combate à fraude. Em primeiro lugar, destaca-se o Ministério Público do Trabalho, que, em muitos lugares, promoveu cruzadas contra as falsas cooperativas. Por exemplo, no interior de São Paulo, a ação conjunta dos sindicatos de assalariados rurais, do Ministério Público e da estrutura de fiscalização do MTE, fez com que praticamente fossem eliminadas as chamadas 'coopergatos' ou 'gatoperativas' na lavoura de cana e de laranja. Outro exemplo: na região do ABC, uma ação conjunta do MPT e do sindicato levou à realização de um acordo em que as cooperativas não poderiam pagar uma remuneração menor do que a assegurada na convenção coletiva da categoria dos metalúrgicos.

Em segundo lugar, na própria Justiça do Trabalho prevaleceu a tendência de reconhecer a condição de "empregado do 'cooperativado' ou 'cooperado' quando evidenciadas a simulação e a fraude a direitos.[309] Nesse sentido, constatada a figura do trabalhador por conta

[308] As cooperativas não são somente uma forma de estímulo à flexibilização do trabalho. São incentivadas e criadas por uma série de setores organizados da sociedade como forma de sobrevivência das pessoas envolvidas e até de criação de novas relações sociais e alternativas de organização econômica. Por exemplo, a CUT, ao mesmo tempo em que defende uma postura contra a precarização do trabalho, criou, em 1999, uma agência de desenvolvimento solidário, que incentiva a criação de formas alternativas de geração de trabalho e renda.

[309] Reconhece o vínculo empregatício quando estão presentes os seguintes aspectos: o trabalho é eventual? Existe subordinação? O trabalhador ajudou a fundar a cooperativa ou simplesmente foi contratado para prestar serviços? O trabalhador participa das assembléias? Sabe onde fica a sede da cooperativa? Conhece o seu presidente e a respectiva diretoria? Participa na elaboração do preço do seu trabalho? Quem fornece instrumentos para execução dos serviços? Existe pessoalidade na prestação dos serviços? É ex-empregado do tomador? Tem qualificação profissional? Quem escolhe as lideranças? Há divisão de lucros? As assembléias são constantes ou existe apenas uma por ano? O que se depreende da leitura é que está a se tratar das cooperativas de mão-de-obra, que nada

alheia, sendo alienada a força de trabalho a outrem, de forma pessoal, não eventual, subordinada e remunerada, ainda que roupagens formais apontem para a figura de 'sócio' cooperativado, tem sido declarada a relação de emprego entre este e a tomadora de seus serviços, com responsabilização (solidária ou subsidiária) da "cooperativa" que atua como locadora de mão-de-obra, ou, então, diretamente com a "cooperativa", sendo, nesses casos, responsabilizada a tomadora, solidária ou subsidiariamente.[310] Por exemplo, de 150 acórdãos do 4º Tribunal Regional do Trabalho, em 2001, em 67 houve o reconhecimento do vínculo de emprego (GIMENEZ, KREIN E BIAVASCHI, 2002, p.18). As constantes condenações na Justiça do Trabalho e ações incisivas de muitos promotores do MPT levaram a ABRACOOP a elaborar um manual para dar dicas de como evitar a condenação das cooperativas de trabalho. André Cremonesi[311] chegou a listar as irregularidades encontradas nas cooperativas de mão-de-obra:

> [...] o encaminhamento às cooperativas sendo feito pela empresa contratante dos serviços; a fragilidade do vínculo entre a cooperativa e o cooperado (muitos não sabem sequer informar o endereço da cooperativa); o controle da jornada não feito pelo cooperado (sendo este obrigado a trabalhar todos os dias da semana e com jornada definida); o controle por parte de uma única pessoa; e a substituição de todo o quadro pessoal da empresa por uma cooperativa" (CESIT/MTE, 2006, p.132).

Em síntese, parte significativa do crescimento das cooperativas de trabalho constitui uma forma dissimulada de relação emprego, em que os verdadeiros princípios do cooperativismo estão ausentes, prevalecendo formas de precarização do trabalho, num contexto de estreitamento do mercado de trabalho.

4.3 Trabalho estágio[312]

O trabalho estágio pode constituir, também, uma relação de emprego disfarçada, pois não é considerado um emprego nem tem a ele vinculado qualquer direito trabalhista e

---

produzem no mercado (bens ou serviços), nem dispõem de capital, equipamentos e instalações para venderem "seu peixe" (áreas agrícola, industrial, artesanal, de crédito), nem se compõem de profissionais liberais autônomos (médicos, dentistas e taxistas, por exemplo).O parágrafo único do art. 442 da CLT vai de encontro aos princípios do Direito do Trabalho, pois deixa implícita a possibilidade de intermediação de mão-de-obra (MELO, 2001, s/p).

[310] Tendência extraída de acórdãos dos Tribunais Regionais da 4ª Região, Rio Grande do Sul; 6ª Região, Pernambuco; 9ª Região, Paraná; e 15ª Região, Campinas e interior de São Paulo.

[311] Ver em: http://www.mpt.gov.br/noticias2/66-1anexo26.html Acesso em 21 fev.2006.

[312] Lei 8.859/94 e MP 2.164/01.

previdenciário.[313] Dada essa possibilidade, ele se tornou mais um instrumento alternativo para reforçar a lógica da flexibilização na forma de contratação.

As poucas exigências para a sua efetivação são uma declaração da instituição de ensino, o seguro de vida pessoal e o pagamento de uma "bolsa-auxílio"[314] que é objeto de livre negociação entre o estagiário e o contratante. Portanto, do ponto de vista de custos, ele é bastante atrativo para as empresas, o que estimula a substituição de trabalhadores permanentes por estagiários, como aparece em inúmeras denúncias.

Apesar da especificidade do trabalho estágio, justificado como forma de complementar a formação e a aprendizagem do aluno, boa parte dele, atualmente, pode ser considerada trabalho contratado, pois embute as características essenciais da relação de emprego, tais como a subordinação, a continuidade e a remuneração regular. A maioria das empresas contrata o estagiário com a finalidade de inseri-lo no seu trabalho geral e não como mero espaço de ensinamento (ROSA PINTO, 2001).

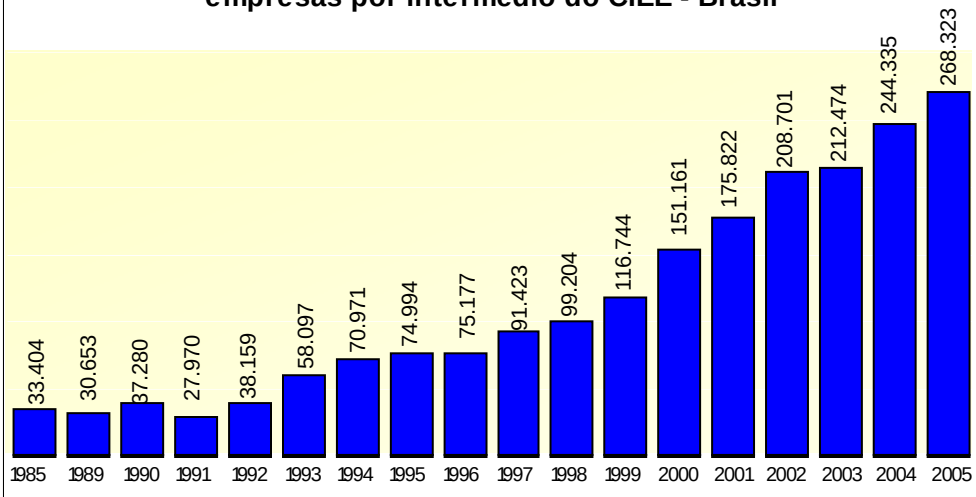
A principal novidade, do ponto de vista da regulamentação, foi a ampliação da possibilidade de utilização dessa forma de contratação desvinculada da formação escolar do estagiário,[315] proporcionando maior liberdade ao empregador na sua efetivação, inclusive como substituição de força de trabalho regular. Basta o estudante estar freqüentando curso superior ou qualquer ensino médio (geral, de educação profissional ou educação especial).

O desvirtuamento, possibilitando uma relação de emprego disfarçada, é conseqüência da fragilização da regulamentação do estágio e do estreitamento do mercado de trabalho, com o elevado nível de desemprego, especialmente para os jovens (BALTAR, 2003a). A regulamentação da jornada é bastante frágil, limitando-se a estabelecer o período máximo de 6 horas somente para os que não concluíram o ensino fundamental. As empresas, na sua maioria, estão exigindo uma dedicação de 40 horas semanais, desencadeando um conflito com algumas instituições de ensino que consideram a jornada incompatível com os objetivos da formação acadêmica.

[313] Decreto 87497/82: o estágio não acarreta vínculo empregatício de qualquer natureza.
[314] Em alguns segmentos, tais como na saúde e na advocacia, é comum que o estagiário não receba qualquer remuneração.
[315] MP 2.164/01.

Apesar da inexistência de estatísticas de órgãos oficiais, é visível a ampliação dessa modalidade de contratação. Um dos poucos dados sobre trabalho estágio, com série histórica, conhecidos e disponibilizados, é produzido pelo Centro de Integração Empresa Escola (CIEE), em seu relatório social anual. Apesar de ser uma organização não-governamental presente em todas as unidades da federação, ela não é a única que faz intermediação de trabalho estágio. A alocação do estágio também é realizada por empresas de intermediação de mão-de-obra e diretamente entre a instituição do ensino e a empresa, órgão público ou organização social. A partir dos dados do CIEE, observa-se um crescimento sistemático do número de estagiários intermediados por essa instituição, especialmente após os anos 90, inclusive em anos de baixo dinamismo econômico e de elevação do desemprego, conforme pode ser verificado no gráfico abaixo, chegando a superar 268 mil, em 2005. É um número maior do que os contratos temporários ativos em 31 de dezembro do mesmo ano. O CIEE diz ter convênio com 90 mil organizações empresariais e sociais. A média de permanência no estágio foi, em 2004, de 5,7 meses.

Gráfico 2.17 - Nº de estagiários contratados pelas empresas por intermédio do CIEE - Brasil



Fonte: Balanço Social CIEE, 2005

A expansão do trabalho estágio ocorre em todos os setores, inclusive em importantes instituições públicas, tais como os bancos federais, que adotam a prática de contratar estagiários de qualquer instituição de ensino, sem vinculação com a formação profissional. Em alguns segmentos, o estagiário é quem garante a dinâmica da empresa, como, por exemplo, em diversas academias de ginástica.

Denúncias[316] e ações trabalhistas solicitando o reconhecimento do vínculo têm sido bastante comuns, fazendo com que os estudantes forjassem um termo mais apropriado para designar a sua relação de trabalho: "***escraviários***". A Subcomissão de estágios da Comissão Geral da Graduação da Unicamp, apesar de reconhecer aspectos positivos do trabalho estágio, indica, no seu relatório de 2002, inúmeras críticas e problemas, tais como: jornada de até 12 horas diárias e 44 semanais, problemas em compatibilizar a formação acadêmica com o estágio, retardamento na conclusão do curso para continuar no estágio (reprovação voluntária), processo seletivo igual ao de contração em emprego, alto número de estagiários em relação ao de funcionários (a empresa tem, por exemplo, 3 empregados e 17 estagiários), atividades fora da área de atuação etc. (LOPES, 2002).

Apesar desta medida flexibilizadora de desvinculação entre o estágio e a formação escolar, não foram revogadas as exigências de relacionamento com a grade escolar e com a aprendizagem prática das atividades ensinadas na escola, o que abre base legal para o questionamento de certos tipos de estágio. Em função disso, há diversos processos em curso para reversão dessa relação de emprego disfarçada. Um caso que ganhou evidência recentemente foi o da Caixa Econômica Federal (CEF). A partir de uma denúncia ao MPT pelo sindicalismo bancário, foi realizado um acordo, em 2002, em que a CEF comprometia-se a substituir em torno de 20 mil terceirizados e estagiários por concursados.

[316] "Vejamos alguns depoimentos que vieram com as mensagens: ... meu filho foi sumariamente mandado embora na semana em que colou grau. Ele sabe bem, e disse, o quanto o estágio lhe tirou, inclusive atrapalhando seu melhor desempenho no curso; ... estagiários ... não aprendem nada, pois são vistos, pela maior parte das organizações, como uma mão-de-obra que caiu do céu, barata e de bom nível, para cobrir os buracos dos *downsizings* constantes. Vão tirar cópias xerográficas, trabalhar como mensageiros, ou ensinar as pessoas a utilizar os equipamentos eletrônicos na ante-sala dos bancos; ... trabalhei como estagiária em uma empresa, de 10 a 11 horas por dia ... hoje me arrependo por ter sido conivente com esse sistema exploratório cada vez mais recorrente no mercado de trabalho; ... chego a ser mais ousado e afirmo que hoje, em relação aos estudantes de Direito, a regra dos escritórios de advocacia é a não-remuneração...; ... meu filho, com 24 anos, comunicou-me que estaria deixando de entregar sua monografia para conclusão de seu curso de Economia, para apenas tentar prorrogar seu estágio por mais seis meses ... (ele) precisa vestir-se como um executivo, pois sua postura tem que ser de funcionário efetivo da organização ... Nós, pais, sabemos que além de tudo temos que ajudá-los a ser *escraviários*, pois ... suas despesas são maiores do (que aquilo) que ganham; Sou contratada ... há exatamente dois anos e meio, sem férias e trabalho nove horas por dia ... (sem contar a hora de almoço) ... tenho obrigações e responsabilidades iguais às de um profissional registrado, ou ... até mais ...; Tem banco que exige dedicação exclusiva (oito horas), além de carro próprio, e ... obriga o infeliz a rodar ... média diária de 100 km por dia, mal pagando a gasolina ... Acredito que a quase totalidade dos propagandistas de laboratórios farmacêuticos sejam estagiários atuando nas condições acima. Há empresas que como pré-requisito para contratação exigem carros de certo ano de fabricação em diante; ... vi colegas comprometendo os estudos, horas de sono e até o ano acadêmico por conta da carga de trabalho imposta nos estágios"(MACEDO, 2003, p.01).

Além do MPT, a Justiça do Trabalho tende a condenar os empregadores que utilizam, de forma fraudulenta, o trabalho estágio. Por exemplo, por meio de reclamatória, uma estagiária da Telemar Norte fez a solicitação e conseguiu o vínculo de emprego na Justiça do Trabalho, depois que a DRT de Belém comprovou por meio de inspeção a existência de cerca de 500 estagiários na empresa, que se reestruturou por meio da demissão de funcionários:

> [...] quase mil empregados em todo o Pará, justificando a necessidade de enxugar seus quadros e adequar sua estrutura ao setor privado. A apuração indicou que os estágios não ofereciam a experiência prática nem a complementação da aprendizagem escolar exigidas pela Lei 6.494/77. Os estagiários faziam atividades comuns aos empregados, mas com uma remuneração inferior paga aos trabalhadores demitidos (REVISTA CONSULTOR JURÍDICO, 2005).[317]

Mesmo assim, dadas as imensas restrições do mercado de trabalho na criação de oportunidades de ocupação, o trabalho estágio passa a ser considerado uma das poucas "possibilidades" de inserção profissional. Para os jovens, ele é uma esperança de aquisição de experiência profissional e inserção no mercado de trabalho. Isso faz com que, apesar da precariedade, haja uma disputa acirrada pelas vagas que surgem. Nem os estudantes e nem as instituições de ensino têm força para contrapor-se à lógica do mercado, pois as que colocam condições são preteridas em relação a outras que aceitam avaliar a relação sem qualquer exigência, como denuncia Macedo (2003). A questão chega ao cúmulo de algumas empresas exigirem experiência no processo de seleção e imporem uma jornada de 40 horas semanais, tornando incompatível o estágio com uma sólida formação escolar.

4.4 Os autônomos e a relação de emprego disfarçada

O trabalho autônomo é heterogêneo e expressivo historicamente no Brasil. Sob a categoria de autônomo está o trabalho precário e de baixo rendimento; o profissional especializado e de alto rendimento; o serviço em setores estruturados e em circuitos de alta renda; o trabalho que tem como clientela a baixa renda; o integrado à empresa, com ou sem tecnologia ou especialização; a consultoria; o tele-trabalho; o pedreiro; o motorista; o motoboy;[318] o publicitário; o free lance etc.

---

[317] "Na realidade, são telefonistas, denominados pela empresa como atendentes, constituindo-se como empregados por apresentarem os requisitos da CLT para tal enquadramento", revelou o laudo da DRT. In: Revista Consultor Jurídico, 2005.

[318] Somente na cidade de São Paulo são calculados em 150 mil, caracterizando-se pelos vínculos precários e condições de trabalho de extremo perigo. "É impressionante essa regressão a comportamentos violentos e a um

Muitas atividades por conta própria apresentam características similares às dos pequenos proprietários (SANTOS, 2006). Inclusive, parte do trabalho autônomo, conforme abordado anteriormente, transformou-se em PJ, como forma de legalizar a atividade de prestação de serviço com menor custo e risco, ou como exigência do cliente para fornecer nota fiscal.

A questão que se pretende destacar é a utilização do trabalho autônomo como parte da estratégia utilizada por empregadores, geralmente em uma relação triangular, para viabilizar uma redução de custos e permitir rápidos ajustes ao ambiente das atuais transformações econômicas e de reestruturação da produção de bens e serviços, o que pode ser considerado como uma relação de emprego disfarçada. É uma prática que já está consolidada no mercado de trabalho brasileiro, inclusive aparecendo na pesquisa de Cacciamali (1983, p.66) do começo da década de 80:

> Destaca-se que alguns trabalhadores que, aparentemente, podem ser considerados conta própria estão, de fato vinculados a um único empregador. É o caso de vendedores ambulantes (cachorro quente, sorvete etc.), vendedores de maior qualificação (máquinas, seguro-saúde, imóveis, costureiras a domicílio, coladores de plásticos sub-contratados por firmas etc.). Estes casos são considerados (neste trabalho) como assalariados disfarçados optando-se pela categorização desses trabalhadores nas subcategorias correspondentes em assalariados.

Portanto, do ponto de vista das relações de trabalho, uma novidade é a crescente subsunção da atividade de parte dos autônomos à dinâmica de reorganização e valorização do capital,[319] na perspectiva de propiciar uma maior flexibilização do mercado de trabalho. Nesse sentido, o "autônomo perde a sua autonomia", e o seu trabalho passa a ser ditado por quem o contrata, tornando-se um trabalhador por conta alheia. É isso que caracterizamos como relação de emprego disfarçada no trabalho autônomo. O autônomo é, nesse caso, um proletarizado, ao ficar subordinado, mesmo sendo dono do seu instrumento do trabalho ou sendo um profissional especializado que não está contratado como assalariado.

Essa é uma realidade mais presente em alguns setores do que em outros. O trabalho por conta própria, com sua imensa diversidade, como já demonstrou Cacciamali (1983), apresentou uma trajetória de crescimento mais intenso nos anos 90, em que sua participação na estrutura

---

trabalho de todo desprotegido, que resulta diretamente da própria riqueza da cidade, a qual se enche de automóveis sem investir no transporte coletivo. Como a cidade se paralisa, surgem os motoqueiros, que ocupam os últimos espaços da rua, os estreitos corredores entre os carros" (DOWBOR, 2002, p.41).

319 Entendida como a relação de subordinação que o capitalismo desenvolve entre processo de trabalho e processo de valorização, esta determinando aquela.

ocupacional passou de 20,7%, em 1993, para 22,3%, em 1999.[320] O seu ritmo só foi inferior ao apresentado pelos empregadores (33,7%). Por exemplo, os assalariados cresceram somente 8,2%. Entre 1999 e 2004, os autônomos continuaram crescendo (15,1%), mas a uma taxa menor do que o conjunto dos ocupados não agrícolas (23,1%), inclusive em relação aos empregados (29%). Apesar da queda na taxa de participação, o numero dos que trabalham por conta própria é muito expressivo, tendendo a acompanhar a dinâmica do mercado de trabalho em cada período. Por isso, ele se expandiu na década de 90, num contexto de baixo crescimento, restritas oportunidades de trabalho e ajuste fiscal (SANTOS, 2006).

Não é possível quantificar, nesse imenso universo, o numero dos que trabalham de forma subordinada em uma relação de emprego disfarçada. Mas é possível ilustrar a nova tendência aqui discutida com dois exemplos.

O primeiro refere-se a mudanças na relação de trabalho de parte dos caminhoneiros (particularmente dos 'cegonheiros'). Chahad e Cacciamali (2005) mostram que há uma tendência internacional de o motorista do caminhão tornar-se um trabalhador autônomo, proprietário de seu veículo, mas mantendo uma relação de subordinação direta à empresa de que transporta os bens ou a uma de logística (terceirizada). É uma prática que representa maior flexibilidade num duplo sentido:

> Por um lado, embora a propriedade do caminhão não seja mais da empresa, transformando-se num instrumento de trabalho do caminhoneiro, ele representa a utilização de uma forma de capitalização mais flexível, cujo investimento e manutenção ela (empresa) repassou para o caminhoneiro. Por outro lado, estabelece-se uma situação de dependência entre a empresa e o caminhoneiro autônomo onde este presta serviços num elevado nível de subordinação, e com características muito semelhante aos motoristas permanentes, encobrindo uma relação de assalariamento que é favorável à empresa, seja pela ótica do controle do processo de trabalho, seja pela redução do custo da mão de obra, visando garantir sua renda econômica no transporte de carga. A titularidade do ativo (caminhão) é transferida para o trabalhador, mas a subordinação nas relações de emprego permanece (CHAHAD e CACCIAMALI, 2005, pp. 11 e 12).

A conclusão do estudo mostra que os cegonheiros estão submetidos a uma relação de emprego disfarçada, agravada pelo fato de estarem vinculados a empresas terceirizadas (logística), "levando a uma complexa rede de relações de emprego, onde fica obscurecida a natureza da subordinação e da verdadeira situação ocupacional do caminhoneiro autônomo proprietário de caminhão. **Não se pode negar, entretanto, que ele é um legítimo trabalhador" (**CHAHAD e **C**ACCIAMALI, 2005, p.22, grifos dos autores). Mesmo assim,

[320] Dados da PNAD.

esses trabalhadores apresentam uma condição menos desfavorável do que a de seus colegas, que permanecem em situação similar à de outros setores de transporte de carga no Brasil, pois as negociações da remuneração e das condições do transporte são realizadas coletivamente, pelo seu sindicato específico.

Outro exemplo é o trabalho do médico. As mudanças no setor de saúde,[321] com a fragilização da atenção pública e a difusão de empresas de intermediação de serviços (empresas de medicina de grupo, autogestão, planos administrados, cooperativas médicas e seguradoras), irão definir o papel das ocupações e as formas de contratação. Nesse contexto, os médicos mantêm aparentemente o status de profissionais liberais,

> [...] com controle total do processo de trabalho, mas, na essência, exercem seu ofício sob a coordenação "invisível" do capital, que subsumiu praticamente todas as formas de trabalho, ditando as regras direta ou indiretamente" e ... "com uma crescente dependência de um instrumental (máquinas e equipamentos) que é essencial para procedimentos diagnósticos e terapêuticos. O movimento de subsunção se traduz em expansão do modelo empresarial da prática médica, que traz como desdobramento principal a perda progressiva da autonomia profissional e uma diminuição real do *status* de exercício liberal da profissão, que se estabelece através de formas diretas e indiretas de assalariamento. Assim, o hospital terceiriza os serviços médicos, objetivando a agregação de serviços especializados e de maior qualidade, sem que isso redunde em aumento de custos, mas antes o contrário (BOLAÑO e SILVA, s/d, pp.16 e 17).

Parte dos profissionais médicos, mesmo sendo cooperativados ou autônomos, está sendo submetida a um processo que pode ser classificado como uma relação de emprego disfarçada, em que as suas funções parecem cada vez mais proletarizadas.

4.5 Trabalho em domicílio e teletrabalho[322]

O trabalho em domicílio é historicamente comum nas sociedades subdesenvolvidas, confundindo-se muitas vezes com informalidade, dadas as parcas oportunidades de emprego existentes. A questão é que, a partir da reconfiguração do capitalismo, o trabalho em domicílio passou a ser mais uma estratégia de gestão flexível da força de trabalho, em conjunto com a contratação atípica, a terceirização e outras formas de relação de emprego disfarçada. Ele tem uma característica adicional, ao ter uma dimensão de flexibilidade que ultrapassa o âmbito dos estados nacionais, tal como já ocorre no setor de produção de *software*.

---

[321] Nos termos de Bolaño e Silva (s/d), as mudanças na saúde reforçam a lógica de, ao mesmo tempo, haver um "complexo médico-industrial" e um "complexo médico-financeiro", o que está de acordo com a tendência geral do capitalismo contemporâneo à financeirização.

[322] Diferença entre *home work* (trabalho a domicílio) de *home based work* (trabalho baseado em casa).

Os estudos de casos (LAVINAS et al, 2000) mostram que o trabalho em domicílio, assim como o trabalho autônomo, cooperativado e o PJ, pode ocorrer por meio de uma contratação de trabalho ou de prestação de serviço. No primeiro caso, está explicitada uma relação de subordinação, enquanto, no segundo, o trabalhador tem independência para estabelecer horário, preço e venda do serviço. A OIT,[323] observando as tendências recentes, enfatiza o caráter de subordinação presente na relação entre o contratante e o contratado, ao defini-lo como a produção de bens ou serviços feita por um indivíduo, no seu domicílio ou em lugar de sua escolha, em troca de salário, sob a especificação de um empregador ou intermediário.

No trabalho em domicílio, há a combinação de duas situações extremas. Por um lado, reatualizam-se práticas históricas como fator de redução de custos. Por exemplo, no setor da confecção, reintroduz-se o façonismo (COLLI, 2000). Diversos estudos[324] mostram, em vários estados do Brasil, a presença expressiva de trabalhadores, especialmente mulheres, fechando roupas e calçados em casa.[325] São práticas que se intensificaram nos anos 90 e caracterizam-se por uma relação clássica de emprego disfarçada, pois esses/as trabalhadores/as mantêm uma relação de subordinação total, sem terem acesso aos benefícios e proteção do assalariamento.

Por outro lado, as novas formas de trabalho em domicílio tendem a ser mais complexas, mas não deixam de caracterizar a flexibilidade. Em alguns casos estudados (LAVINAS ET AL, 2000), mantêm a relação de emprego formal e, em outros, a relação de subordinação é mascarada ou escondida pelas novas tecnologias. Uma novidade em relação ao trabalho em domicílio clássico é que os contratos tendem a apresentar cláusulas passíveis de alteração durante a sua vigência, como mais um elemento de adaptabilidade ao cenário econômico atual. Como expressão dessa segunda classificação, pode-se citar o tele-trabalho, que apresenta três características básicas: 1) a atividade realizada a distância (fora do perímetro onde seus resultados são esperados); 2) o não controle físico, por parte do definidor das atividades, sobre quem executa a tarefa, pois o controle é feito com base nos resultados; e 3) a tarefa é realizada

[323] Convenção 177/1996.
[324] RUAS (1993) ABREU e SORJ (1993).
[325] A legislação brasileira não prevê assalariamento no trabalho em domicílio. A utilização do local de moradia como espaço de trabalho pode levar o empregador a correr o risco de ser acionado na justiça, reivindicando horas-extras e reembolso de aluguel não pago pelo uso de infra-estrutura. Prevalece, assim, uma relação de confiança. A opção passa a ser o incentivo da contratação de pessoas jurídicas.

no computador ou em outros equipamentos de informática e telecomunicações (LAVINAS ET AL, 2000).[326]

A subordinação não ocorre pelo controle do tempo físico do trabalho, mas pela sua produção, que geralmente é um fator de definição da remuneração. Os próprios equipamentos, hoje conectados em sistema *on-line,* podem servir como instrumentos de controle, inclusive da jornada de trabalho.

As bases estatísticas disponíveis não permitem ter uma avaliação precisa da dimensão e da evolução do trabalho em domicílio no Brasil. O que se tem é a evolução do trabalho por conta própria, como já citado acima, sendo o domicílio o local de trabalho, sem, no entanto, na avaliação de Lavinas et al (2000, p. 47), ser possível captar as novas tendências aqui discutidas:

> As estatísticas hoje disponíveis no Brasil permitem apreender uma parte apenas da realidade das pessoas ocupadas que trabalham em suas próprias casas. Sem dúvida, captam parte expressiva desse contingente de trabalhadores, em que se destaca a predominância de mulheres, com baixos níveis de escolaridade, em idade mais madura, praticamente sem proteção social, desenvolvendo atividades de prestação de serviços que exigem baixa qualificação.

No mesmo estudo, evidencia-se que somente 1% dos identificados na PNAD (1995) como trabalho em domicílio estão no setor mais avançado tecnologicamente. Portanto, o tele-trabalho ainda não aparece no Brasil com expressão, mas é um fenômeno em crescimento.

Em síntese, pode-se afirmar que o trabalho em domicílio ganha nova expressão no atual contexto do capitalismo flexível, como mais uma possibilidade de sub-contratação em que se combinam formas antigas e novas de gestão da força de trabalho. É óbvio que, em setores muito qualificados, nem sempre o trabalho em domicílio é sinônimo de precariedade, mas tende, em regra, a trazer mais insegurança e flexibilidade.

4.6 **Análise da relação de emprego disfarçada**

Algumas formas tradicionais de contratação avançaram, a partir dos anos 90, na perspectiva de ampliar as modalidades de contratação flexível no Brasil. A principal novidade está nas características que assumem, assim como na sua crescente incidência na realidade brasileira.

[326] Classificação elaborada por Breton, apud LAVINAS. ET AL, 2000.

Trata-se de alternativas que despontaram do contexto econômico e do mercado de trabalho dos anos 90, sendo, portanto, ajustadas a um momento de crise, instabilidade e reorganização econômica. Todas as alternativas incrementadas têm como característica a fragilização da regulação pública do trabalho, por meio da efetivação de modalidades de contratação mais instáveis e sujeitas às intempéries do mercado. Elas se colocam na perspectiva de o contratante assumir menor risco/compromisso e reduzir custos, fugindo da relação de emprego clássica. Com exceção do trabalho estágio, as demais modalidades procuraram se configurar como contrato comercial e não de trabalho, em que as partes, por pressuposto, negociam teoricamente em igualdade de condições.

As transformações econômicas e tecnológicas permitiram a difusão da relação de emprego disfarçada nos dois pólos extremos do mercado de trabalho. Ou seja, é uma realidade que se afirma tanto para setores extremamente qualificados como para setores que desenvolvem atividades gerais sem maiores necessidades de qualificação profissional. Por exemplo, o trabalho de um médico está subordinado à lógica dos planos de saúde privados, em que os pagamentos são extremamente baixos, o ritmo de trabalho absurdamente intenso e a sua remuneração é definida pela quantidade de procedimentos que realiza. A forma de contratação predominante é o trabalho autônomo ou o cooperativado. “O médico é remunerado por sua eficiência financeira, ao contratar ou recusar contratar determinados serviços, exames etc, e não por sua efetiva capacidade de melhorar a saúde do paciente” (DOWBOR, 2002, p.44). Tal fenômeno contribui para explicar a desvalorização desse importante profissional na sociedade. Um segundo exemplo: os jornalistas são, cada vez mais, contratados como *free lance* ou PJ, tendo contrato comercial inclusive os que têm a sua imagem veiculada publicamente. Ou seja, impera a insegurança na ocupação e sua remuneração depende das matérias que realiza. No outro extremo, assistiu-se à difusão de cooperativas como forma de burlar a legislação em segmentos com pequena necessidade de qualificação profissional, tais como a agricultura e a indústria têxtil e de confecção. É a subsunção do trabalho.

A característica comum dessas modalidades de contratação é a insegurança, a precariedade e a remuneração de acordo com o resultado do trabalho ou da prestação de serviço, o que, com raras exceções, significa uma elevação da precariedade do trabalho e afeta negativamente as fontes de financiamento das políticas sociais e da seguridade.

Além disso, o resultado do avanço dessas formas de contratação subordinadas, que não seguem a legislação do trabalho, é a elevação da polarização social e da desigual distribuição de renda na sociedade, pois, pelo processo de auto-regulação do mercado, tende-se a favorecer os que têm maior poder de pressão, uma vez que as relações de trabalho no mercado são permeadas por relações de poder.

Tabela 2.7 - Distribuição dos postos de trabalho gerados por empresa, segundo formas de contratação. Regiões Metropolitanas, 1989, 1999 e 2004

Forma de contratação	São Paulo			Porto Alegre			Belo Horizonte		
	1989	1999	2004	1993	1999	2004	1996	1999	2004
Assalariados diretos									
Contratação padrão	**79,1**	**66,9**	**64,4**	**82,2**	**75,2**	**73,6**	**74,2**	**72,8**	**71,3**
com carteira - setor privado	67,4	56,0	54,1	62,6	59,5	58,4	55,5	55,3	56,2
com carteira -setor público	6,3	3,7	3,4	9,6	5,5	5,0	6,6	5,4	2,9
Estatutário	5,4	7,2	6,9	10,0	10,2	10,2	12,2	11,2	12,2
Contratação flexibilizada	**20,9**	**33,1**	**35,6**	**17,8**	**24,8**	**26,4**	**25,8**	**27,4**	**28,7**
Sem carteira - setor privado	11,6	17,9	19,0	9,7	12,3	13,4	14,6	14,5	14,5
Sem carteira - setor público	0,9	1,7	1,9	1,4	2,2	2,9	1,8	2,2	3,8
Assalariados terceirizados	2,4	4,0	4,9	1,6	4,4	5,0	4,4	5,2	5,1
Autônomos para uma empresa	6,0	9,5	9,7	5,1	5,9	5,1	5,0	5,6	5,4

Forma de contratação	Recife			Salvador			Distrito Federal		
	1998	1999	2004	1997	1999	2004	1992	1999	2004
Assalariados diretos									
Contratação padrão	**64,2**	**64,2**	**62,6**	**65,5**	**64,6**	**64,4**	**77,8**	**93,6**	**69,0**
com carteira - setor privado	44,1	45,0	45,9	42,9	43,8	45,7	33,8	34,4	37,1
com carteira -setor público	7,1	6,8	5,8	9,9	5,2	3,7	15,1	5,7	4,4
Estatutário	13,0	12,4	11,0	13,0	15,6	15,0	28,8	33,5	27,5
Contratação flexibilizada	**35,8**	**35,8**	**37,4**	**34,2**	**35,4**	**35,6**	**22,2**	**26,4**	**31,0**
Sem carteira - setor privado	17,3	17,7	17,2	17,0	17,0	17,2	10,6	11,2	10,9
Sem carteira - setor público	3,4	2,9	4,5	3,9	3,8	3,1	1,1	3,5	3,6
Assalariados terceirizados	5,7	5,0	6,4	7,0	8,2	9,8	6,0	8,1	11,3
Autônomos para uma empresa	9,4	10,2	9,3	6,4	6,3	5,5	4,5	3,5	5,2

Fonte: DIEESE/SEADE,MTE/FAT e convênios regionais. PED. Elaboração: Dieese.

Pode-se dizer que as formas de contratação características da relação de emprego disfarçada apresentaram crescimento a partir dos anos 90, apesar da dificuldade de mensurar a sua real incidência no mercado de trabalho pelas estatísticas disponíveis. As que se destacaram

foram: PJ, cooperativas, autônomos e trabalho estágio. Por exemplo, o trabalho estágio, considerando somente os dados da CIEE, cresceu 340% entre 1994 e 2004.

Considerando o conjunto das possibilidades, pode-se observar o avanço do processo de flexibilização do trabalho. Como síntese, a evidência desse avanço fica cristalina na tabela 2.7, contendo a evolução e a expressão da contratação flexibilizada (sem carteira, autônomo para uma empresa e terceirizados) em 6 importantes regiões metropolitanas pesquisadas pelo DIEESE. No conceito abordado na tabela, estão excluídos da definição os contratos atípicos, os funcionários públicos demissíveis (que são formais) e o trabalho estágio. O dado mais significativo é o crescimento da contratação flexibilizada em todas as regiões. O caso mais notório é São Paulo, que passa de 20,9%, em 1989, para 35,6%, em 2004; portanto, quase dobrando. O crescimento é menos intenso nas duas regiões metropolitanas do Nordeste, pois os dados de referência são mais recentes e, essencialmente, já apresentam um mercado de trabalho com índice altíssimo de contratação flexibilizada. Os dados indicam que as regiões metropolitanas das áreas tidas como mais desenvolvidas economicamente começam a se equiparar às do Nordeste. Ou seja, do ponto de vista da flexibilização na contratação, vai ocorrendo uma homogeneização perversa, onde a maioria das áreas pesquisas apresenta em torno de um terço (30%) dos assalariados (diretos ou disfarçados) sob uma condição de contrato precário.

O crescimento dessas modalidades, no entanto, não foi mais intenso porque houve, como relatado acima, uma contraposição das instituições públicas que atuam no mercado de trabalho denunciando a sua prática como forma de burlar a legislação em vigor. No caso das cooperativas de mão-de-obra, o crescimento perde fôlego a partir de 2002, devido as constantes denúncias das *coopergatos*, levando à aplicação de multas e à condenação da prática na Justiça do Trabalho (GIMENEZ, KREIN E BIAVASCHI, 2002). Mesmo assim, caminha-se para a legitimação dessa modalidade, ao regulamentar a cobertura previdenciária e ao 'delimitar' o espaço de sua atuação. Outro exemplo é o trabalho estágio, que, apesar de sofrer inúmeros processos de contestação pelo MPT e pela fiscalização do MTE e de condenação pela Justiça do Trabalho, como relatado acima, continua em trajetória de crescimento. As instituições de ensino que têm preocupação com a formação dos alunos também colocaram limites para o exercício do estágio, mas não conseguem resolver o problema e alimentam conflitos com os alunos *escraviários.* A incapacidade de resolver a questão está relacionada a três fatores: 1) o

desemprego é alto na sociedade e está concentrado fortemente nos jovens, fazendo com que os estudantes enxerguem o estágio como única oportunidade de ter "experiência" profissional para se inserir no mercado de trabalho; 2) a contratação como estágio é muito barata para a empresa, como discutido acima; e 3) a própria regulamentação do estágio contribui para o estabelecimento de uma concorrência predatória pela ocupação, ao não estabelecer limites claros para a sua utilização por parte das empresas.

Apesar de haver a perspectiva de muitas dessas modalidades de contratação continuarem em expansão no mercado de trabalho brasileiro, chama a atenção a pesquisa realizada com profissionais de informática, que aponta para uma rápida reversão de expectativas em relação a elas. Em 1997, a maioria dos profissionais consultados preferia um trabalho autônomo ou como PJ sob o argumento de que teriam maior liberdade para organizar a sua vida sem precisar seguir ordens e poderiam obter um maior rendimento no curto prazo, mesmo perdendo a proteção da seguridade social e dos direitos trabalhistas. Já em 2004, a pesquisa indica que, para os profissionais, depois que aumentou a concorrência e as regras foram sendo cada vez mais desfavoráveis, a aspiração é buscar o registro em carteira como forma de ter alguma segurança quanto à remuneração e aos imprevistos da vida. Com certeza essa não é a situação só desses profissionais pesquisados, mas de muitos outros que foram obrigados, por uma estratégia de sobrevivência, a aceitar regras impostas por uma relação desfavorável no mercado de trabalho.

Enfim, a diversificação das formas de contratação é compatível com a "desordem econômica" atual (MATTOSO, 1995), em que há "pouca capacidade regulatória para resistir aos desafios crescentes dos mercados de produtos [bens e serviços], financeiros, de câmbio e de capitais" (POCHMANN, 2003, p. 22). Com isso, as mudanças vão acentuando certas características históricas do mercado de trabalho brasileiro: a segmentação, a heterogeneidade, o excedente estrutural da força de trabalho e o estabelecimento de uma concorrência predatória entre as pessoas ocupadas ou que buscam ocupação.

5. Terceirização e relações de trabalho[327]

Algumas formas de contratação analisadas anteriormente podem ser consideradas como terceirização, tais como a sub-contratação por meio de agência de emprego, a PJ, o autônomo *proletarizado*, o trabalho em domicílio e a cooperativa para empresa. A terceirização não se reduz a essas formas de contratação, pois abarca todo o processo de externalização de atividades para outras empresas ou pessoas, que se intensificou a partir dos anos 90[328] com as mudanças econômicas e o processo de reestruturação produtiva. Apesar das dificuldades em mensurá-la com as pesquisas disponíveis e de sua crescente complexidade, é possível afirmar que a terceirização se constituiu na principal forma de flexibilização da contratação, a partir dos anos 90, no Brasil.

Adquirindo nova roupagem com as técnicas modernas de gestão,[329] a terceirização se manifesta de forma bastante distinta em diversos segmentos econômicos: desde a sub-contratação de uma rede de fornecedores com produção independente, passando pela contratação de empresas especializadas de prestação de serviços de apoio e pela alocação de trabalho temporário via agência de emprego, até a contratação de pessoa jurídica ou do autônomo nas áreas produtivas e essenciais da empresa, o trabalho domiciliar (que na maioria das vezes é informal), a organização de cooperativas de trabalho, o deslocamento de parte da produção ou setores para ex-empregados etc. O fenômeno tornou-se tão complexo que se estabelece a terceirização da terceirização: a terceirizada sub-contrata parte do processo para outras empresas. Além disso, em alguns casos há o processo chamado de *quarteirização*[330] (CONCEIÇÃO, 2002; DRUCK, 1999).

A terceirização, apesar de suas múltiplas formas de manifestação, tem como identidade de sua natureza a busca de redução de custos, a flexibilidade organizacional e a partilha dos

[327] Nesta parte, diversas reflexões estão contidas no relatório de pesquisa CESIT/MTE, 2006.
[328] Certas palavras viram moda no mundo da administração empresarial, entre elas destaca-se a terceirização.
[329] A terceirização não é um fenômeno novo na produção capitalista, mas adquire expressão nos anos recentes, dentro do contexto de reestruturação produtiva e de ajuste organizacional promovido pelas empresas na busca de competitividade e produtividade, por meio da redução de custos (DRUCK, 1999 e COLLI, 2000).
[330] A *quarteirização*, como bem define Sanches, "refere-se: ora à empresa intermediadora, aquela que se coloca entre a "empresa-mãe" e a empresa terceirizada, ou seja, aquela que gerencia os contratos com as prestadoras de serviços; ora trata de um desdobramento da terceirização, representada pelo momento em que a prestadora de serviços contratada pela "empresa-mãe" repassa para outra empresa, "cooperativa de trabalho" (trabalhadores "autônomos") ou prestador de serviços individual (Pessoa Jurídica- PJ), as atividades a serem realizadas" (SANCHES, 2006, p.24).

riscos do negócio com outro agente econômico, como estratégia no enfrentamento de um cenário em que prevalece um capitalismo financeirizado e em que as empresas estão expostas a uma maior concorrência devido à desregulação da economia e ao baixo e instável crescimento do produto. Essas características, com algumas exceções, no caso brasileiro, permitem vincular a terceirização à flexibilização das relações de trabalho e à precarização.[331]

A opinião é compartilhada pelo então Presidente do TST, Francisco Fausto, quando diz que "a forma mais evidente de flexibilização da legislação trabalhista na jurisprudência do TST diz respeito à terceirização, que passou a ser admitida em atividades-meio. Foi essa a maneira que a mais alta corte trabalhista encontrou para compatibilizar o emprego com as necessidades mais prementes da moderna atividade" (Apud CONCEIÇÃO: 2002, p. 37). Apesar de a desverticalização e a focalização nem sempre serem sinônimo de precarização das relações de trabalho, a tendência prevalecente no Brasil foi de uma terceirização voltada para a redução de custos e aumento da flexibilidade organizacional da empresa.

Tabela 2.8 – Trabalhadores terceirizados, Brasil – 1994 e 2004

	1994	2004
Informática	110.208	191.768
Atividades jurídicas, contábeis etc.	242.673	287.092
Serv. arquitetura e engenharia etc	43.164	117.836
Publicidade	25.510	50.107
Vigilância	210.712	354.498
Limpeza e conservação	315.812	472.850
Aluguel de transportes	11336	19.306
Outros (*)	339435	831523
Total	1.298.850	2.327.731

Elaboração: Projeto Pesquisa CESIT/MTE,2006. Fonte: RAIS/MTE.
(*) Serviços de cobrança, decoração de vitrines, fotocópia, fotografia, despachantes, entre outros.

A terceirização está presente em praticamente todos os segmentos econômicos, com mais intensidade no setor de serviços, mas também no público, com características distintas. Na busca de alguma aproximação que possibilite seu dimensionamento, passa-se à citação de quatro pesquisas distintas. Em primeiro lugar, Pochmann (2006), em uma primeira tentativa de

[331] Exemplos de estudos: Colli (2000), na indústria têxtil; Druck (1999), na industria química; Sanches (2006), nos bancos; Carleial (2001) e Martins (1994), nos metalúrgicos; Garcia (2004), no setor siderúrgico, Venco, 2003, no telemarketing. Todos os estudos são unânimes em afirmar que a terceirização é sinônimo de flexibilidade e de precariedade.

quantificar o emprego terceirizado, por meio da PNAD,[332] conclui que ele foi responsável por um expressivo número de postos de trabalhos gerados no setor privado.[333]

A pesquisa CESIT/MTE (2006), utilizando uma metodologia similar à da RAIS, mostra o crescimento expressivo no número de trabalhadores envolvidos nas atividades "terceirizáveis" entre 1994 e 2004, em que a representação passou de 5,6% para 7,4% do total de empregos formais.[334] O número dos "terceirizados lícitos" é superior ao total dos contratados de forma atípica, tratados anteriormente (CESIT/MTE, 2006).

Outra pesquisa, realizada por Chahad (2002), com 2002 empresas no país, mostra que 56% delas declararam terceirizar alguma atividade, sendo maior a incidência no setor industrial. A mesma pesquisa revela que a terceirização é responsável por 71% das formas de contratação flexível.[335]

E, por último, a Pesquisa da Atividade Econômica Paulista (Paep – 1996) constata que 96% das empresas industriais que desenvolviam serviços especializados de assessoria jurídica contratavam o serviço de terceiros (de forma parcial ou integral). E, ainda, que 75% das empresas industriais, localizadas na Região Metropolitana de São Paulo e que realizavam serviços de processamento de dados e desenvolvimento de *software*, terceirizavam o serviço.

Inúmeras pesquisas e muitos outros estudos de caso mostram a crescente importância da terceirização no Brasil. Também é preciso lembrar que ela está presente no setor público, nas três esferas de governo, onde o seu crescimento está ligado a quatro fatores: 1) é uma forma de driblar a Lei de Responsabilidade Fiscal, já que os gastos com terceirização não são computados como despesa com pessoal; 2) há uma concepção de que a eficácia e a eficiência seriam alcançadas com métodos de gestão privada, o que não se confirmou, dada a natureza particular do setor público; 3) os administradores têm maior liberdade de "manusear" a força de trabalho terceirizada em prol das suas finalidades políticas e administrativas; e 4) dada a

[332] "Por emprego terceirizado consideram-se cinco categorias ocupacionais: Serviços não especializados prestados às empresas especializadas; atividades prestadas por empresas de asseio e conservação, alocação temporária de mão-de-obra; serviços de segurança e vigilância e ocupados em empresas individuais" (POCHMANN, 2006, p.04).

[333] Na pesquisa, conclui-se que a terceirização foi responsável por 33,8% dos postos de trabalho gerados no setor privado. Ou seja, entre 1995 e 2005, ela adicionou 2,3 milhões dos 6,9 milhões dos empregos formais gerados no setor privado.

[334] Partindo da relação de atividades tipicamente "terceirizáveis" (limpeza, vigilância, auditoria, contabilidade, propaganda e assessoria jurídica), a tabela 2.8 é uma tentativa de dimensionar a terceirização em nível nacional.

[335] O Sebrae (2000) indica que a terceirização foi estratégia quase unânime na reestruturação do setor têxtil brasileiro.

inexistência de investimentos, a terceirização pode, para alguns, ser um mecanismo de financiamento das campanhas eleitorais. Segundo Conceição (2002, p.46), "a terceirização no setor público confunde-se com o próprio processo de redução do tamanho do Estado e a privatização. Por meio de diferentes formas hoje adotadas no setor público, a terceirização tornou-se de grande importância no debate sobre o Estado. O limite deste processo é um dos temas centrais da atual controvérsia".

Além disso, no setor público a terceirização tem uma dinâmica própria, hoje localizada não só nas atividades de apoio, mas também nas atividades-fim, tais como, na saúde, com as Organizações Sociais. Nas empresas estatais, ela também tem forte incidência. Por exemplo, na Petrobrás, para cada empregado direto, há outros 4 (quatro) terceirizados, em 2004. Houve uma opção, a partir de FHC, de privilegiar a terceirização em detrimento da realização de concurso público. Nos últimos anos, sob ameaça do Ministério Público do Trabalho, foi realizado um acordo com o Governo Federal para reversão de certas práticas de terceirização. Por exemplo, a Caixa Econômica está em processo de substituição dos estagiários e terceirizados por concursados.

Vários fatores impulsionaram a terceirização nos anos recentes. Em primeiro lugar, o fenômeno da ***financeirização*** faz com que as empresas tenham como parâmetro de rentabilidade o mercado financeiro, que induz os agentes econômicos a fugirem do longo prazo (MATTOSO e POCHMANN, 1999). Dada a dinâmica de valorização de capital na própria esfera financeira, em um contexto de restrição ao investimento produtivo, as empresas buscam reduzir custos e partilhar os riscos do negócio com outras e com os seus trabalhadores. Nesse sentido, a terceirização torna-se uma opção tanto nos casos de necessidade de ampliação da base produtiva como nos de racionalização de custos de administração e de manutenção de estoques e da força de trabalho. Além da redução de custos, há a possibilidade de transformar custos fixos em variáveis, fazendo com que os riscos relacionados à "instabilidade do mercado e à ausência de um crescimento sustentado na demanda" sejam transferidos para terceiros (DIEESE, 1993, p.34). Nessa mesma perspectiva, destacam-se, segundo Chahad e Zockun, as "rápidas mudanças tecnológicas que elevam o risco de obsolescência dos produtos, estimulando inovações contínuas". De acordo com os autores, "como esse risco atinge todas as empresas envolvidas no processo de produção, o interesse comum as leva a compartilhar os custos das inovações, estreitando os laços entre elas" (CHAHAD e ZOCKUN, 2002, p.25). O

compartilhamento de investimentos com outras empresas no desenvolvimento da produção de bens e serviços chega a ser expressivo em projetos mais complexos, tais como o do consórcio modular e os dos condomínios industriais (setor automotivo), em que a empresa principal focaliza a sua responsabilidade direta em pequena parte do processo de produção do bem. No caso mais extremo do Consórcio Modular, a VW, em Resende/RJ, zela pela qualidade do produto, mas toda a montagem é realizada por outras empresas.[336]

Em segundo lugar, o desenvolvimento das comunicações e do transporte facilitou a constituição de redes de sub-contratação e a integração de unidades distintas de produção, fazendo com que insumos, serviços e componentes pudessem ser acessados de forma ágil e precisa, com custos muito mais baixos.

Em terceiro lugar, está a ênfase "administrativa na redução de custos e focalização na "atividade-fim" da empresa" (CONCEIÇÃO, 2002, p. 21) como estratégia de sobrevivência ou de ampliação da participação no mercado. Por um lado, a adoção da terceirização constituiu-se como um certo *modismo gerencial*, tanto que nem sempre ela proporcionou os resultados esperados, especialmente em relação à qualidade e à confiabilidade. Por outro lado, foi uma estratégia de redução de custos e de "transformar os custos fixos em custos variáveis, ajustando os custos de acordo com as oscilações da produção. Com a terceirização, [...] as empresas pretendem reduzir os gastos com os encargos trabalhistas e previdenciários". (CONCEIÇÃO, 2002, p. 21).

Por último, há a tendência hegemônica de defesa da flexibilização como ajuste da força de trabalho ao cenário descrito acima, que, no caso brasileiro, dado o arcabouço legal vigente, pode se expressar por meio da terceirização. Em outros termos, o avanço da terceirização não encontrou maiores barreiras legais para se viabilizar, apesar da controvérsia sobre a definição de *atividade-fim*.

---

336 Consórcio Modular é uma forma de organização fabril, utilizada na fábrica da Volkswagen em Resende, que implica a passagem de etapas inteiras do processo de produção para empresas fornecedoras especialistas em cada uma destas etapas. Nesse caso, as empresas são responsáveis pelos subconjuntos de chassis, eixos e suspensão, rodas e pneus, motor e cabine (estampo/armação, pintura e acabamento). Essas empresas são reunidas dentro da mesma fábrica, a montadora do produto final, a qual cabe controlar a sincronização da produção e os parâmetros de qualidade, enquanto os "módulos" operando em paralelo alimentam a montagem final. No momento inicial, a fábrica contava com trezentos trabalhadores da própria VW e setecentos "parceiros". Os objetivos são a viabilização de esquemas do tipo *just-in-time*, com a conseqüente redução de áreas de estoque e do tempo de fabricação global, além de redução de custos e de investimentos da montadora (DIEESE, 1997).

Todos os fatores acima afetam diretamente a regulação do trabalho e produzem um mosaico de situações. No campo das relações de trabalho, a terceirização se manifesta de cinco formas distintas: 1) como forma de rebaixar a remuneração do trabalho e dos benefícios, sem necessariamente sonegar a legislação trabalhista;[337] 2) como relação de emprego triangular, por meio de agências de intermediação de mão-de-obra, via contratação temporária, como já analisado no item "2.3" da presente tese; 3)como forma de mascarar a relação de emprego, por meio da contratação de cooperativas, pessoa jurídica, autônomo, trabalho estágio; 4) como expressão da informalidade; e 5) como expressão da especialização da atividade sem que signifique necessariamente um rebaixamento no patamar de direitos existentes.

Por isso, na maioria dos casos, a terceirização constituiu-se em uma forma de flexibilização das relações de trabalho, ao permitir um rebaixamento nos salários, nas condições e na segurança do trabalho, assim como ao ampliar a liberdade da empresa na determinação das condições de uso, contratação e remuneração do trabalho e ao promover uma segmentação da representação sindical.

5.1. A terceirização como mecanismo de rebaixamento salarial e dos benefícios trabalhistas

A terceirização é uma forma de reduzir custos que pode ocorrer não somente pela sonegação da legislação trabalhista, mas também pela diferenciação no nível salarial e de benefícios entre os contratados diretamente e os terceirizados. Por mais contraditório que possa parecer, parte da terceirização voltada para as grandes empresas e para o setor público pode contribuir para a formalização dos contratos. Isso não elimina a sua característica central e predominante, no caso brasileiro, de ser uma forma de flexibilização e de redução de custos.

Diversos estudos[338] comprovam que o padrão de remuneração, os benefícios e as condições de trabalho são piores nas terceiras do que na empresa tomadora do serviço. Para exemplificar, citam-se três trabalhos. Em primeiro lugar, o Dieese, em pesquisa realizada ainda em 1994, com trabalhadores de 40 empresas, mostra que os terceirizados, em 67,5% dos casos,

[337] É a terceirização entre empresas constituídas com empregados assalariados próprios que pode realizar a prestação de serviço dentro ou fora da planta da contratante em atividades-fim ou de apoio.
[338] Entre outros, podem-se citar os seguintes: Chahad e Zockun, 2002, Dieese, 1994, Druck, 1999, Colli, 2000, Bernardes, 2005, Ikeda, 2005, Uchima, 2005 e Teixeira, 2005, Martins e Ramalho, 1994.

recebem salários inferiores aos da empresa principal/contratante; em 72,5% têm benefícios menores e em 32% não têm equipamentos de segurança adequados.[339] Chahad e Zockun (2002), num estudo de caso feito em duas empresas, conclui que o principal fator de redução de custos está no pagamento de salários menores pela terceirizada. Na primeira empresa analisada,[340] houve uma redução de 14,4% do número de empregados e uma redução de custos de 8,5%, pois, entre outros fatores, os terceirizados, por estarem enquadrados em outro sindicato, têm um piso que corresponde, em média, a cerca de 54% do salário pago na contratante. O segundo caso mostra que uma grande empresa de prestação de serviços na área de limpeza (1.200 empregados) paga o piso do sindicato correspondente (SINDEEPRES), que é inferior ao da empresa tomadora dos serviços. Em comparação com o porteiro de um banco, a diferença do piso (sem incluir os benefícios) ultrapassa em 147% o pago por uma empresa "terceirizada".

No terceiro exemplo, o caso dos telefônicos é bem ilustrativo para indicar as diferenças entre o trabalhador da empresa principal e o terceirizado. Apesar das perdas significativas sofridas pelos trabalhadores da Telefônica, não há comparação entre os benefícios e a remuneração do trabalho. Em todos os aspectos constantes nos contratos coletivos, os terceirizados têm uma contratação pior. Mesmo quando mantém o mesmo benefício, o seu valor é inferior ao da empresa principal, como pode ser observado no quadro 2.1.

Portanto, a redução de custos por intermédio da terceirização é realizada com rebaixamento do padrão de remuneração e do número de benefícios. Geralmente, os terceirizados não fazem parte da mesma categoria profissional, sendo representados por sindicatos com pequeno poder de barganha. Além disso, dificilmente estão integrados à CIPA e não têm representação sindical no ambiente de trabalho. Segundo estudos, o número de trabalhadores acidentados ou com doenças de trabalho em setores que foram terceirizados aumentou consideravelmente.

[339] O Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, em estudo com 12 empresas, mostra algo similar. "Os aspectos que pioraram com a terceirização: redução de salários (92%), perda de benefícios (58%), segurança (42%), maiores jornadas (33%)" (DRUCK, 1999, p.152).

[340] A terceirização analisada encontra-se na área de apoio (limpeza, segurança, alimentação e expedição).

Quadro 2.1 – Comparativo da Remuneração e Benefícios
da Telefônica x Empresas Contratadas

	TELEFONICA	***CONTRATADAS***
Piso salarial	2002 - R$520,00 2003 - R$562,00	2002 - R$435,00 2003 - R$458,92
Assistência médica	Sim	Sim
Valor da Contribuição de assistência médica	1% do salário extensivo aos dependentes	50% do plano não extensivo
Tíquete refeição (valor)	2002 - R$10,00 2003 - R$11,00	2002 - R$5,50 2003 - R$6,00
Quantidade de tíquetes	2002 - 24 tíquetes (inclusive férias) 2003 - 26 tíquetes (inclusive férias)	Variável - depende dos dias úteis do mês
Cesta básica – vale	Sim. Valor de R$68,00	Sim. Valor de R$25,00
Gratificação por dirigir veículo	Sim, em 2002: R$ 4,32 por dia. Em 2003: R$ 4,67 por dia.	NÃO TEM
Gratificação de férias	Em 1998 foi incorporada ao salário, restando o 1/3 constitucional.	NÃO TEM
Adicional de Insalubridade	Conforme a lei - 40% do salário mínimo	NÃO TEM
Adicional de Periculosidade	6%, 11% e 22,5%	Para as empresas que praticam 30%
Adicional Noturno	O previsto em lei	O previsto em lei
Bolsa escola	O previsto em lei	O previsto em lei
Auxílio creche	Sim, em 2002: R$140,45. Em 2003: R$168,54	NÃO TEM
Auxílio para filhos excepcionais	Sim	NÃO TEM
Plano de previdência complementar	Sim	NÃO TEM
Horas-extras	Banco de horas: 50% e 100%.	Banco de horas: 50% e 100%.
PLR	Sim, conforme o cumprimento das metas pode ser de 4 remunerações	NÃO TEM

Apud: UCHIMA, 2005. Fonte: Sintetel – Campinas (2004).

5.2. A terceirização como relação de emprego triangular

Um outro subproduto das transformações no capitalismo (flexível) e no mercado de trabalho, facilitado pela regulação existente no Brasil, como discutido no item sobre contrato temporário (contratação atípica), é a locação de mão-de-obra por meio de *empresa aluguel*. O

contrato temporário é prestado por meio de empresa interposta (fornecedora de mão-de-obra, geralmente via agência de emprego), que seleciona e remunera trabalhadores com a finalidade de prestar serviços provisórios junto a empresas clientes. Por isso, estabelece uma relação triangular, em que o local de trabalho não tem relação direta com o empregador, mas com a agência de emprego. Teoricamente, o contrato temporário, que pode ser de até 6 meses, seria uma "prestação de serviços para atender necessidade transitória de substituição de pessoal ou permanência da situação que gerou aumento de serviço e conseqüente realização de contrato temporário" (DIEESE, 1999, p. 35). Mas, na prática, existem quase 5 mil empresas no Brasil que sublocam força de trabalho por meio de contratos temporários e trabalho-estágio. Elas têm um cadastro informatizado que permite mover os trabalhadores de uma tarefa ou empresa para outra, sem que estes estabeleçam qualquer vínculo de relações profissionais ou sociabilidade com o local em que executam a atividade. "Os trabalhadores são simplesmente empurrados de um casulo de atividades para outro e perdem aos poucos todo o interesse pelo ambiente em que efetivamente atuam. Seu vínculo é apenas com o cadastro da empresa de aluguel" (DOWBOR, 2002, p.45).[341]

A prática da relação triangular é favorecida pela própria natureza da atividade profissional. Sennett (1999) chama a atenção para o fato de que a relação entre o trabalhador e a sua atividade profissional é cada vez mais diluída, fazendo com que a sua identidade com o trabalho fique secundarizada, o que dificulta a formação do caráter do trabalho.

Uma outra questão é que a relação triangular permite às empresas estabelecerem uma estratégia de preservar os trabalhadores mais qualificados e realizarem um *turn over* nos com menor qualificação, pagando-lhes menor salário e menos benefícios.

5.3. A terceirização expressa na informalidade

A informalidade[342] não pode ser explicada pela terceirização, mas a adoção desta técnica gerencial foi um mecanismo que contribuiu para a sua expansão de duas formas

[341] Por exemplo, em 2002, a Manpower tinha um "plantel" de mais de 400 mil trabalhadores disponível para ser empregado de forma triangular.

[342] Como visto no Capítulo 1, a informalidade é um componente estrutural da formação do mercado de trabalho brasileiro. O avanço da industrialização e da urbanização, em um contexto de crescimento econômico, foi propiciando um processo de estruturação do mercado de trabalho em que um contingente cada vez mais expressivo era incorporado enquanto assalariado, com carteira de trabalho. Ao contrário, a partir dos anos 1990, o cenário de estagnação econômica, de reestruturação produtiva e de opção pela inserção do país na (des)ordem

distintas. Em primeiro lugar, a contribuição veio por meio dos incentivos proporcionados pelas empresas para as pessoas desenvolverem atividades de prestação de serviços sem qualquer proteção previdenciária e trabalhista, como foi e continua sendo o caso da construção civil, do campo e do setor têxtil (especialmente no trabalho em domicílio). Em segundo lugar, cresceu imensamente o número de pequenas empresas de prestação de serviços para a indústria e grandes empresas em geral que nem sempre cumprem a legislação trabalhista. Inclusive, para parte significativa delas, a competitividade ou a sobrevivência é garantida pela sonegação do registro profissional e de direitos trabalhistas. Nas pequenas empresas estão localizados 72% dos empregados sem registro em carteira (SANTOS, 2006). A informalidade, assim como a terceirização, concentra-se no segmento das micro e pequenas empresas.

Um exemplo, para ilustrar: na indústria de confecção, segundo demonstrou Colli (2000), reintroduziu-se o *façonismo (putting-out),*[343] por meio do aparecimento de formas de produção terceirizadas, inclusive com o pagamento por peça e sem qualquer proteção social. São pessoas que trabalham em seus domicílios, realizando parte do processo produtivo para as empresas. Em geral, o trabalho envolve diversos membros da família. Essa forma de contratação mostra que o "capitalismo contemporâneo vem se utilizando crescentemente das formas pretéritas e arcaicas de trabalhos externos ao chão produtivo, de que é exemplo o *façonismo*, individualizando e precarizando crescentemente o trabalho neste setor, por meio de várias formas de contrato de trabalho por peça, em domicílio, temporário, etc" (COLLI, 2000, p.12).[344]

O processo de terceirização baseado na redução de custos tende a fortalecer as relações de trabalho mais heterogêneas, incluindo o trabalho por conta própria sem proteção social e a contratação de trabalhadores sem registro como forma de obter competitividade para sobreviver no mercado.

econômica globalizada provocou um processo de estreitamento do mercado de trabalho, com o crescimento da informalidade e do desemprego.

[343] Façonismo é "um sistema de trabalho correspondente a simples prestação de serviços", bastante utilizado na Itália e França antes do desenvolvimento da industrialização da produção de tecidos e roupas no século XIX. Uma espécie de produção independente, remunerado por peça (COLLI: 2000, p. 14).

[344] A frase consta do prefácio do livro, escrito por Ricardo Antunes.

5.4.Terceirização como expressão de serviço especializado

O problema não é necessariamente o processo de organização da produção de bens e serviços por uma ou diversas empresas, mas a lógica e o sentido que a terceirização adquiriu no Brasil no período recente. Teoricamente, é possível admitir em alguns setores que haja a necessidade de recorrer a serviços mais especializados, como por exemplo, o transporte de valores no sistema bancário. Ela expressa a especialização do serviço e não meramente uma forma de reduzir direitos. Nessa perspectiva, a terceirização é realizada considerando o patamar de direitos existentes na mesma categoria. Por exemplo, a experiência do consórcio modular na indústria automotiva é um dos casos em que a terceirização ocorre de forma radical, atingindo, inclusive, a atividade-fim, de realizar a montagem do caminhão – no entanto, independente da categoria respectiva dos trabalhadores na produção, é assegurado o mesmo patamar de direitos, por meio de um contrato coletivo único e como membros de uma mesma base de representação. Com isso, procurar-se sinalizar que pode ocorrer terceirização sem que necessariamente ela signifique a promoção da precarização.

A questão é que a terceirização pode fazer algum sentido em atividades especializadas, mas não pode se caracterizar como forma de rebaixar o padrão vigente de regulação do trabalho, assim como é preciso considerar que há situações muito distintas.

> "Exemplo claro são as terceirizações nas chamadas carreiras dos profissionais liberais que atuam dentro das instituições bancárias. Assim, um analista de sistema pode ser encontrado na condição de terceirizado, mas o impacto sobre sua vida laboral é distinto de outras funções menos técnicas e especializadas que compõem a base da pirâmide de cargos e salários das instituições" (SANCHES, 2006, p.133).

5.5.Regulamentação da terceirização e formalização do emprego

A terceirização é objeto de grande disputa entre os agentes sociais e também no campo da interpretação de sua base legal. Ela não está explicitamente prevista e regulamentada na legislação brasileira. Os principais parâmetros são a regulamentação da contratação do trabalhador não efetivo (temporário)[345] e o Enunciado 331/93[346] do TST, que têm sido a

[345] Lei 6.019/1974.
[346] Aprovado pela Resolução Administrativa nº 23, de 17 de dezembro de 1993. O seu inciso IV foi alterado pela Resolução Administrativa nº 96, de 11de setembro de 2000.

referência utilizada nos tribunais e nas atividades de fiscalização. Ele substituiu o Enunciado 256/86, que coibia a terceirização, pois consagrava o entendimento de que a relação de emprego é estabelecida com o beneficiário ou tomador dos serviços. Nesse sentido, na prática, acaba por criar obstáculos à terceirização, por reconhecer a condição de empregado do contratante que se utiliza da força de trabalho.

O caráter dúbio da regulamentação do tema se reflete inclusive no Congresso Nacional, onde estão em discussão e marcados por grande polêmica cinco Projetos de Lei, que propõem desde a liberalização da sua utilização com respaldo legal, minimizando os riscos para o empregador, até a restrição ou impedimento dessa prática.[347] Em meio ao debate, a CUT desenvolveu uma discussão interna para elaboração de um Projeto de Lei a ser apresentado no Congresso Nacional. Depois de várias discussões e seminários, não conseguiu chegar a uma formulação consensual que contemplasse a realidade das distintas categorias. As divergências eram muito mais relacionadas ao segmento econômico e ao significado da terceirização na categoria profissional do que meramente ideológicas. A primeira divergência diz respeito ao seguinte dilema: usando uma legislação, alguns setores procuram inibir a prática predatória prevalecente no seu meio e garantir que ela seja objeto de negociação coletiva, mas, ao mesmo tempo, há os defensores do argumento de que a simples apresentação de uma legislação sobre o tema estaria legitimando-a, o que fragilizaria a luta contra essa prática predatória. Por exemplo, no setor público, as entidades defendem que a forma de ingresso deve ser o concurso público. A segunda divergência é sobre a pertinência de agendar a discussão desse tema no atual cenário do Congresso Brasileiro, pois a chance de sair uma legislação que não contemple os interesses dos trabalhadores é grande. Em terceiro lugar, no mérito do que deve ser regulamentado, as divergências concentram-se nas possíveis brechas para o avanço da flexibilização, mesmo que a intenção seja fortalecer o papel do sindicato e da negociação e combater as práticas atuais. O exemplo mostra a complexidade da disputa social sobre o tema.

A dubiedade das normas vigentes sobre a terceirização pode ser observada pelos seus efeitos contraditórios. Por um lado, o crescimento desta forma de contratação não foi obstaculizado pela legislação atual, apesar da proibição de que ela ocorra em atividades-fim.

[347] Dados extraídos da "Sistematização das Proposições em Tramitação no Congresso Nacional" (2005) Subseção do DIEESE da CUT Nacional (SANCHES, 2006).

Ou melhor, como analisa Souto Maior, seu crescimento foi inclusive facilitado a partir da edição do Enunciado 331, que

> [...] passou a considerar lícita a terceirização, com a limitação de que esta não atinja a atividade-fim da empresa, preservando, ainda, uma responsabilidade "subsidiária" da empresa tomadora dos serviços....O Enunciado 331, do TST, não vincula a legalidade da terceirização a qualquer especialização. Isto tem permitido, concretamente, que empresas de mera prestação de serviços sejam constituídas; empresas estas sem qualquer finalidade empresarial específica e, pior, sem idoneidade econômica... A perspectiva do Enunciado foi apenas a do empreendimento empresarial. Isto permitiu que a terceirização, que em tese se apresentava como método de eficiência da produção, passasse a ser utilizada como técnica de precarização das condições de trabalho... O padrão jurídico criado desvinculou-se da função histórica do direito do trabalho, que é o da proteção do trabalhador (SOUTO MAIOR, 2004, p. 03).

Portanto, a opção pela *terceirização predatória* (DIEESE, 1993) também se explica pela regulação pública do tema e pelo sistema de fiscalização sucateado, que evidencia as suas maiores fragilidades nos momentos de estreitamento do mercado de trabalho. No Brasil, sua difusão recente se fez acompanhar, de fato, de diversas controvérsias no campo trabalhista: terceirizações fraudulentas realizadas com vistas a reduzir o pagamento de encargos trabalhistas e de impostos; contratação interposta de mão-de-obra; representação sindical de terceiros; condições inadequadas de trabalho; e desemprego. São muitos os processos trabalhistas motivados pela terceirização (CONCEIÇÃO, 2002, p.25).

Por outro lado, parte da terceirização, especialmente aquela vinculada às grandes empresas, apresenta um índice de formalização dos contratos acima da média do mercado de trabalho. Em segmentos tipicamente terceirizados, tais como vigilância e asseio e conservação, o índice de emprego formal chega a 90% (IKEDA, 2005). A opção pela terceirização, nesses casos, entre outros fatores administrativos e logísticos, está vinculada à redução de custos salariais e de benefícios conferidos pelas conquistas sindicais do segmento mais estruturado. A pequena elevação da formalização pode, também, entre outros fatores, ser explicada pelo papel do Estado, tanto em termos de regulação como de interpretação e fiscalização da norma legal vigente.[348] Ou seja, prevalece o um entendimento de pelo menos reconhecer a responsabilidade subsidiária na Justiça do Trabalho, conforme prevista no Enunciado 331.[349]

[348] Conferir uma discussão sobre o tema em Baltar, Moretto e Krein, 2006.
[349] Em alguns tribunais regionais há o reconhecimento da responsabilidade solidária e até do vínculo direto do tomador com a contratada.

Essa compreensão sobre o tema, consolidada em 2000,[350] provocou mudanças nos agentes econômicos e sociais. As empresas, especialmente as grandes e os órgãos públicos, passaram a exigir o cumprimento da legislação trabalhista básica por parte das prestadoras de serviço, assim como o pagamento dos demais débitos previdenciários e fiscais como forma de evitar possíveis passivos trabalhistas futuros.[351] Como ressaltam Chahad e Zockun (2002, p.19), "o pagamento das faturas apresentadas pelas empresas prestadoras de serviço é sempre condicionado à apresentação de cópias das guias que comprovem o recolhimento dos encargos sociais (IAPAS, FGTS) dos funcionários terceirizados".

Outra conseqüência dessa leitura foi o surgimento da Associação Brasileira das Empresas de Serviços Terceirizáveis e Trabalho Temporário,[352] que se propõe a acompanhar e expedir um certificado às terceirizadas sobre sua regulamentação legal, como garantia de segurança ao tomador do serviço. O certificado, basicamente, refere-se ao cumprimento da legislação trabalhista, previdenciária e fiscal. Foi comum a ocorrência de casos de 'desterceirização' em função de revés na Justiça do Trabalho.[353]

Assim, o mesmo Enunciado que legitimou a terceirização colocou algumas regras que estabeleceram a controvérsia. Essa outra face da moeda possibilitou o surgimento de contra-ações das organizações sindicais e de órgãos públicos que podem ter contribuído, em alguma medida, para uma maior formalização dos vínculos de emprego ou evitado um processo que acentuasse ainda mais a precariedade, inclusive conseguindo barrar o seu avanço, em algumas situações.

Outro aspecto de intensa disputa é a definição de *atividade-fim e atividade- meio:* "[...] as fronteiras do que 'pode ou não pode' estão indefinidas, pesquisadores do tema seguem um

[350] As controvérsias jurídicas sobre o tema sempre foram fortes, mas, no período recente, passou a prevalecer, com a resolução 96/2000 do TST, a ampla responsabilidade subsidiária tanto da empresa como dos órgãos da administração pública. A resolução proclama que o "inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei nº 8666/93").

[351] Um exemplo é a prática identificada em uma pesquisa sobre relações de trabalho em *shopping centers* de Campinas (NOGUEIRA JR., 2005), em que a administração faz um acompanhamento sobre o cumprimento da legislação trabalhista por parte das lojas e empresas localizadas em seu interior como forma de fugir de possíveis passivos trabalhistas futuros.

[352] www. asserttem.com.br

[353] Por exemplo, em matéria da Folha de São Paulo, de 19/03/96, a consultora de RH da Riocell admitia que, após o Enunciado 331 do TST, algumas atividades tiveram que ser revistas (telefonia, mensageiros, recepção, manutenção, folha de pagamento). O título da matéria era "*Empresas lançam a 'desterceirização'*" (CONCEIÇÃO: 2002, p. 27).

critério autoral de classificação do que entendem por 'atividade-meio' ou "fim", ora indo de acordo com o entendimento de um determinado ator social, ora de acordo com outro" (SANCHES, 2006, p.138). A controvérsia tem relação com o disposto no Enunciado, que, além de inúmeras atividades tipicamente terceirizáveis,[354] abre a brecha para atividades de especialização. O problema é quem, dentro das regras do jogo social, tem a prerrogativa de definir o que é, ou não, "atividade-meio" e "atividade-fim", num contexto de complexificação da externalização da atividade econômica. No caso brasileiro, com a fragilidade da organização dos trabalhadores no local de trabalho, as empresas têm grande poder para definir o processo de produção e de trabalho. Dada a complexidade técnica, muitas vezes as próprias instituições estatais têm dificuldade de compreender e decidir sobre as controvérsias que aparecem em relação a esses conceitos. Porém, segundo Sanches (2006, p.140), "o que será considerado estratégico dependerá do observador, de seus objetivos, que estão para além da disputa sob os termos jurídicos. No fundo, o debate sobre "atividade-meio" *versus* "atividade-fim" reflete uma disputa política acerca dos direitos trabalhistas e sociais, podendo inclusive, de forma tangível, interferir na relação com o consumidor final de produtos e serviços".

Enfim, a terceirização, como elemento de um processo mais geral de transformação da produção, é algo complexo e se apresenta com múltiplas faces. No geral, prevalece a estratégia de redução de custos, o que levou inúmeras empresas a fraudarem as relações de emprego sob a capa da terceirização.

Os seus impactos na vida dos trabalhadores e na organização sindical são evidentes e profundos, pois estabelece uma diferenciação nítida entre os trabalhadores efetivos e os terceirizados, gerando, no mesmo ambiente de trabalho insatisfação e discriminação. O trabalho dos empregados terceirizados também tende a ser menos valorizado e, em muitos casos, estes são vistos como trabalhadores de segunda classe.

Mas os empregados que continuam efetivos também sofrem impactos negativos com a terceirização, pois passam a se sentir constantemente pressionados pela possibilidade de, a qualquer momento, serem demitidos ou obrigados a trabalhar em empresa terceirizada. Além da diminuição de postos de trabalho, já que muitas atividades passam a ser realizadas por outras empresas, há uma pressão sobre os efeitos em relação ao seu padrão de contratação e às

[354] São consideradas atividades-meio, passíveis de terceirização: serviços de limpeza, vigilância, auditoria, contabilidade, propaganda e assessoria jurídica. Podem ser acrescentados, ainda, os serviços de informática e aluguel de veículos.

condições de trabalho. O trabalhador efetivo sofre com a incerteza em relação tanto ao emprego quanto ao padrão de remuneração e de vantagens, pressionado pela comparação com os terceirizados.

5.6. Os impactos da terceirização na ação sindical e nas negociações coletivas

A tendência de flexibilização por meio da terceirização também pode ser observada pelos seus efeitos no sindicalismo e nas negociações coletivas, tendendo a acentuar a diferenciação entre os trabalhadores e a pulverizar as organizações coletivas e, inclusive, proporcionando uma disputa de base entre as instituições sindicais. Da mesma forma, em alguns casos, a terceirização foi adotada como mecanismo de combate à organização existente na empresa, na perspectiva de aumentar o controle do capital sobre a determinação do trabalho (DRUCK, 1999).

O primeiro impacto visível é a diminuição da base de representação da categoria principal, reduzindo o seu poder sindical. Além de ter um contingente menor de trabalhadores na base, a taxa de sindicalização nos setores terceirizados tende a ser menor. A diminuição do tamanho da categoria não se explica só pela terceirização, mas esta contribui na medida em que transfere ocupações para empresas de outros ramos econômicos, geralmente na área de serviços, que não são base do mesmo sindicato. Tradicionalmente, os sindicatos têm maior facilidade de organização nas grandes empresas e nos segmentos mais estruturados da economia.

Em segundo lugar, a terceirização contribui para uma segmentação maior dos trabalhadores, constituindo-se um

> [...] mosaico de classe representado pelos: (1) efetivos ou estáveis que fazem parte do núcleo mais protegido – mesmo em vias de redução de direitos –; (2) os de ‘segunda categoria’, aqueles temporários permanentes que labutam como terceirizados há cerca de 20 anos trocando de crachá e de empresa a todo o momento que vence um contrato; (3) os de ‘terceira categoria’, que são os temporários rotativos, trabalhadores de paradas e de contrato por tempo determinado; e (4) os de ‘quarta categoria’, os terceirizados das terceiras, os trabalhadores daquelas empresas que não garantem direitos mínimos aos seus contratados. Há também o aumento da fragmentação da representação sindical, já que os trabalhadores das terceiras são geralmente representados por sindicato mais fracos, com pouco poder de barganha e que apresentam maior dificuldade de negociarem melhores condições de trabalho e salário (LOPES: 2004, p.06)

A segmentação dificulta a criação de uma identidade comum, que seja capaz de unificar os trabalhadores numa mesma perspectiva de mobilização. As bandeiras e os conteúdos das lutas ficam mais pulverizados. As próprias condições de emprego, marcadas pela insegurança,[355] levam à redefinição da forma de inserção dos trabalhadores no mundo do trabalho e de sua disposição para participar da luta sindical. Assim, há também uma fragmentação da representação, já que, com a terceirização, muitos empregados acabam mudando de ramo de atividade e, portanto, de sindicato. Os empregados terceirizados, ao mudarem de atividade, perdem a identidade da categoria. Isso acaba gerando competição e quebra a solidariedade entre os trabalhadores.

Terceiro: a terceirização também contribuiu para aprofundar a pulverização – facilitada pela forma como é regulamentada a organização sindical brasileira[356] – do sindicalismo, com a criação de outras categorias profissionais. Foi comum a criação de sindicatos para representar os terceirizados, mas que, em geral, legitimam a terceirização como estratégia de consolidação da sua entidade recém criada. Por exemplo, em São Paulo existem 10 sindicatos que representam trabalhadores do sistema financeiro. Entre eles, destaca-se o "sindicatão" (como é conhecido) dos trabalhadores terceirizados, que tem numericamente uma grande base[357] – sendo uma das entidades sindicais com maior valor de arrecadação da contribuição sindical[358] obrigatória –, mas toda pulverizada e sem capacidade de mobilização,[359] estabelecendo, conseqüentemente, instrumentos normativos com benefícios e salários inferiores, como já destacado acima.

Quarto: os sindicatos tendem a perder força e, assim, têm maiores dificuldades para se contraporem tanto à terceirização como ao processo mais geral de desregulamentação de direitos e de flexibilização das relações de trabalho. Com isso, perdem os efetivos e os terceirizados. Por exemplo, a greve pode perder efetividade em alguns casos, pois os

[355] Associada a essa incerteza no emprego, há também uma insegurança devido às condições do mercado de trabalho em geral. Com índices elevados de desemprego, os trabalhadores sentem ainda mais o medo de perder o emprego, o que faz com que acabem aceitando condições mais flexíveis de trabalho, intensificação da carga de trabalho, além de sofrerem uma pressão para não reivindicar. Cf. Mattoso (1995).
[356] A partir da Constituição Federal de 1988, combinou-se liberdade sindical (criação de entidade e liberdade estatutária) com o fim do enquadramento sindical e a manutenção do princípio da unicidade. A tendência foi prevalecer o sindicato mais específico, especialmente quando a definição ocorre no âmbito da Justiça do Trabalho.
[357] Cf. Teixeira (2005).
[358] O sindicato não tem mensalidade associativa.
[359] Não consta na história dessa entidade a organização de nenhuma greve (TEIXEIRA, 2005).

terceirizados ou as empresas terceiras podem suprir a ausência dos grevistas ou os componentes que deixam de ser fabricados.

Quinto: as negociações coletivas, com a pulverização da organização sindical, tendem a ser compartimentadas. Na maioria das vezes, os direitos conquistados pelos trabalhadores diretos nas negociações não são os mesmos dos terceirizados; por exemplo, a participação nos lucros e o convênio médico, entre outros, como foi explicitado acima. A diferenciação dos salários e os benefícios menores também funcionam como mecanismo de pressão sobre os trabalhadores da empresa principal, que, muitas vezes, precisam moderar as suas reivindicações e até aceitar a desregulamentação de direitos devido à pressão para não terceirizar.

Portanto, a terceirização tende a pulverizar a base de representação e a diminuir o poder do sindicato principal, constituindo-se em mecanismo de pressão para a viabilização da flexibilização das relações de trabalho e dificultando a construção de uma identidade comum entre os terceirizados e efetivos. Muitas vezes os interesses dos terceirizados não coincidem com os dos efetivos.

Enfim, dada a lógica adquirida pela terceirização, apesar de suas múltiplas faces, esta constituiu-se em uma forma de flexibilização das relações de trabalho, ao permitir um rebaixamento nos salários, nas condições de trabalho e na segurança do trabalho, assim como ao promover a segmentação da representação sindical e ampliar a liberdade da empresa na alocação do trabalho. Para viabilizar os seus objetivos, a empresa tomadora joga com as terceirizadas na perspectiva de fazer ajustes na remuneração, na jornada e/ou na quantidade de trabalhadores.[360] Nesse sentido, a idéia de precarização é a da própria lógica da terceirização, pois, como explica Viana (1998), as empresas prestadoras de serviço, para garantirem sua condição, sem o recurso de automatizar sua produção, utilizam a precarização como fator de competitividade.[361] Assim, com a diminuição do custo da obra, oferecem seus serviços a um

[360] É comum, especialmente em empreiteiras da construção civil e nas terceirizadas de empresas estatais – que "contratam via licitação" –, as empresas não terem recursos para fazer a rescisão (CUT/SNO, 2005).

[361] "Para todos os setores constata-se que o volume de produção é maior, o ritmo de trabalho não tem controle, as horas extraordinárias são constantes, provocando uma série de doenças, como estresse, excesso de exposição a agentes químicos e surdez pelo excesso de ruído; as condições de alimentação em geral são precárias; baixa expectativa de desenvolvimento profissional; os locais de trabalho não oferecem nenhuma segurança ou condição de trabalho; quando a atividade é realizada no interior da empresa, está não se compromete com os aspectos de segurança dos trabalhadores. Além disso, os benefícios são muito diferenciados entre terceirizados e efetivos. Na

preço mais acessível, ganhando a concorrência perante outras empresas prestadoras de serviço.[362]

avaliação do setor de petróleo, a maioria dos acidentes fatais ocorre entre os terceirizados" (CNQ – pesquisa CUT – SNO, 2005).

[362] Cf. Renualt e Melazo (1998).

Capítulo 3
Flexibilização do tempo de trabalho

O processo de flexibilização na remuneração, formas de contratação e alocação do trabalho, analisado nos outros capítulos, apresenta uma influência direta e concreta sobre a regulação do tempo de trabalho. Cada mudança, colocada no tempo e espaço do capitalismo contemporâneo, enfatiza uma dimensão distinta da flexibilização, contribuindo para conformar novas práxis e fortalecer a perspectiva de uma regulação privada na relação de emprego. Em última instância, fazem parte de um movimento que busca contratar com menores custos, menor burocracia, mais flexibilidade para se adaptar às flutuações da demanda, menores riscos, maior produtividade, intensificação do ritmo de trabalho e aumento do tempo de uso do capital variável. Ou seja, as medidas fazem parte de um mesmo processo de racionalização de custos, em que uma interfere na outra. Por exemplo, a introdução das metas no programa de PLR e de outras formas de remuneração variável, em geral, pode contribuir para intensificar o ritmo de trabalho e fazer com que a jornada se estenda sobre o tempo social, especialmente num ambiente de desestruturação do mercado de trabalho. Outro exemplo é o desenvolvimento das formas de contratação simulada, em que os "cooperativados", os "pejotas" (contratados como pessoa jurídica) e os "autônomos proletarizados"[363] são responsáveis pela organização de seu próprio tempo, que pode variar amplamente, vinculada com as demandas dos serviços contratados.

A questão da distribuição da jornada de trabalho e apropriação dos bens produzidos nela é um dos aspectos centrais do conflito entre capital e trabalho, especialmente com o desenvolvimento das forças produtivas, em que há a necessidade de um menor tempo para viabilizar a produção de um contingente mais expressivo de bens. Além disso, diferentemente de outros elementos, o tempo é o único recurso efetivamente não renovável e o dia comporta somente 24 horas. Mesmo com a possibilidade de expansão da jornada após a difusão da

[363] "A desestruturação do mercado de trabalho com a transformação do assalariado em autônomo visa anular as conquistas de limitação e redução da jornada de trabalho que os trabalhadores conquistaram ao longo da história. O 'falso' autônomo é pseudamente responsável pelo seu tempo. Na aparência, a extensão da jornada de trabalho é definida por ele próprio, porém de forma diferente do 'verdadeiro autônomo' não mais conforme as suas necessidades de subsistência ou interesse de acumulação de riqueza, mas sim pela necessidade de atender a demanda e os prazos da empresa contratante"(CALVETE, 2006, p.87).

energia elétrica, o capitalismo não inventou uma maneira de estender o dia, mas de ocupar o máximo possível do tempo em que o trabalhador fica à sua disposição, buscando, incessantemente, estender a jornada. Por outro lado, o capitalismo, diferentemente de outros modos de produção anteriores, estabeleceu uma separação entre o uso do tempo para a reprodução econômica (trabalho remunerado e tempo de deslocamento) e para a reprodução social (família, recuperação da força física, lazer etc).[364] Por isso, o conflito está na forma de apropriação do tempo, tornando-se este um tema central na relação entre capital e trabalho.

A dimensão do conflito na utilização do tempo de trabalho pode ser verificada na centralidade que a redução da jornada teve nas lutas operárias e na própria origem da Organização Internacional do Trabalho. A definição da data universal comemorativa do trabalho vem da luta pela redução da jornada. A OIT nasceu sugerindo uma regulamentação do tempo de trabalho, cuja primeira convenção estabelece uma jornada de 8 horas diárias e 48 semanais. Da mesma forma, o estabelecimento de limites à jornada foi um dos primeiros direitos trabalhistas instituídos em diversos países.[365] Apesar de a regulamentação da jornada apresentar especificidades nos diversos países, há uma tendência comum no sentido de reduzir o tempo de trabalho como uma das formas de apropriação dos ganhos de produtividade pelos trabalhadores.

No processo de desenvolvimento histórico, a questão do tempo de trabalho passou por uma regulação social com o estabelecimento de uma jornada semanal e diária,[366] descanso semanal, férias e uma perspectiva de vida no trabalho que gera o direito a uma aposentadoria. Trata-se da colocação de limites na forma como o empregador pode utilizar o tempo de trabalho de um trabalhador. Essa regulação foi entendida como um instrumento necessário e fundamental não só para garantir tempo livre, mas para viabilizar o desenvolvimento econômico e garantir uma melhor qualidade de vida à sociedade. A fixação de uma jornada

[364] "Apesar da grande capacidade do capitalismo em revolucionar as condições de trabalho, ele não foi, e continua não sendo, capaz de eliminar a necessidade de um tempo necessário para a reprodução social, física e mental dos homens e mulheres" (DEDECCA, 2004, p. 24).

[365] Cf. Abendroth (1977), sobre a redução da jornada de trabalho para 10 horas diárias, na Inglaterra, em 1847, para as mulheres e crianças. A França, no ano seguinte, adota legislação similar. Conferir também Villanueva, 2004.

[366] No começo do século, um emprego integral significava mais de três mil horas de trabalho por ano, na Europa. Em 1960, duas mil e oitocentas horas. Em 1985, eram mil e seiscentas horas, criando um produto interno bruto 2,5 vezes maior do que o de vinte e cinco anos antes (KREIN e NEUTZLING, 1997).

padrão orientou a formulação de diversas políticas públicas, como, por exemplo, na área do transporte, da educação e de creche.

A partir da crise dos anos 70, a regulação do tempo de trabalho é submetida a um processo de questionamento, passando a ser considerada como rígida e uma das responsáveis pelos problemas emergentes na economia e no mercado de trabalho de diversas nações. Esse tema ganha destaque em praticamente todos os países, desenvolvidos ou em desenvolvimento, que construíram alguma regulação social do trabalho. É impressionante como se tornou agenda comum das empresas.

O tempo de trabalho continua colocado como um problema central na sociedade contemporânea, dados os extraordinários ganhos de produtividade, que impulsionam a tendência de diminuição do tempo necessário para a produção de uma mesma quantidade de bens. O fenômeno é tão expressivo que inúmeros pesquisadores formularam teorias segundo as quais estaríamos vivendo o fim da centralidade do trabalho e do assalariamento,[367] sendo viabilizada a possibilidade de se usufruir o "ócio criativo" (De MASSI, 2001). Esses autores chamam a atenção para um processo exacerbado recentemente – com as inovações tecnológicas e organizacionais combinadas com as facilidades de transporte e comunicação –, mas já indicado por Marx, de que a lógica do sistema capitalista tende a dispensar trabalho vivo e incorporar trabalho morto. O problema é que a questão aparece em um contexto passível de ser caracterizado como da vingança do capital sobre o trabalho. Assim, a questão das novas formas de regulação do tempo de trabalho manifesta-se de forma duplamente contraditória. Por um lado, essa ordem procura impor uma nova regulamentação do trabalho, que não avança para a redistribuição do tempo na perspectiva da ampliação do tempo livre, mas para a maior flexibilização da jornada de trabalho, na perspectiva de alongá-la e de diminuir os tempos mortos, obedecendo a lógica de maximizar tanto a mais valia absoluta como a relativa.

> À medida que as tecnologias permitem produtividade mais elevada, parece cada vez mais absurda uma situação em que há, de um lado, gente que fica neurótica por excesso de trabalho, desarticulando até a vida social e familiar, e de outro, uma imensa maioria que se sente excluída do processo, por não ter acesso ao emprego ou ver-se obrigada a inventar formas de sobrevivência cada vez mais surrealistas (DOWBOR, 2002, pp.49/50).

[367] Cf. Gorz, 2003; Aznar, 1995; e Rifkin, 1996. Os autores formulam, cada à sua maneira, formas de compreensão das transformações em curso no capitalismo, assim como perspectivas para pensar um processo de transformação.

Por outro lado, a flexibilidade do tempo de trabalho está condensando a jornada e, com isso, criando novas bases para a extração da mais-valia em termos absolutos e não só relativos – processo que combina aumento da produtividade do trabalho com maior precariedade e insegurança.

No presente capítulo, a análise concentrar-se-á nas transformações do padrão de determinação do tempo de trabalho, destacando-se, por um lado, as mudanças na dimensão cronométrica[368] (duração da jornada) e cronológica (distribuição e ritmo) do trabalho. Ou seja, serão analisadas as alterações na forma de organização da jornada de trabalho realizadas por meio da utilização do banco de horas, trabalho aos domingos, turno de revezamentos, horas-extraordinárias, ou outros expedientes. Ao mesmo tempo, serão indicadas as mudanças no controle do tempo de trabalho a partir das novas tecnologias e a invasão do tempo da reprodução econômica sobre o tempo social. São alterações que tendem a aumentar o controle e a flexibilizar e racionalizar o tempo de trabalho, constituindo importantes impactos na vida das pessoas.

2. As modificações na regulação social do tempo de trabalho

O capitalismo modificou a natureza do trabalho, introduzindo três novidades. Em primeiro lugar, por meio da monetarização do consumo, submete as pessoas a venderem a força de trabalho como condição para prover o seu sustento.[369] Segundo: em função da permanente mudança na base técnica, a alocação do trabalho é feita previamente pelo capital, implicando desprover o trabalhador do poder de controle sobre o ritmo de trabalho, que passa ser gerido por meio da "administração científica" do processo de produção, com a conseqüente intensificação deste.[370] Uma terceira mudança se dá na destinação do tempo, já que o dia só tem 24 horas, criando-se uma tensão entre o tempo de trabalho produtivo e o tempo livre ou para reprodução social da força de trabalho (DEDECCA, 2004).

[368] Cf. Offe, 1989.
[369] Cf. Braverman, 1980.
[370] "Tanto o trabalhador individual tinha seu tempo de trabalho controlado e determinado pela seleção e sistematização dos tempos e movimentos, como o trabalhador coletivo tinha seu trabalho intensificado pelo uso das esteiras" (CALVETE, 2006, p. 83).

A questão do tempo de trabalho tem sido um dos principais fatores de permanente tensão social. Por um lado, a sofisticação da gestão do tempo de trabalho com a introdução da ciência na fábrica foi impondo um controle sobre o trabalhador (BRAVERMAN, 1980).

> Também, nessa etapa, os horários fixos e de tempo integral foram funcionais para facilitar o controle dos tempos dos trabalhadores por parte dos capitalistas. Dessa forma, o controle sobre o trabalhador, para garantir o aumento da intensidade do trabalho, era alcançado pela vigilância constante através de vários níveis hierárquicos, com chefias próximas, tarefas pré-definidas, movimentos programados, salários fixos, com o trabalhador sem autonomia e também pelo ritmo imposto pelas máquinas. O controle do trabalhador e o aumento da intensidade do trabalho eram obtidos por meios externos ao mesmo (CALVETE, 2006, pp. 83 e 84).

O estabelecimento de regras – entre as quais pode-se destacar a entrada e saída, assim como os intervalos entre dias de trabalho e descanso – foi importante tanto para uma organização científica e eficiente do processo de produção quanto como forma de disciplinamento da força de trabalho.[371] Ou seja, foi uma forma encontrada para "controlar política e administrativamente o processo de trabalho" (DAL ROSSO, 2003, p.73).

Por outro lado, o movimento de resistência ao controle do tempo de trabalho pelo capital foi forjando uma regulação social em que se destacam, entre outros direitos, a redução da jornada, as férias, o descanso semanal preferencialmente aos domingos e a aposentadoria. Assim, foram construídos instrumentos públicos de regulação para conter a duração e para normatizar a distribuição da jornada, submetendo a utilização do tempo de trabalho a alguns controles sociais e estabelecendo limites para a utilização de uma das principais fontes de produção da mais valia absoluta: as extensas jornadas de trabalho. "No século XX, a história do trabalho até a década de 1970 foi caracterizada pela difusão ***de instrumentos de regulação e padronização*** da jornada de trabalho. Esses instrumentos foram construídos inicialmente na esfera pública do Estado e, após a Segunda Guerra, através dos contratos coletivos em diversos países, em especial nos desenvolvidos" (DEDECCA, 2004, p.36).

A tendência, no decorrer da história, foi a construção de uma jornada padrão quanto ao horário, que, ao mesmo tempo, deu a possibilidade de organização do processo de produção, a estruturação das políticas públicas (horário do transporte, creche, escola etc.) e o tempo de sociabilidade comum entre os membros da família e da comunidade. "A escola dos filhos, as férias da família, os descanso semanais, o dormir e o amanhecer em casa, o horário de almoço,

[371] Cf. Thompson, 1997.

o horário do transporte coletivo, foram definidos e arranjados em função da jornada de trabalho da esmagadora maioria dos trabalhadores assalariados" (MANZANO, 2004, p.63).

Em alguns setores, dadas as suas particularidades, foram introduzidos turnos de revezamento, especialmente em atividades essenciais, tais como saúde, segurança, serviços alimentares, serviços coletivos (transporte, bombeiros, água, luz, telefone, rádio, televisão etc.), indústrias urbanas e de processo contínuo (petróleo, gás, siderurgia) e estabelecimentos rurais (especialmente aqueles com animais). São setores em que historicamente se admitiu a existência de uma certa flexibilidade na organização da jornada.

A partir da crise dos anos 70 e das mudanças estruturais no capitalismo, a referência de jornada padrão vai sendo criticada e solapada, abrindo-se uma nova fase em que a pressão é por uma flexibilização no tempo de trabalho. Três níveis de mudanças passam, então, a afetar o tempo de trabalho. Em primeiro lugar, a atual ordem econômica, social e política coloca a necessidade de flexibilização dos aspectos centrais da relação de emprego, como forma de maximizar a utilização dos equipamentos e a produtividade do trabalhador. Hegemônica após a crise dos anos 70, essa agenda se transforma em recomendação dos principais organismos multilaterais como forma de enfrentar as adversidades no mercado de trabalho, assim como em ponto de pressão das empresas e governos na perspectiva de reduzir custos e adequar a oferta de força de trabalho à demanda, que tende a ser mais variável e flexível. Por exemplo, a própria acumulação capitalista hegemonizada pela *financeirização* tende a apressar a depreciação dos equipamentos, o que impulsiona a extensão e a intensificação da jornada de trabalho. Outro exemplo é a prevalência de um crescimento econômico instável, estimulando a busca de uma jornada irregular no decorrer do ano que possibilite o acompanhamento da oscilação da demanda dos bens e serviços produzidos pela empresa, sem acrescer custos.

Em segundo lugar, as inovações organizacionais e tecnológicas abrem possibilidades de manejo mais flexível do tempo de trabalho e de seu controle. Vejamos alguns elementos concretos introduzidos pelas novas tecnologias: 1) as tecnologias de armazenamento e comunicação de dados podem ditar a intensidade e o ritmo de trabalho, permitindo que o contratante pague a jornada efetivamente realizada;[372] 2) a reestruturação produtiva, os programas de remuneração variável, o plano de metas e a terceirização tiveram efeitos diretos

[372] No setor de telemarketing, em que a jornada é totalmente programada, inclusive o tempo de ir no banheiro é de 2 minutos. Cf. Venco, 2003.

sobre a extensão, o ritmo e a intensidade do trabalho; 3) a polivalência constitui uma forma de elevar a produtividade do trabalho no intervalo de uma dada jornada; e 4) as novas ferramentas de comunicação – tais como o computador doméstico, a internet, o telefone celular – abrem a possibilidade de ampliar a liberdade de o trabalhador executar o serviço fora do local de trabalho e, ao mesmo tempo, permitem que o empregado fique mais tempo à disposição dos desígnios da empresa.

> O que dizer, então, do entusiasmo das empresas pelo telefone celular, que permite suprimir para os empregados a distinção entre vida privada e tempo de trabalho? Os contratos a tempo parcial não são mais a última novidade. Deram lugar aos contratos de hora zero, acompanhados do oferecimento de um telefone celular: quanto a empresa precisa de você, ela o chama e você vem correndo (Virilio, apud OLIVEIRA, R. D, 2003, p. 87).[373]

Em terceiro lugar, como decorrência das duas anteriores, há aspectos novos relacionados com a vida em sociedade e, em particular, das pessoas ocupadas, que precisam ser considerados na reflexão sobre o tempo de trabalho, entre os quais destacam-se: a sociabilidade pelo consumo, as exigências de permanente qualificação profissional e a reforma previdenciária com a elevação da expectativa de vida.

O avanço da sociabilidade pelo consumo está levando à constituição de um padrão em que parte do comércio e outros serviços funcionem 24 horas nos 365 dias do ano. Nesse particular, parte expressiva da população tende a respaldar diversas jornadas excepcionais. “A flexibilidade da jornada encontra-se estreitamente associada à consolidação da cultura do consumo individual e conspícuo difundido no capitalismo” (DEDECCA, 2004, p.27). Por exemplo, a liberação, para o comércio, do trabalho noturno e aos domingos é aprovada pelo freqüentador do shopping, que confunde consumo com lazer ou, dada a sua dinâmica nos dias úteis, só tem o final de semana para fazer compras. Mas os comerciários não têm qualquer simpatia pelo trabalho aos domingos, pois desorganiza a sua convivência familiar e social, como foi destacado em uma campanha contra a medida organizada por um sindicato de trabalhadores de Santa Catarina: “pimenta nos olhos dos outros é refresco”.

O desafio de continuar sendo empregável ou um empreendedor autônomo (com serviço) está levando as pessoas a investirem tempo no seu aprimoramento profissional, num

[373] A frase é de Paul Virilio. Ela está no livro La bombe informatique, 1998.

contexto em que, por um lado, há uma crescente desestruturação do mercado de trabalho com o aumento do desemprego, de ocupações precárias, instáveis e informais e, por outro, dado o mercado restrito e concorrido, acentuam-se as exigências de formação escolar e profissional, pois se utiliza o conhecimento (e a criatividade) do trabalhador como fator de competitividade convergente com a emergência de uma economia imaterial. Nessa lógica, há um crescimento do tempo – fora do expediente de trabalho – dedicado para a (re) qualificação profissional, o estudo e a busca de informações que vai afetando a vida pessoal e familiar das pessoas. No Brasil, especialmente a partir dos anos 90, há uma enxurrada de novas faculdades para atender a demanda de certificação colocada pelas empresas como condição de manutenção do emprego.[374]

A outra dimensão a ser considerada é a da reforma previdenciária, que tende, essencialmente, a dificultar o acesso à aposentadoria, ao aumentar a idade limite e rebaixar o valor dos benefícios.[375] Ao mesmo tempo, há a elevação da expectativa de vida das pessoas, desdobrando-se num aumento do tempo de permanência no mercado de trabalho. Observando a reforma realizada no Brasil, é possível constatar que muitos não conseguem comprovar o tempo de contribuição necessário para obter a aposentadoria, e outros, dado a baixo valor dos proventos, buscam permanecer no mercado de trabalho como forma de conseguir manter a sua renda ou poder sobreviver. É um processo que traz uma contradição implícita, pois, por um lado, até como conquista social, há um aumento da expectativa de vida, mas, por outro, os fantásticos ganhos de produtividade não são repassados na forma de uma redistribuição do tempo de trabalho útil na sociedade.

Também existem, de forma marginal, pessoas que buscam modos alternativos de trabalhar menos – mesmo que isso implique ter um menor padrão de consumo –, na perspectiva de desenvolver atividades consideradas enriquecedoras para as suas vidas. No essencial, a questão do tempo de trabalho é objeto de grande tensão social, pois há uma disputa pelo seu controle na perspectiva de favorecer os trabalhadores ou de ampliar a disponibilidade da força de trabalho de acordo com as necessidades da empresa.

---

[374] Em 2006, diversas delas estavam em crise, apesar do subsídio do governo federal por meio do ProUni, pois o *boom* inicial perdeu força em um cenário de estagnação da renda e de esgotamento de um público inicial já inserido a mais tempo no mercado de trabalho.

[375] Cf. Salvador e Boschetti (2003), que fazem uma reflexão sobre os impactos da reforma previdenciária na (des) estruturação do mercado de trabalho.

A priori, a flexibilidade poderia ser benéfica ao trabalhador, caso este conseguisse ajustar a jornada na perspectiva de melhor organizar a sua vida, por exemplo, a partir da definição do tempo de trabalho ou do horário de entrada e saída. Os acordos coletivos com essa *flexibilidade ofensiva*[376] são exceções e estão concentrados em escritórios e empresas públicas.

A tendência que prevaleceu não foi essa, mas a de uma flexibilidade *defensiva*, voltada à busca de maior produtividade e competitividade, sem as contrapartidas do ponto de vista da seguridade social. Trata-se de uma flexibilidade voltada, essencialmente, para a empresa, permitindo, no contexto da globalização financeira, o crescimento oscilante e, ao mesmo tempo, a reestruturação produtiva, a redução dos custos, a intensificação do ritmo, a diminuição dos riscos, a margem de manobra para se adaptar à demanda instável e o aumento e intensificação da utilização do capital constante (CALVETE, 2006).[377] Trata-se de um movimento que mudou a percepção da própria relação com o trabalho, como expressou Rosiska Oliveira (2003): "antes ganhávamos a vida no trabalho. Hoje é o trabalho que ganha a nossa vida". Seria a flexibilidade máxima, em que as empresas querem que o empregado viva em função de suas necessidades.

Em síntese, a flexibilidade do tempo de trabalho tem uma tripla finalidade. Em primeiro lugar, busca-se eliminar o tempo morto, tornando o trabalhador maximamente produtivo dentro da jornada estipulada, com a transformação do tempo de não trabalho em trabalho efetivo. A preocupação é utilizar, da melhor forma possível, os equipamentos e a força de trabalho na perspectiva de otimizar custos. Em segundo lugar, quer ampliar a liberdade de gestão do tempo de trabalho, permitindo ajustes ao longo do tempo. Em terceiro lugar, tem o objetivo de proporcionar uma vinculação maior do trabalhador com a empresa, inclusive quando ele está fora dela. As empresas buscam, por meio da flexibilidade, obter melhores níveis de competitividade e, portanto, de produtividade. Por isso, a organização do tempo é absolutamente central na relação de emprego, tendendo a gerar conflitos e fortes tensões sociais, que serão regulados por meio da negociação coletiva, da regulamentação estatal ou pela gestão discricionária do empregador.

[376] Conceito desenvolvido por Villanueva (2004).
[377] A flexibilização busca não só o aumento do tempo de uso do capital variável (mais-valia absoluta) e aumento da intensidade de sua utilização (mais-valia relativa), mas também o aumento do tempo do uso do capital constante e intensidade de sua utilização (CALVETE, 2006, p. 85).

O que está em discussão não é somente a duração da jornada formal, mas toda a sua estruturação, incluindo a distribuição, a gestão, a forma como o trabalho é prestado e a que ritmo, o descanso, a qualificação profissional etc. Não se trata somente de ver quanto tempo o trabalhador fica à disposição do empregador, mas também de observar quando a atividade será executada (noite, final de semana, de forma irregular durante mês/ano) e a que ritmo e intensidade, além de analisar quem a determina e se há critérios ou normas para a definição das alterações no quadro de horário. A análise de todos esses aspectos permite verificar a determinação do tempo de trabalho.

No contexto atual, a questão que mais preocupa os trabalhadores e a sociedade é a da garantia do emprego, especialmente daquele com uma certa estabilidade,[378] que se traduz em um duplo efeito na regulamentação do tempo de trabalho: 1) a aceitação pelos sindicatos de uma certa flexibilidade, na perspectiva, muitas vezes não explicitada, de que ela ajudaria a manter o emprego dos que estão trabalhando, especialmente nas grandes empresas, dada a realidade do mercado de trabalho e da economia – ou seja, as medidas de flexibilização, no contexto, são aceitas socialmente; e 2) a preocupação central pela manutenção do emprego, fazendo com que a bandeira da redução da jornada de trabalho perca força na sociedade. E, quando ela aparece, está submetida à lógica de uma jornada flexível. Dedecca (1999) mostra que a modulação da jornada foi introduzida em vários países conjuntamente com uma certa redução da jornada. No Brasil, os primeiros acordos de banco de horas no setor automotivo (DAL ROSSO, 2003) vinculavam a flexibilização com a redução da jornada. Depois do disciplinamento legal (1998), a flexibilização raramente tem medidas compensatórias como a redução da jornada de trabalho. Também é natural que haja movimentos de resistência. No caso do Brasil, os trabalhadores tendem a rejeitar certos tipos de flexibilização, pois perdem remuneração, trabalham mais e têm a sua vida pessoal e familiar desorganizada. Por isso, a negociação do banco de horas tende a prosperar mais nos momentos de crise.

A análise da flexibilização do tempo de trabalho, pensando a regulação vigente no Brasil, irá considerar os seguintes aspectos:

[378] Uma pesquisa feita na Espanha mostra que, entre os motivos para aceitação de um emprego, só 3,1% apontam o horário de trabalho como mais conveniente. Enquanto isso, a estabilidade alcança 32,1%. Na pergunta sobre aspectos a serem valorizados no emprego, 88% destacam a segurança e a estabilidade. Outros dados também chamam a atenção: 1) somente 25% destacam como elemento importante o tempo livre proporcionado pelo emprego e outros 24% declaram que tendem a prolongar a jornada habitualmente sem compensação econômica. No Brasil, assiste-se à grande procura dos concursos públicos (VILLANUEVA, 2004).

1) Duração: limite da jornada diária e semanal, horas-extraordinárias, descanso semanal remunerado, intervalo de repouso e alimentação, horas *in itinere*, tempo parcial, remuneração da hora-extraordinária. Na duração da jornada, faz-se necessária a distinção entre a jornada legal, a negociada e a efetivamente realizada no mercado de trabalho. Além disso, será considerado o prolongamento voluntário da jornada, com a sobreposição do tempo de trabalho sobre o tempo social – processo que não tem relação com mudanças normativas.[379]

2) Distribuição: trabalho noturno, turnos ininterruptos de revezamento, compensação de horas, intervalo de descanso entre uma jornada e outra e jornadas de tutela especial. A questão da intensidade e do ritmo não é, com pequenas exceções, objeto de regulação pública, nem na legislação, nem nas negociações coletivas. Um aspecto a ser destacado é a sofisticação dos mecanismos de controle do tempo de trabalho.

3) Ordenamento da jornada: a regulação da jornada pode ocorrer por meio da norma legal, do contrato coletivo ou pela definição discricionária do empregador. O grau de flexibilidade será tanto mais amplo quanto maior for a liberdade do empregador em definir as convocações ou dispensas das horas, o sistema de compensação, os momentos de utilização do horário móvel etc.

No Brasil, as principais novidades na flexibilização do tempo de trabalho são: 1) o sistema de compensação ampliada da jornada, especialmente por meio do banco de horas (grandes e médias empresas) e individual (micro e pequenas empresas); 2) a liberação do trabalho aos domingos; 3) a criação de sistema de composição da jornada, ajustado à realidade de certos setores; 4) a sobreposição do tempo de trabalho ao tempo social; e 5) a sofisticação dos mecanismos de controle da jornada, intensificando o ritmo de trabalho. No período recente, há uma variação mais sofisticada da organização do tempo de trabalho que aprofunda a flexibilização e até desrespeita a legislação em vigor.[380] São mudanças que permitem ao empregador

[379] A questão da jornada pela vida toda, apesar de apresentar especificidades não será objeto de análise no presente texto, assim como a das férias.

[380] Em qualquer atividade profissional assalariada, o trabalhador tende a atuar em algum esquema de distribuição das horas e dos dias de trabalho (DAL ROSSO, 2003), com horários ajustados à natureza do trabalho e à regulação pública prevista em lei ou convênio coletivo, podendo ser mais "rígida ou flexível".

> [...] ajustar a utilização do tempo de trabalho conforme com as necessidades advindas das variações da demanda, variações estas que podem ter uma sazonalidade ou simplesmente ocorrerem de forma aleatória. Em ambos os casos, a modulação da jornada é eficaz em ajustar a utilização do tempo de trabalho às necessidades da produção. A modulação anual e a liberação dos trabalhos aos domingos e feriados trouxeram consigo a desoneração, para as empresas, do trabalho aos finais de semana. É cada vez mais comum o trabalho ser executado sem pagamento do adicional (Rosenberg, 1992, apud CALVETE, 2006, pp. 89 e 90).

3. A regulamentação do tempo de trabalho

Apesar das possibilidades históricas de flexibilização do tempo de trabalho, a distribuição e a duração da jornada foram os aspectos nos quais se construiu uma regulação social no Brasil, especialmente no âmbito da legislação e, também, em menor grau, nos acordos e convenções coletivas, destacando-se: a jornada de 44 horas semanais (em caráter excepcional a jornada pode estender-se a 10 horas diárias); o intervalo de 11 horas entre uma jornada e outra; o descanso semanal remunerado; o intervalo no interior da jornada; o descanso de 10 minutos a cada hora trabalhada para os que trabalham com digitação etc. Além disso, há uma regulamentação extensa para diferentes segmentos econômicos. Por exemplo, a jornada legal dos bancários é de 6 horas para os empregados em geral e de 8 horas para os que exercem cargo de gerência ou de confiança.

A legislação brasileira de regulação da jornada, anterior à década de 90, já previa mecanismos que tornavam flexível o tempo de trabalho, tais como:

1. A própria Constituição Federal de 1988[381] prevê a possibilidade de alteração da jornada e do salário, ao afirmar o princípio da irredutibilidade salarial, mas ressalva que ela pode ser alterada por acordo ou convenção coletiva. Assim, ela consignou a possibilidade de ampliação da jornada via negociação, permitindo o sistema de compensação da jornada de trabalho.[382] Trata-se de um mecanismo flexibilizador da jornada muito utilizado pelas empresas em momentos de crise econômica. O poder do sindicato de não aceitar essa negociação é limitado, pois a preservação do emprego é, na maioria das vezes, mais importante para os trabalhadores do que a manutenção da remuneração. Salário e jornada são, obviamente, elementos centrais da relação de emprego;

[381] Artigo 7º da CF/1988.

[382] A regra trata da irredutibilidade salarial, "salvo acordo ou convenção coletiva".

2. A possibilidade de as empresas recorrerem à realização de horas-extraordinárias, o que permite ajustar o afluxo de trabalho às suas demandas de produção;
3. O processo de despedida e recontratação, que contribui para ajustar a jornada à demanda de trabalho, principalmente para as faixas de empregados com menor índice de qualificação profissional, pois não há impeditivos formais para a utilização desta prática por parte dos agentes econômicos;
4. A jornada em turnos ininterruptos, que, legalmente, é de 6 horas, mas pode ser alterada por negociação coletiva, de acordo com a Constituição Federal;
5. A opção de a empresa conceder férias coletivas caso haja uma queda substantiva na sua produção de bens e serviços. Essa é uma decisão que ela pode tomar unilateralmente.

Apesar de haver uma legislação que procura assegurar em que condições as empresas podem utilizar a jornada, estas têm certa liberdade para determinar o tempo de trabalho, seja por meio, especialmente, da utilização de horas-extraordinárias e da redução da jornada e do salário via negociação coletiva, seja pela facilidade de despedir, pela negociação de turnos ininterruptos e pela concessão de férias coletivas. A flexibilidade na utilização do tempo do trabalho foi ampliada nos anos 90 com (1) a introdução e consolidação de mecanismos que ampliam as possibilidades de compensação das horas (banco de horas e compensação individual), (2) a regulamentação do contrato parcial, (3) a liberação do trabalho aos domingos no comércio varejista, (4) contrato temporário, (5) contrato parcial e (6) terceirização.[383]

A regulamentação da jornada foi considerada o aspecto mais rígido da legislação brasileira por executivos de multinacionais instaladas no Brasil por prever a compensação semanal, segundo uma pesquisa do World Economic Fórum (KREIN, 2001). Na mesma pesquisa, aparece que a introdução do banco de horas supera esse entrave. Mesmo assim, na história da nossa industrialização, não houve maiores entraves para os empregadores ajustarem o volume de trabalho à demanda. Além disso, o ajuste poderia ocorrer pelo descumprimento da legislação, o que foi e continua sendo uma prática muito comum em diversos setores econômicos.

[383] A terceirização, especialmente como PJ ou autônomo proletarizado, ampliou a jornada de trabalho de forma significativa.

3.1. O avanço da flexibilização da jornada de trabalho

No caso do Brasil, a agenda de flexibilização do tempo de trabalho ganha expressão nos anos 90, quando há a combinação de quatro ordens de transformações. Em primeiro lugar, a opção do país de inserir-se na globalização financeira, expondo as empresas que atuam no espaço nacional a uma maior concorrência, agravada por uma situação de baixo crescimento econômico e de valorização cambial. Em segundo lugar, como conseqüência da abertura e da opção de política econômica, ocorre uma reestruturação produtiva em diversos segmentos dinâmicos. Em terceiro lugar, como resultante da política econômica, há uma crescente desestruturação do mercado de trabalho e uma fragilização do poder de resistência dos trabalhadores e de suas entidades de classe. A combinação desses três movimentos dará base para a internalização de uma agenda de flexibilização das relações de trabalho e, em particular, do tempo de trabalho. Nesse cenário, as entidades patronais, com respaldo em políticas governamentais, irão pressionar por reformas na perspectiva da flexibilização do mercado de trabalho, conseguindo transformá-la em agenda hegemônica no governo FHC, do ponto de vista do debate da reforma trabalhista.

Para além desses elementos, que induzem uma certa flexibilidade histórica na determinação da jornada de trabalho, há as novidades introduzidas a partir da segunda metade dos anos 90, especialmente na época do governo FHC. A ampliação da flexibilização na utilização do tempo de trabalho foi referendada pelas seguintes alterações na legislação: a) banco de horas ou modulação anual da jornada;[384] b) trabalho aos domingos; c) jornada parcial;[385] d**)** desconsideração das variações de horário no registro de ponto não excedentes a cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários;[386] e) tempo de transporte[387] (o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, passa a não ser mais computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução).

[384] Lei 9.061/98.
[385] A sua possibilidade já foi analisada no capítulo sobre as formas de contratação flexível.
[386] Lei 10.243/2001.
[387] Lei 10.243/2001.

Além das medidas legais, tornou-se hegemônica a interpretação, especialmente no TST, que reconhece a possibilidade de o empregador efetuar a compensação individual de trabalho e, também, que as partes têm autonomia para estabelecer formas alternativas de organização das jornadas, tais como a "12 por 36" e os turnos ininterruptos de revezamento. Assim, a ampliação da flexibilização também pode ocorrer tanto por mudanças na legislação como na interpretação das normas pelo Judiciário Trabalhista e ainda pela negociação coletiva.

3.1.1. Banco de horas[388]

O banco de horas é a principal medida de flexibilização do tempo de trabalho no Brasil adotada no período recente. Ela altera substantivamente a forma como são compensadas[389] as horas trabalhadas por horas de tempo livre, pois amplia essa possibilidade de uma semana para um ano. Antes, prevalecia uma compensação restrita, pois a lei permitia a permuta de horas trabalhadas por horas de descanso (ou vice-versa) dentro da mesma semana. A regulamentação anterior viabilizou a "semana inglesa", ao possibilitar a compensação do trabalho do sábado por extensão da jornada nos dias úteis da semana. Ela também foi utilizada para compensar dias comprimidos entre feriados e final de semana ou dias de jogos do Brasil na Copa do Mundo. Portanto, a compensação restritiva era utilizada em situações importantes para a organização da vida de quem trabalha, como nos exemplos acima indicados. A novidade, com o banco de horas, foi permitir uma compensação ampliada da jornada, nos termos de Dal Rosso (2003).

Além de a possibilidade de compensação ter passado de uma semana para um ano, a referida lei previu a isenção de pagamentos adicionais de horas-extras para horas computadas no sistema de banco de horas.[390] Esse é um aspecto extremamente importante para os empregadores, pois indica a utilização flexível do tempo de trabalho sem nenhum custo adicional, podendo significar a eliminação dos gastos com horas-extraordinárias em momentos de elevação da demanda efetiva ou em segmentos econômicos caracterizados pela sazonalidade.

---

[388] Lei 9.601/1998 e MP 1779/1999, transformada em lei em 2001, que ampliou a compensação de 4 meses para um ano.

[389] Compensação de horas é um sistema que registra as horas trabalhadas a mais em determinado período e as compensa por tempo de descanso em períodos de baixa demanda de trabalho ou vice-versa (DAL ROSSO, 2003, p.75).

[390] O primeiro parágrafo da lei L 9601/1998 diz que "poderá ser dispensado o acréscimo de salário".

O único aspecto que coloca algum limite é a necessidade de a introdução do banco de horas passar por negociação coletiva com a respectiva entidade de representação sindical dos trabalhadores – aspecto colocado por uma imposição do Poder Judiciário, quando julgou matéria indicando que a constitucionalidade de qualquer medida que altera as condições de uso e remuneração do trabalho necessita passar por negociação coletiva, como observado na análise sobre a PLR. Portanto, como a lei não prevê qualquer contrapartida para a adoção do banco de horas, faz com que maiores regulamentações e restrições de seu uso dependam do poder da organização e negociação sindical. Onde o poder sindical é mais frágil, pode prevalecer uma forma de compensação que deixa os trabalhadores absolutamente à disposição da empresa. Em outros termos, a lei deu total liberdade para a negociação de acordos de banco de horas sem prever qualquer condicionalidade ao empregador, desde que tenha havido a concordância do sindicato.

Antes da promulgação da legislação, o banco de horas foi introduzido no Brasil por intermédio de negociações coletivas, na metade dos anos 90. O primeiro setor a introduzi-lo foi o automotivo, em que trabalhadores – através do sindicato dos metalúrgicos do ABC[391] – e montadoras negociaram a flexibilização da jornada dentro de um acordo mais amplo, logo após a experiência das câmaras setoriais,[392] que envolvia a redução da jornada de 44 para 42 ou 40 horas semanais e um compromisso de manutenção do emprego e dos níveis de remuneração. A negociação, por um lado, estabeleceu as bases para a limitação (regulação) da flexibilização da jornada e, também, colocou claras contrapartidas para a sua adoção.[393] A estratégia foi de

[391] Blass (1998) mostra que, desde 1995, a Ford já utilizava o banco de horas, o qual foi implantado por sugestão do movimento sindical. Para alguns sindicalistas, a flexibilização da jornada de trabalho significava a manutenção do nível de emprego (ou sua eventual ampliação). A Volkswagen também passou a utilizar o banco de horas a partir de 1995.

[392] Uma discussão sobre câmaras setoriais, que é ponto bastante polêmico, pode ser encontrada em Veras (2002); Boito (1999); e Galvão (2003). Por um lado, os dois primeiros autores reconhecem que as câmaras tiveram um efeito positivo na criação de espaços públicos não-estatais, em que os trabalhadores participam da formulação de políticas públicas. De outro, os autores destacam a inflexão realizada pelo sindicalismo, ao aceitar negociar sob novas bases a relação entre capital e trabalho. Trata-se de um ponto de inflexão na trajetória recente do sindicalismo, pois privilegia a negociação em detrimento de uma luta mais geral da classe trabalhadora pela transformação social. As críticas principais às câmaras setoriais são: 1) uma forma de gestão da crise capitalista, em que os trabalhadores avalizam políticas de flexibilização; 2) o comprometimento de recursos públicos da educação e das políticas sociais para um setor altamente capitalizado.

[393] O sindicato explicita em documento os fatores a serem considerados como contrapartida para a adoção do banco de horas: "que houvesse uma expansão no nível de emprego na empresa; que o ritmo de trabalho fosse controlado; que as condições de trabalho não fossem pioradas; que a utilização de horas-extras fosse limitada; que a jornada de trabalho fosse reduzida; que o salário hora incorporasse a redução da jornada, de tal forma que não houvesse redução dos rendimentos mensais; que fossem estabelecidos limites máximos e mínimos para a

buscar influenciar a sua regulamentação, pois considerava que essa tendência internacional seria introduzida no país. Por outro lado, apesar das contrapartidas, a negociação foi um argumento utilizado para convencer o Congresso Nacional na aprovação da lei 9.601/98, que acabou vitoriosa por uma pequena margem de votos na Câmara dos Deputados.

A regulamentação foi dada pelo Estado, que interveio na perspectiva de ampliar a flexibilização, como parte de um ideário mais geral de "sepultar a era Vargas". Trata-se de uma regulação que atende as pressões de um elo da relação entre capital e trabalho, que são os empregadores, coerente com a perspectiva neoliberal assumida pelo Governo no período (GALVÃO, 2003; CARDOSO, 2003; e BOITO Jr., 1999).

Na forma como foi regulamentado no Brasil, o banco de horas é sinônimo de racionalização da utilização do tempo de trabalho, ao proporcionar maior liberdade para a empresa organizar a produção, considerando as oscilações do nível de atividade econômica e a sazonalidade da demanda, sem que haja, a princípio, qualquer pré-condição para a sua utilização, a não ser a anuência do sindicato, como já mencionado.

Depois de sua regulamentação, o tema adquiriu centralidade nas negociações coletivas e expandiu-se consistentemente, apesar de as bases de dados existentes não permitirem mensurar a utilização do banco de horas pelas empresas brasileiras. Alguns estudos, contudo, apontam ser significativa sua ocorrência. O Dieese (2005), em uma pesquisa sobre jornada de trabalho, mostra que o banco de horas está presente em mais da metade das unidades de negociação analisadas no setor industrial e em mais de 40% no setor de serviços. Aponta também o fato de que, em algumas unidades, o tema sofreu um revés no período mais recente (após 2001). Uma pesquisa realizada em convênio entre o CESIT e o DIEESE evidencia que, em 6 de 8 segmentos do setor terciário, há banco de horas. Os segmentos com banco de horas são: vigilantes, sistema financeiro não bancário, telecomunicação,[394] condutores, bancários

flexibilização da jornada, antecipadamente negociados" *(SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC E SUBSEÇÃO DO DIEESE, 1999).* O problema é que só algumas dessas condicionalidades mostraram-se factíveis depois da negociação do banco de horas. Houve redução da jornada, regras claras para a adoção da jornada flexível, mas o nível de emprego e de remuneração foi mais difícil manter.

[394] No sistema de telecomunicação, há uma especificidade que é o sobreaviso (período em que o trabalhador fica à disposição da empresa caso ocorra algum problema técnico). Depois de 1998, houve uma mudança: as horas pagas, como extraordinárias, seriam as efetivamente trabalhadas. Como exemplo, se um trabalhador estiver em regime de sobreaviso de 8 horas, ele receberá 1/3 dessas horas. Caso venha efetivamente a ser chamado para trabalhar nesse período, ele receberá essas horas-extras normalmente, sendo que a remuneração de 1/3 das 8 horas

(limitado ao Banco do Brasil) e comércio. Os dois em que não há são serviços domésticos, que não têm negociação, e *telemarketing*, onde não há a necessidade de banco de horas, pois, pelo sistema de trabalho, tudo é absolutamente e absurdamente cronometrado, não existindo porosidade na jornada de trabalho. Em dois outros setores a sua utilização é limitada. No caso dos bancários, restringe-se ao Banco do Brasil, pois as empresas financeiras implementaram a flexibilização pela larga utilização do trabalho comissionado[395] – que tem uma jornada de 8 e não de 6 horas – e pelo estabelecimento de metas, sendo, inclusive, em alguns bancos, base de remuneração variável. Outro foi o dos vigilantes, em que, apesar da existência formal do banco de horas, ele é pouco utilizado, predominando a jornada de 12 x 36, conforme será analisado posteriormente. O grande problema evidenciado no estudo é a não previsão de qualquer contrapartida.

Na mesma direção, Zylbertajn (2002b) mostrou, a partir de dados primários coletados por meio de entrevistas realizadas em 2.002 estabelecimentos, que 27% das empresas utilizavam o banco de horas, sendo que este uso cresce com o tamanho das empresas (presente em 45% daquelas com mais de 200 empregados).[396] A presente pesquisa revela que a incidência é maior no setor de serviços e não na indústria, como indica o Dieese. Em geral, o instrumento utilizado para implantar o banco de horas é o Acordo Coletivo (67% do total dos estabelecimentos), ou seja, são negociações descentralizadas por empresa.[397] A mesma pesquisa aponta dois outros aspectos que ajudam a desvendar a dinâmica da flexibilização, cujo ponto em comum é o desrespeito à legislação vigente: 1) 12% das empresas que têm banco de horas o implantaram antes da promulgação da Lei; 2) o banco de horas foi

vira 1/3 do total menos o número de horas efetivamente trabalhadas. No caso da Telefônica, aboliu-se o cartão de ponto em favorecimento das horas marcadas diretamente pelo trabalhador, com a supervisão de seu chefe imediato. O que poderia ser um instrumento de fraude do trabalhador passou a funcionar justamente de forma contrária, com os chefes pressionando os trabalhadores a não marcarem suas horas-extraordinárias trabalhadas (UCHIMA, 2005).

[395] Em diversos bancos, ele representa quase 50% do total dos empregados.

[396] Entre os pequenos estabelecimentos (os que têm de 50 a 100 empregados), apenas 18% usam o banco de horas. Essa proporção cresce até atingir 45% entre os grandes estabelecimentos (os que têm mais de 200 empregados). O ramo de atividade que mais o utiliza é a Educação (48% dos estabelecimentos), seguida de Alojamento/Alimentação (47%), Transporte/Armazenagem/Comunicações (32%) e Saúde/Serviços Sociais (31%). Na Indústria, a proporção de estabelecimentos que usam o banco de horas é menor (28%, tanto na Indústria Extrativa quanto na Indústria de Transformação). Agricultura e Construção são setores onde a utilização do banco de horas apresenta menor incidência (19% e 14%, respectivamente). Finalmente, o banco de horas não é utilizado por qualquer estabelecimento na Pesca e na Administração Pública (ZYLBERTAJN, 2002b, p. 28).

[397] Outras pesquisas também evidenciam que o banco de horas é um tema bastante constante nas categorias mais dinâmicas do ponto de vista econômico, com exceção dos bancários (KREIN, 2001; KREIN e TEIXEIRA, 2003; e MANZANO, 2004).

introduzido sem qualquer negociação com os sindicatos em 14% dos casos,[398] sendo adotado por decisão unilateral da empresa.

A partir das diversas pesquisas, pode-se verificar que o banco de horas está presente, predominantemente, nas empresas grandes e/ou estruturadas. A sua adoção exige um complexo sistema de gestão e negociação com o sindicato.

Em geral, com algumas exceções, prevalece a tendência de uma frágil regulamentação do banco de horas, por meio da negociação coletiva. As pesquisas acima citadas mostram que os pressupostos do ABC são mais exceção do que regra. A seguir, serão destacados alguns aspectos que foram normatizados na implementação e gestão do banco de horas. Os pontos abaixo refletem os embates presentes nas negociações entre os agentes sociais na implementação da flexibilização:[399]

1. **Redução da jornada.** A introdução da modulação da jornada, com sua conseqüente redução, aparece muito mais como exceção do que como regra nas pesquisas utilizadas para análise do banco de horas, apesar da racionalização do tempo de trabalho, ou eliminação dos tempos mortos;
2. **Critérios para implantação do banco de horas**. São cláusulas encontradas mais em convenções coletivas, assegurando a participação do sindicato no processo negocial e consulta aos trabalhadores na definição da sua implementação;
3. **Prazo para convocação ou aviso dos trabalhadores** para a realização de horas que serão computadas em forma de crédito ou débito. Existem variações substantivas nas experiências verificadas. Por um lado, há acordos que omitem esse aspecto, deixando absoluta liberdade para a empresa convocar os trabalhadores para jornadas extras a serem computadas no sistema de banco de horas. Por outro lado, há acordos que prevêem um prazo de 10 dias ou que a programação seja negociada no mês anterior;
4. **Definição da jornada diária**. Em pouquíssimos acordos há o estabelecimento de uma jornada mínima para a adoção do banco de horas.[400] Já um limite máximo de

[398] O Tribunal Superior do Trabalho, pronunciando-se sobre casos de implementação do banco de horas sem a concordância do sindicato, decidiu em favor dos sindicatos.
[399] Na sistematização dos presentes pontos foram utilizadas as seguintes pesquisas: Manzano, 2004; Dieese, 2005; Krein, 2001; e Krein e Teixeira, 2003.
[400] Segundo pesquisa de Zylbertajn (2002), o mínimo estipulado é de 30 minutos, em 3% dos casos que o adotam.

horas a serem computadas no banco é mais comum, estando presente em 46% dos casos e, destes, 83% a fixam em 2 horas (Zylbertajn, 2002).Também há acordos que prevêem a possibilidade de o trabalhador ajustar o início e o término do expediente em até duas horas, o que lhe proporciona alguma liberdade de organizar a jornada conforme suas necessidade e características. Nesse caso, existe também o limite de uma jornada máxima no dia e na semana;

5. **Manutenção do nível de emprego.** Essa é uma cláusula raríssima nos instrumentos coletivos que regulamentam o banco de horas;
6. **Computação dos créditos e débitos das horas.** Em primeiro lugar, a relação entre hora trabalhada e compensada é de 1 para 1,[401] tendo como exceção alguns casos de 1 para 1,5. Em segundo lugar, alguns acordos colocam a proibição da inclusão. Em terceiro lugar, há um caso[402] prevendo que as horas de folga devem coincidir com o final de semana, férias ou feriados. Em quarto lugar, observam-se critérios que podem ser utilizados para débito das horas em caso de faltas, saídas e ausências autorizadas;
7. **Acompanhamento das horas depositadas no banco.** Há acordos que prevêem o acesso a informações para que o sindicato e o trabalhador possam acompanhar os saldos dos créditos e débitos, mas a regra estabelece que a empresa faça o controle.

Manzano (2004), em estudo de dois casos (montadoras do ABC e do Paraná), evidencia que existem diferenças substantivas na regulamentação do banco de horas, pois o poder e a tradição sindical têm grande influência nas regras negociadas para a sua utilização.

> [...] Como se pode observar na análise dos vários acordos sobre Banco de Horas que foram firmados nos últimos seis anos no ABC, algumas dessas condicionantes foram respeitadas, o que já não foi possível verificar nos acordos do Paraná, onde a introdução do Banco de Horas foi feita a partir da Lei, que não previa nenhuma contrapartida para sua adoção. A exceção é a Volvo, empresa que há muito tempo conta com maior participação de seus trabalhadores nas negociações realizadas, haja vista ser a única empresa da região que possui uma Comissão de Fábrica. A redução da jornada de trabalho, sem redução salarial, além da maior regulamentação da utilização do Banco de Horas, como limites máximos e mínimos de extensão da jornada semanal, prazo de convocação, redução de horas-extras, foram respeitadas apenas nos acordos das montadoras do ABC. No Paraná, principalmente nas novas plantas, a utilização do Banco de Horas foi feita de forma mais precária para os trabalhadores, não estando condicionada a regulamentações mais abrangentes (MANZANO, 2004, p. 114).

[401] Zylbertajn (2002) mostra que a forma predominante de compensação é 1 por 1, aparecendo em 77% dos instrumentos normativos.
[402] Editores de livro-SP.

Como vimos, as condicionalidades ou contrapartidas são mais exceções do que a regra. Quando existem, são pouco expressivas. Mas também faz diferença a existência do sindicato, pois ele pode amenizar os efeitos perversos de uma legislação que absolutiza a flexibilização da distribuição do tempo de trabalho, possibilitando ao empregador ajustar a utilização do tempo de trabalho de acordo com as necessidades advindas das variações da demanda ou da natureza sazonal de sua atividade. A tendência prevalecente, com raras exceções, é de uma regulação bastante incipiente do sistema de compensação da jornada de trabalho.

O banco de horas, especialmente nos setores mais organizados, encontra alguma oposição sindical, que se revela dividida em dois blocos. No primeiro caso, estão os que admitem continuar negociando, mas pretendem ampliar as exigências para a sua implementação, na perspectiva de colocar limites para as empresas na hora de convocação e computação do sistema de crédito e débito de horas. Essa estratégia tem como finalidade manter a representatividade junto aos trabalhadores presentes na base, pois o banco de horas tende a facilitar a manutenção do vínculo dos já contratados (*insider*). A outra estratégia, que cresceu nos anos recentes, é a defesa da abolição ou não negociação do banco de horas. Nesse grupo estão os que historicamente foram contra e se negaram a negociar o banco de horas[403] e os que mudaram de visão depois de tê-lo adotado por um período. O destaque nessa posição foi a resolução da CUT, no seu 8º Congresso (2003), definindo uma campanha contra o banco de horas por ser uma medida de precarização das condições de trabalho. Não há um balanço sobre o comportamento das entidades cutistas depois da resolução. Um posicionamento contrário tem ocorrido nas bases de centrais que são favoráveis à sua adoção. Por exemplo, os trabalhadores da Renault (Curitiba), base de uma entidade filiada à Força Sindical, conseguiram acabar com o banco de horas por meio de uma greve.[404]

Dada a exigência legal de uma única condição para a sua adoção, que é realizar um acordo com o respectivo sindicato profissional, a maior ou menor regulação tende a estar relacionada com a dinâmica sindical e a capacidade dos atores, no processo negocial, de

[403] Exemplo de sindicatos importantes que adotam essa postura historicamente: Metalúrgicos de MG, São José dos Campos e Campinas-SP.

[404] Também existe uma certa controvérsia sobre a constitucionalidade do banco de horas quando analisado à luz do limite de 44 horas semanais fixado pela Constituição Federal de 1988, na medida em que pode acabar sendo ultrapassado esse limite. Segundo alguns posicionamentos, ocorrendo prestação de trabalho em jornada superior ao limite definido na Constituição, haveria uma sobreposição da contratação coletiva sobre a lei, o que seria inconstitucional.

assegurar que as regras, em menor ou maior grau, contemplem seus interesses ou evitem maiores prejuízos. Porém a regra é que a transferência do tema para a negociação coletiva não possibilitou o fortalecimento do sindicato, tendo servido antes como mecanismo de pressão das empresas sobre as entidades de classe.

Em síntese, o banco de horas foi introduzido, particularmente no Brasil, como forma de aumentar o poder da empresa de determinar a jornada. Assim, em diversos estudos realizados, o banco de horas geralmente aparece como algo que não tem a simpatia dos trabalhadores, pois reduz a remuneração e desorganiza a sua vida social e familiar sem, no entanto, ter claras contrapartidas na perspectiva da manutenção do emprego. Da mesma forma, é objeto de grande conflito e não tende a fortalecer a organização sindical nem a negociação coletiva.

Portanto, o avanço da modulação da jornada está consolidando a tendência de acentuar a racionalização da utilização do tempo de trabalho e também possibilitando que as empresas lancem mão, quando necessitam, de uma jornada maior sem efetuar um pagamento adicional ao trabalhador. Racionaliza a utilização do tempo e rebaixa o custo da remuneração do trabalho.

3.1.2. Compensação individual da jornada

O banco de horas é um instrumento de flexibilização ajustado, basicamente, à realidade da média e grande empresa, especialmente dos setores mais estruturados da economia. Nas micro e pequenas empresas existe outra possibilidade de compensação ampliada da jornada, a partir de um entendimento predominante no TST[405] que permite a realização de acordo individual entre a empresa e o trabalhador, sem respaldo, portanto, de norma coletiva.[406] A tendência é de que esses acordos sejam informais, realizados por iniciativa quase exclusiva dos empregadores. Essa é uma prática bastante comum e difundida, por exemplo, no setor do comércio. Mas não é possível verificar a sua extensão por não existir estatística que a mensure.

A possibilidade de uma compensação individual inibe a realização de acordos de bancos de horas em empresas menores, já que estas teriam dificuldades adicionais para realizar

[405] Súmula nº 85 TST (Nova redação 121/2003, DJ 21.11.2003): a compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva. O não-atendimento das exigências não implica a repetição do pagamento das horas excedentes, sendo devido apenas o respectivo adicional.

[406] Não é uma posição consensual, pois algumas decisões de primeiro e segundo graus contrariam o entendimento consagrado pela súmula, ao argumentar que a Constituição Federal não permite essa exegese.

a negociação com o sindicato e não teriam estrutura para geri-los. Em unidades empresariais com poucos empregados, a compensação individual é uma opção mais eficaz para a utilização flexível da jornada de trabalho. Segundo a presidente da Contracs (Confederação Nacional dos Trabalhadores do Comércio e Serviços),[407] a compensação individual constituiu-se em um dos principais problemas por eles enfrentados, já que o sindicato não tem participação, e o trabalhador dificilmente tem controle sobre o balanço das horas trabalhadas a mais e das horas compensadas em tempo livre.

Em todo caso, a compensação individual constitui mais uma alternativa disponível para o empregador que aumenta a sua liberdade para adequar a oferta da força de trabalho à demanda efetiva.

3.1.3. Liberação do trabalho aos domingos no comércio[408]

A proibição do trabalho aos domingos no comércio varejista foi introduzida no Brasil em 1949. Apesar de a CLT abrir uma série bastante grande de exceções – voltadas para as atividades que necessitam funcionar de forma ininterrupta ou são centrais para garantir o funcionamento da sociedade (vida) –, a lógica da construção dos direitos sociais foi estabelecer uma separação entre o tempo econômico (limitando-o) e o da reprodução social, buscando assegurar que, preferencialmente, o descanso coincidisse com o domingo, pois além da proibição de funcionamento em certos setores, houve uma preocupação de sobre-taxar a hora-extraordinária realizada no domingo como forma de garantir a condição de não trabalho para esse dia.[409]

A implementação do trabalho aos domingos começou a ser realizada em 1990, no governo Collor, quando ficou estabelecida a possibilidade de sua liberação, condicionada a uma negociação coletiva com o sindicato e a uma regulamentação do funcionamento do comércio pelas câmaras municipais. Mas a efetivação da possibilidade de extensão do funcionamento para todos os dias da semana ocorre somente a partir de 1997.[410] A nova

[407] Lucilene Binsfeld, presidente da CONTRACS, em exposição realizada no seminário sobre projeto organizativo da CUT. São Paulo 15 a 17 de março de 2005.
[408] Lei nº 10.101/00.
[409] O valor da hora-extraordinária no domingo é o dobro do pago nos demais dias da semana, ou seja, 100% sobre a hora normal.
[410] A MP originária era a 794, de 29/12/94, e a convertida em lei (Lei 10.101/00) foi a 1982-77, mas a redação que introduziu a possibilidade do trabalho aos domingos foi a da MP-1539-34/97.

regulamentação possibilitou a abertura do comércio sem a necessidade de negociação coletiva, ficando a opção a cargo do empregador. A única restrição legal é que, pelo menos uma vez por mês, o descanso semanal coincida com o domingo.

A adoção da liberação do trabalho aos domingos provocou três ordens de polêmicas: no campo econômico, social e religioso/cultural. Do ponto de vista econômico, as duas principais discussões são: 1) há geração de novos postos de trabalho com a realização do trabalho aos domingos? 2) Houve uma elevação das vendas e do faturamento do segmento? De um lado estão os que acreditam em medidas flexibilizadoras como essas contribuindo para elevar tanto as vendas como os empregos (PASTORE, 1997 e 2005). De outro, estão os defensores da posição de que há uma redistribuição das vendas entre os dias de funcionamento do comércio, mas como a renda é dada na economia, não deve ocorrer substantiva melhoria nas vendas. Ao mesmo tempo, do ponto de vista do emprego, tende a prevalecer uma redistribuição dos empregados, com rodízio do dia de folga, otimizando o uso do volume de trabalho disponível para os momentos em que há maior demanda, o que racionaliza e não expande o nível geral de emprego.

Segundo Ângelo e Siqueira, não há dados disponíveis para comprovar a tese de que a abertura do comércio aos domingos aumenta as vendas, o faturamento e gera mais empregos, pois seus defensores partem de pressuposições e não de dados empíricos. Esses autores citam um estudo realizado no Canadá, chegando, depois de analisar séries temporais, às seguintes conclusões:

> [...] não se observou impactos significativos sobre as vendas em decorrência do funcionamento do comércio aos Domingos; verificou-se uma alteração da distribuição das vendas entre os diferentes segmentos, beneficiando as lojas de departamentos; constatou-se também uma mudança no padrão de distribuição das vendas entre os dias da semana. Com o comércio aberto aos Domingos verifica-se um aumento das vendas nos Sábados e Domingos e um decréscimo nas Quintas e Sextas. (ÂNGELO e SIQUEIRA: 2005, p. 9).[411]

Na mesma perspectiva, não há a comprovação da geração de emprego, pois, mesmo não havendo dados específicos e com série histórica, pode-se verificar na pesquisa Provar,[412] realizada com 400 consumidores na cidade de São Paulo, que somente 4,8% dos consumidores

[411] O estudo canadense foi conduzido em uma província particular, a de New Brunswick, dispondo de uma série de tempo mensal coletada no período 1981-96.

[412] Programa de Administração de Varejo (Provar), da Fundação Instituto de Administração (FIA), entidade conveniada à Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade (FEA) da USP.

deixariam de comprar se o comércio não funcionasse aos domingos. Em segundo lugar, assim como no caso canadense, há evidencias empíricas de um deslocamento das vendas para grandes redes de varejo, *shopping centers* e hiper-mercados em detrimento dos pequenos comerciantes. Segundo o Sincovaga (Sindicato do Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios de SP), com a abertura do comércio aos domingos e o acirramento da concorrência, em torno de 9 mil supermercados (especialmente pequenos) fecharam entre 1994 e 1998 no Estado São Paulo. A mesma entidade diz que, a partir da liberação do trabalho aos domingos, somente na cidade de São Paulo, houve o encerramento das atividades em 3 mil pequenos estabelecimentos (mercearias e pequenos supermercados), o que significa a eliminação de 15 mil postos de trabalho (KREIN e TEIXEIRA, 2001). O que parece visível e factível é que o funcionamento do comércio aos domingos tenha provocado um deslocamento das vendas e das ocupações, favorecendo os grandes empreendimentos (*shoppings*, rede de lojas e hipermercados).[413] Trata-se, portanto, de uma medida que eleva o potencial de concorrência predatória entre grandes e pequenos estabelecimentos, em favor dos primeiros, ajudando a acentuar o processo em curso de concentração do setor em grandes redes. Do ponto de vista do emprego, pode haver um incremento de alguns novos empregos nos segmentos abertos aos domingos, mas isso não deve compensar as ocupações eliminadas nos setores prejudicados, pois a empresa tende a fazer uma alocação dos empregados, utilizando formas de compensação da jornada e até recorrendo a horas-extras, como mostra a pesquisa de Miranda (2005). Os grandes empreendimentos tendem a racionalizar mais a utilização do tempo de trabalho, ajustando-a à variação da demanda.

Além disso, Miranda (2005) mostra, em pesquisa empírica numa cidade da Grande Florianópolis, que a redistribuição dos dias de compra faz com que as principais redes, lojas e supermercados, concorrentes entre si, sejam impelidos a abrir para não perder espaço no mercado local. Esse movimento consolida-se, pois o domingo constituiu-se, especialmente nos shoppings e hipermercados, no segundo ou terceiro dia em que há maior volume de vendas, ocorrendo um fenômeno similar ao apontado pela pesquisa no Canadá.

[413] Nos primeiros 24 meses em que a autorização funcionou (1998-99), as lojas da Capital de São Paulo que abriram aos domingos tiveram vendas 20% superiores em relação às que permaneceram fechadas ("Loja que abre aos domingos fatura 20% mais". In: ***O Estado de S. Paulo***, 08/11/99).

Do ponto de vista cultural e religioso, há um movimento contraditório. Por um lado, historicamente, o domingo é um dia reservado para o descanso, o lazer e a dedicação ao Senhor (domingo)[414] para os cristãos, com forte tradição na sociedade brasileira.[415] Combinam-se a dimensão religiosa e o direito conquistado do descanso semanal como forma de possibilitar um dia de convivência comum entre os membros da família e a comunidade. Portanto, o descanso no domingo tem uma dimensão religiosa, mas também social e cultural. Por outro lado, no período recente, vê-se a "consolidação da cultura do consumo individual e conspícuo difundido no capitalismo" (DEDECCA, 2004, p.27), tornando-o fator de sociabilidade. A combinação, ou melhor, o embaralhamento entre lazer e consumo ocorre no *shopping center***,** "catedral das mercadorias" ou santuário do consumo e progressivo ponto de encontro de parcela da sociedade integrada (PADILHA, 2005). Nesse movimento contraditório estão prevalecendo os valores mercantis e individuais, fazendo com que a racionalidade econômica vá sobrepondo-se a todas as demais esferas de vida (GORZ, 2003).

O terceiro ponto de polêmica e conflito está no campo social, pois o funcionamento do comércio aos domingos encontra respaldo da maioria dos cidadãos consumidores, mas oposição de parte significativa dos trabalhadores. Os trabalhadores, em geral, têm uma visão muito negativa da forma como o trabalho aos domingos está (des)regulamentada, pelos impactos na sua vida de trabalho e social/familiar. Miranda (2005), entrevistando mulheres que trabalham aos domingos, chega às seguintes conclusões:

1) A jornada é ampliada sem que haja remuneração adicional, pois há uma combinação, em 100% dos casos da amostra,[416] do trabalho aos domingos com banco de horas, portanto, algumas horas são 'compensadas' em outro momento, sem nenhuma contrapartida. A troca é simples, no sistema de 1 por 1, feito através de um revezamento de empregados. Boa parte dos sistemas de compensação não foi negociada com o sindicato, mas instituída unilateralmente pelas empresas;

2) O dia de folga não é fixo (em 93% dos casos), alterando-se a escala de horário e de descanso toda semana, o que dificulta a organização da vida familiar, da

[414] A ressurreição de Cristo ocorreu no dia seguinte ao Sábado, no domingo.

[415] O terceiro mandamento da Igreja Católica Apostólica Romana prescreve: "Guardar os Domingos e Festas**".**

[416] Miranda (2005) realiza 30 entrevistas com mulheres que trabalham em shopping, material de construção, varejo, hipermercado na cidade de São José, em Santa Catarina. Nesta cidade, a liberação do comércio aos domingos existe desde 1996, introduzida por lei municipal.

convivência com os filhos e esposo. O problema é agravado com a não existência de creche nas empresas, mesmo as com mais de 30 empregados;

3) Existe a dificuldade de combinar o trabalho doméstico com o emprego, especialmente para as mulheres, dada a existência da sobre-jornada. O dia de folga é dedicado, para boa parte das entrevistadas, ao cuidado da casa, evidenciando a precariedade e pouca freqüência da participação em atividades de lazer;

4) O trabalho aos domingos favorece quase exclusivamente as empresas, mas deixa marcas profundas na vida da trabalhadora, afetando a sua vida social e familiar. As empregadas entrevistadas, na sua maioria, têm a sensação de sempre estarem exaustas, o que tende a provocar doenças do trabalho.[417] O horário irregular também afeta a possibilidade de as pessoas terem tempo para estudar e buscar uma outra ocupação.

As conclusões dessa enquete explicitam as razões da oposição de parte do movimento sindical à liberação do trabalho aos domingos, defendendo o direito de o trabalhador poder descansar neste dia, de preservar o convívio social e familiar, de não ter uma jornada tão extenuante e de ter melhores condições de trabalho. A estratégia do movimento sindical combina uma campanha pela alteração da regulamentação nacional da medida, por meio de manifestações nos estados e em Brasília, com a luta pela sua regulamentação através de negociação coletiva. Nos últimos 3 anos, a CONTRACS tem desenvolvido uma campanha nacional contra o trabalho aos domingos. Chegou, em 2005, a empreender uma negociação com o Ministério de Trabalho, mas, por enquanto, não houve um acerto sobre o conteúdo da medida para enfrentar o problema. Além disso, procurou órgãos do Poder Legislativo em estados da federação e nos municípios para tentar obter uma proibição local do funcionamento do comércio aos domingos. Ao mesmo tempo, em outra frente, busca-se a regulamentação do trabalho aos domingos por meio de negociação coletiva. "A partir de 2000, verifica-se, em três das sete negociações coletivas acompanhadas no setor, a inclusão de cláusulas sobre a adoção do trabalho aos domingos e de critérios para a sua execução. Destas, duas estabelecem regras

[417] Testemunho de uma trabalhadora: "A impressão que a gente tem é que saímos de casa quando os filhos têm 01 ano e voltamos quando eles têm 15 anos. Ou seja, não participamos dos melhores momentos deles. Somente quando é obrigado como quando eles estão doentes (comerciária de 31 anos, empregada de um supermercado)" (MIRANDA, 2005, p. 57).

para a implantação do trabalho neste dia – uma a partir de 2000 e outra de 2003 – e uma registra o compromisso entre as partes de discutir a adoção do trabalho aos domingos" (DIEESE, 2005, p.11). Por enquanto, a liberação do trabalho continua afirmando-se e constituindo-se em uma das principais formas de flexibilizar a distribuição da jornada de trabalho.

A questão a ser discutida é: que grupos sociais são favorecidos pela liberação do trabalho aos domingos? Por enquanto, percebe-se que os trabalhadores/as do setor estão sendo prejudicados, pois, como diz o slogan da campanha da CONTRACS: "pimenta nos olhos dos outros é refresco". Ao mesmo tempo, não há evidências comprovadas de que se eleva o nível de emprego ou de remuneração. Em segundo lugar, os pequenos comerciantes, fora dos shoppings, tendem a perder mercado. Quem se beneficia são as grandes cadeias de lojas, hipermercados, shoppings e o consumidor. Enquanto os trabalhadores do comércio sofrem com a restrição do uso de seu tempo, os consumidores vêem ampliados os horários que podem realizar as suas compras. Inclusive, é interessante observar na pesquisa do Provar que os mais entusiastas da abertura do comércio aos domingos são os que têm melhor renda na sociedade.

O ponto fundamental é que a liberação do trabalho aos domingos está incluída em um arcabouço mais geral de flexibilização que engloba diversas medidas, tais como as horas-extras e o banco de horas ou compensação individual da jornada, num contexto de elevado desemprego. O conjunto dessa regulamentação contribui para acentuar a precariedade do trabalho.

3.1.4. Turnos ininterruptos de revezamento[418]

A previsão de uma regulamentação especial de turnos ininterruptos de revezamento tem a finalidade de proteger e zelar pela vida do trabalhador, pois a alteração do seu relógio biológico[419] traz prejuízos à saúde e à sua vida familiar e social.[420] A Constituição Federal de

[418] Confesso que o relato das situações de turno de revezamento e das diferentes escalas que as empresas estão praticando para aumentar o tempo de trabalho foi uma das maiores surpresas que tive na pesquisa. Cada setor e até empresa utiliza-se de uma fórmula de escala distinta. É um tema que necessita urgentemente de um estudo específico e de campo.

[419] Tende a desorganizar o ciclo biológico, devido a alternância nos horários do sono, alimentação, metabolismo gástrico etc. Essas alterações reduzem a capacidade de recuperação do desgaste físico e tendem a elevar o risco de acidente devido ao sono e cansaço.

1988, refletindo uma luta expressiva existente em muitas empresas, estabelece a jornada de 6 horas, mas admite sua alteração mediante negociação coletiva. Abre, assim, margem para os agentes sociais estabelecerem uma distribuição da jornada específica para cada setor ou empresa, mas há a compreensão de que o legislador objetivou amparar o trabalhador, reduzindo a jornada de trabalho, devido à natureza desgastante do revezamento constante. Nos cálculos do DIEESE (1997), a alteração na Constituição reduziu a jornada anual de 2.191,5 horas para 1.753,2 horas, com a média semanal passando de 42 horas para 33 horas e 36 minutos.

A partir da efetivação do turno de 6 horas, com a possibilidade de extensão para 8 horas, estabelece-se uma grande disputa pela sua efetivação. No princípio, prevaleceu o entendimento – e a própria orientação do MTE[421] para a fiscalização foi explícita neste sentido – de que, não havendo negociação, a jornada seria de 6 horas. Em parte significativa das indústrias, especialmente as de processo contínuo, ela começou a ser adotada, a partir da pressão sindical, fazendo com que as empresas precisassem ter 5 turmas para poder cumprir a norma.

Com essa possibilidade de alteração da jornada pela negociação, abriu-se espaço para inúmeros arranjos e escalas, adaptando-a às necessidades de cada empresa. Assim, tornou-se um assunto extremamente complexo e conflitivo. Em entrevistas com sindicalistas,[422] fica evidente um caleidoscópio de situações que vão desde a alteração da dinâmica de funcionamento da empresa para tentar descaracterizar o turno ininterrupto até a negociação com o sindicato, inclusive com casos de compra do direito pela empresa para manejar a jornada de acordo com a sua demanda.[423] O fato objetivo é que aumentou o poder de pressão do empregador para alterar a jornada e descaracterizar a regulamentação presente na

[420] Problemas para a organização fora do local de trabalho, especialmente com o convívio social e familiar e o desenvolvimento de atividades comunitárias.

[421] O Ministério do Trabalho, por meio de sua Secretaria de Relações do Trabalho, baixou a instrução normativa nº 1, de 12 de outubro de 1988, para instruir o trabalho de fiscalização sob sua responsabilidade. Diz a instrução normativa: ocorrendo a hipótese de trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, a jornada será de 6 (seis) horas (DIEESE, 1997).

[422] Setor das indústrias urbanas e químicos.

[423] Por exemplo, um acordo assinado com uma importante multinacional do setor químico ampliou o funcionamento da empresa nos finais de semana, com as folgas variando numa escala de 6 (dias) de trabalho e 2 (dias) de descanso. A empresa concedeu um aumento de 10% nos salários em troca de os trabalhadores aceitarem a mudança da jornada. É óbvio que o sindicato ficou falando sozinho. Aliás, o conflito entre sindicato e base é comum nesse assunto, pois o trabalhador tende a olhar o curto prazo e o sindicato (alguns mais preparados) chama a atenção para os efeitos no longo prazo.

Constituição de 1988. Em geral, a sensação dos dirigentes é de que a imposição da alteração na jornada se deu como uma avalanche. Em alguns lugares, conseguiu-se resistir, mas a lógica de ampliação da flexibilização na determinação da jornada avançou fortemente no período recente. Esse tema, diferentemente da situação salarial, não apresentou reversão nos últimos tempos. Como é um tema que afeta fortemente a saúde e segurança do trabalho, há uma espécie de reclamação de que o sistema de fiscalização está voltado somente para a formalização do emprego. Por exemplo, no setor siderúrgico privatizado, por meio de negociação coletiva ou por imposição da empresa, a estruturação dos turnos sofreu alteração, eliminando-se a 5ª turma e elevando a jornada mensal de trabalho.

A questão é que prevaleceu uma lógica de enxugamento de quadros (reengenharia), num contexto de instabilidade, baixo crescimento, aumento da concorrência e valorização do capital financeiro, fazendo com que as empresas adotassem uma estratégia de reduzir custos por meio da alteração e controle da jornada. Por exemplo, no setor elétrico, houve aumento da demanda nos últimos anos, no entanto o número de empregados não sofreu alteração. Algumas empresas começaram a combinar diversos tipos de escala, aumentando a jornada – parte, então, do excedente vai para o banco de horas, outra parte é paga em forma de extra e outra 'perde-se' no setor de recursos humanos. Assim, ainda há, por enquanto, pouco espaço para a ação coletiva, dado o contexto desfavorável e o fato de essa ser uma questão que geralmente vem acompanhada de alguma barganha, em termos monetários. Além disso, em algumas situações, os próprios trabalhadores preferiram ter jornadas um pouco mais longas para também ter uma folga maior e gastar menor tempo com transporte.

A situação tornou-se mais complexa também porque há uma controvérsia envolvendo a interpretação do artigo 7º da Constituição Federal sobre a validade da negociação que amplia a jornada e o pagamento de horas extras.[424] A questão é a crescente pressão para flexibilizar a norma constitucional na perspectiva de estender a jornada, pois há um maior número de empresas que procuraram ampliar o tempo de utilização dos equipamentos, com a elevação da composição orgânica do capital.

[424] "Estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não têm direito ao pagamento da sétima e oitava horas como extras" (Súmula nº 423/2006 do TST).

> […] A adoção de mais um turno, noturno, ou de turnos ininterruptos de revezamento[425] são opções que vêm crescendo junto aos empresários por serem dois meios de aumentar significativamente o período de utilização do capital constante. O sistema de turnos ininterruptos de revezamento vem crescendo nas manufaturas desde meados da década de 80. Ele é mais utilizado em grandes firmas com elevada composição orgânica de capital, onde o uso prolongado do capital é importante para o retorno mais rápido dos recursos financeiros investidos e para acelerar a depreciação evitando que ele se torne obsoleto (CALVETE, 2006, p. 91).

As estratégias patronais vão em duas direções, visando à ampliação da flexibilização. Uma parte procura descaracterizar os turnos ininterruptos, estabelecendo jornadas de 8 horas fixas e concedendo 2 dias de descanso por semana. Isso é muito comum nas empresas metalúrgicas. Por exemplo, a FORD, depois de 07 anos, transformou os turnos de revezamento em turnos fixos, prerrogativa que, no entendimento do TST,[426] não depende de negociação coletiva, mas que ampliou a jornada efetiva de trabalho.

A outra estratégia, especialmente nas empresas de processo contínuo, é alterar o sistema de distribuição da jornada, re-introduzindo as 8 horas como forma de elevar a jornada média de 33,3 para 36 horas por semana e livrando-se, ainda, do pagamento da sétima e oitava hora como adicional, já que um entendimento predominante no TST[427] afirma essa perspectiva, com a condição de ser fruto de negociação coletiva.

Por último, é preciso chamar a atenção para a necessidade de realização de um estudo mais sistemático sobre as diferentes formas de as empresas organizarem a jornada e estabelecerem as escalas, pois há novidades importantes a serem desvendadas neste âmbito.

3.1.5. O descanso intra-jornada (horário de almoço)

A legislação prevê que o descanso no intervalo do almoço seja de no mínimo 1 e no máximo 2 horas, quando a jornada é de 8 horas diárias. Nas jornadas de 6 horas, o intervalo de descanso é de 15 minutos. Admite que a ampliação do intervalo mediante negociação coletiva.

---

[425] OECD (1998, p.161) "Shift-working may be defined as a situation where one wage earner replaces another at the same task within a 24-hour period".

[426] Há uma disputa em torno da própria definição da jornada em turnos de revezamento, que se caracteriza, na compreensão do Superior Tribunal de Justiça, pela existência de um sistema de revezamento com turnos diversos e com alternância periódica nos horários.

[427] "Há que se admitir como excludente do direito ao pagamento como extras das horas excedentes à sexta diária a expressa previsão normativa de fixação de jornada de oito horas e desde que observado esse limite e o de quarenta e quatro horas semanais", explica o ministro Brito Pereira na ementa da decisão. "Do contrário, estar-se-ia negando vigência ao texto constitucional inscrito no artigo 7º, inciso XIV, no que excepciona a jornada de seis horas na hipótese de negociação coletiva, sem cogitar de qualquer compensação", acrescenta. (TST**,** 1/09/2006). Disponível em: www.tst.gov.br. Acesso, 21 nov. 2006.

O intervalo menor do que uma hora necessita de autorização do Ministério do Trabalho e Emprego.[428]

Esse é um tema que aparece constantemente nas negociações coletivas,[429] geralmente estipulando-se pequenos intervalos de descanso a serem compensados no final do dia, ou reduzindo-se o período do almoço para 30 ou até 15 minutos. Por exemplo, na indústria, 40% das unidades de negociação relativas a este setor autorizam a redução do intervalo – na maior parte dos casos para 30 minutos – desde que cumpridas as exigências legais. É interessante observar que aproximadamente 30% das categorias da indústria que negociam a redução do intervalo passam a fazê-lo entre 1997 e 1999 (DIEESE, 2005, p.8).

Apesar de o tema ter grande incidência nos contratos coletivos analisados pelo Dieese e por outras pesquisas, há uma nova interpretação do Tribunal Superior do Trabalho invalidando tal norma.[430] O Tribunal compreende que a redução do intervalo compromete a saúde do trabalhador, que é um direito de todos e um dever do Estado, garantido em norma pública que não é objeto de negociação coletiva, pois esta deve objetivar melhores condições de trabalho (VASCONCELLOS, 2006).

3.1.6 Outras alternativas de flexibilização da distribuição/extensão do trabalho

Além das formas de flexibilização analisadas acima, a distribuição da jornada apresenta especificidades em muitas categorias profissionais, onde foram criados regimes especiais de composição do tempo de trabalho, fruto de negociação ou de gestão discricionária dos empregadores. Dada a grande diversidade, optou-se por dois exemplos, que apresentam controvérsias e revelam claramente uma perspectiva de ampliar a flexibilização do tempo de trabalho, sem que tenha ocorrido mudança legal: agricultura moderna e vigilância.

---

[428] "O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, quando ouvido o Departamento Nacional de Higiene e Segurança do Trabalho (DNHST) (atualmente Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho - SSMT), se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares" (artigo 71, § 3º da CLT).

[429] Das 90 unidades de negociação analisadas, 58 (64%) estabelecem em seus acordos e convenções coletivas disposições sobre esse tema, entre 1996 e 2004 (DIEESE, 2005).

[430] Orientação Jurisprudencial nº 342/2004 do TST.

No setor de vigilância, negociou-se, a partir dos anos 90, um "cardápio" bastante variado e flexível de escalas de trabalho. "Até 1997, as escalas 5x1(cinco dias trabalhados por um de descanso), 6(dias)x1(dia), 12x 12(doze horas trabalhadas por doze de descanso) e 12x36 (12 horas de trabalho e trinta e seis de descanso) são as mais usuais. A partir de 1998, os acordos permitem escalas como 4x2 e 5x2, desde que respeitada a carga horária máxima permitida por semana estabelecida em Lei (44 horas)" (IKEDA, 2005, p.72). Em 2002, surge uma nova possibilidade de escala para a categoria: a jornada especial para eventos, excepcionalmente admitida em eventos de curta duração (feiras, espetáculos, seminários etc), "respeitado o limite constitucional em relação à semana e o limite convencional em relação ao mês" (Ikeda, loc.cit). Das inúmeras possibilidades previstas para o segmento no Estado de São Paulo, a que apresenta maior efetividade é a jornada de 12 por 36, em que o vigilante trabalha 12 e descansa 36 horas. Trata-se, na verdade, de um horário especial de trabalho, de um regime de compensação de horário mais conhecido no jargão trabalhista como "12x36" (VASCONCELLOS, 2006). É uma flexibilidade, legitimada pelos atores sindicais, que advém da autonomia privada coletiva.[431]

Esse é um regime de distribuição da jornada que permitiu a redução do pagamento de horas-extras pelos empregadores. Como demonstrou Ikeda (2005), a proporção de trabalhadores do setor de segurança que não faz hora-extra aumentou durante a década de 90 de 38%, em 1992, para 50% em 1999, com a introdução dos inúmeros regimes flexíveis de trabalho acima citados.

A adoção desses tipos de flexibilidade de jornada é contestada por alguns juristas, apesar da jurisprudência predominante admitir o regime de 12 x 36, quando previsto em normas coletivas da categoria. Os argumentos principais que contestam a legalidade do regime baseiam-se nos princípios constitucionais da dignidade da pessoa, nos valores sociais do trabalho e nas normas de saúde e segurança. Esses princípios, que objetivam a redução dos riscos inerentes ao trabalho, estão amparados também na CLT, que limita a 10 horas a jornada máxima diária. Não há, portanto, compensação lícita a partir da 10ª hora. Além disso, o trabalhador estará submetido a um regime de trabalho que lhe é nocivo. Nesse contexto,

[431] "A autonomia privada coletiva vem, no mesmo Diploma Legal, a ser limitada pelo respeito que se deve dispensar, acima de tudo, aos princípios fundamentais constitucionais da dignidade do ser humano e dos valores sociais do trabalho" (VASCONCELLOS, 2006, p.204).

Vasconcellos (2006, p.205) ressalta que o "Direito Coletivo do Trabalho, como ciência autônoma, rege-se por princípios próprios, dentre eles o que concerne à segurança e medicina do trabalho, proibindo que as normas de segurança e medicina do trabalho sejam violadas, alteradas ou sequer flexibilizadas por intermédio de negociação coletiva". Apesar da existência dessa tese, o regime de trabalho flexível é amplamente majoritário no setor da segurança privada, legitimado por um processo negocial.

O outro exemplo foi a tentativa, a partir de 1998, de os empregadores rurais do Estado de São Paulo consolidarem novos regimes de distribuição do tempo de trabalho na colheita da cana e laranja, destacando-se o sistema de 5 dias trabalhados e um de descanso (5 por 1), independentemente do dia da semana em que ocorre a folga. Com isso, a empresa garante o trabalho contínuo nos 7 dias da semana durante a safra. Como o novo sistema não foi objeto de negociação coletiva, os sindicatos de trabalhadores reagiram, alegando, em primeiro lugar, que houve um aumento da jornada mensal, pois o número de dias livres no mês ficaria em 5, o que significa ter 40 horas de descanso e 188 horas de trabalho efetivo. Assim, ultrapassa-se a jornada prevista de 220 horas/mês (incluindo o descanso semanal remunerado) sem que haja o pagamento de horas-extraordinárias.[432] As empresas argumentaram que haveria uma compensação entre os meses. Em segundo lugar, os sindicatos se opuseram à distribuição irregular do dia de folga, que promoveria um desencontro familiar e dificuldade na participação em atividades sociais, pois a folga raras vezes cai no final de semana. É interessante que esse aspecto gerou um conflito entre os trabalhadores: os empregados residentes na própria região do trabalho assumiram uma postura totalmente contrária a esse sistema de compensação, enquanto os migrantes de outras regiões foram mais favoráveis a ela, pois vivem em função do trabalho e a possibilidade de ter alguma folga no meio da semana facilita a realização de atividades bancárias ou de correio. Em geral, os sindicatos ligados à Federação dos Assalariados Rurais do Estado de São Paulo estão desenvolvendo campanhas contrárias à sua adoção, conseguindo reverter o sistema 5 por 1 em diversos locais de trabalho.

Esses são dois, entre tantos outros exemplos que poderiam ser citados, em que se estabelece uma disputa sobre o controle do tempo de trabalho. No primeiro, há uma

[432] A remuneração, geralmente, é por produção. É assegurado um piso salarial, mas o valor efetivamente percebido pelo trabalhador depende da sua produção na colheita.

legitimação da flexibilização pelos sindicatos; no segundo, há uma oposição das entidades sindicais, caracterizando-se uma disputa própria da relação entre capital e trabalho.

4. A discussão sobre mudanças na duração da jornada

Marx (1985) define a jornada como o tempo em que o trabalhador fica à disposição de um empregador em troca de um salário, composto pelo tempo necessário e o excedente. No capitalismo contemporâneo, o distanciamento entre as duas frações acentua-se, pois, apesar da constante elevação da produtividade do trabalho, há uma pressão pela extensão da jornada de trabalho, aumentando a taxa de mais-valia. Em outros termos, no período recente, a lógica da flexibilização não se estabeleceu só na perspectiva de distribuir a jornada de forma irregular para acompanhar a demanda efetiva, mas também na de ampliação do tempo que o trabalhador fica à disposição do capital.

O aumento formal da jornada de trabalho foi objeto de pressão e negociação em alguns países centrais,[433] mas não ocorreu no Brasil. A questão central no Brasil foi, seguindo tendências internacionais, de buscar eliminar a porosidade, ampliar a liberdade de o empregador distribuir de forma irregular a jornada no decorrer do ano, intensificar o ritmo e ter a possibilidade de utilizar as 24 horas durante os 365 dias do ano. Mas também ocorreram importantes alterações na duração do tempo de trabalho, na perspectiva de ampliar a flexibilização, destacando-se, entre elas, a larga utilização das horas-extras e a invasão do tempo social.

A jornada formal de trabalho no Brasil é de 44 horas, mas a efetivamente realizada situa-se muito acima para quase metade dos trabalhadores/as, pois o número de horas excedentes é bastante expressivo. A redução da jornada é um ponto permanente na pauta sindical, tornando-se, em alguns momentos, objeto de campanhas mais intensas.[434] A partir dos anos 90, a luta pela redução da jornada encontrou maior dificuldade de prosperar, devido ao processo de desestruturação do mercado de trabalho, fragilização do movimento sindical e

[433] Cf. Freyssinet, 2006. O autor destaca os acordos realizados na Alemanha e França, que prevêem uma elevação da jornada sem aumento da remuneração. Também conferir CESIT/MTE, 2006.

[434] Por exemplo, em 2004, as principais centrais sindicais do país (CAT, CGT, CGTB, CUT, Força Sindical e SDS, com apoio do DIEESE) lançaram uma campanha unificada pela ampliação do nível de emprego, com redução da jornada de trabalho de 44 para 40 horas semanais e eliminação das horas-extras e do banco de horas.

prevalência de uma agenda flexibilizadora em vez do avanço da regulação social e pública do trabalho. Além disso, intensificou-se a polêmica em torno de sua eficácia na geração de postos de trabalho e aumento da produtividade.[435]

Nas 90 negociações coletivas anuais, entre 1996 e 2004, registradas pelo Dieese, observa-se que, na média anual, em 13 delas há cláusulas prevendo uma redução da jornada legal, sendo que 10 são do setor industrial (borracha, extrativas, metalúrgicas, de papel e química) e as demais do setor de serviços (processamento de dados, transporte coletivo de passageiros e transportes aéreos).[436] Nos demais setores presentes na amostra do SACC, não há redução da jornada por negociação. Também chama a atenção o fato de que as cláusulas se encontram, em sua maioria, nos acordos coletivos por empresa e não na convenção da categoria. Além disso, há uma concentração maior de redução da jornada no setor administrativo (DIEESE, 2005).[437]

Somente um acordo, dentre os analisados na amostra, vincula a redução com a modulação anual da jornada. Cruzando os dados da dissertação de Manzano (2004) e outros estudos, pode-se supor que o número de acordos de banco de horas é mais expressivo. Em todo caso, como o próprio estudo do Dieese indica, foi mais complicado conseguir, no período, uma redução em negociações centralizadas.

O problema é que a bandeira da redução da jornada tinha pouco espaço para prosperar na década de 90 e nos primeiros anos do século XXI, pois a questão central, para os trabalhadores, era o emprego, buscando-se mecanismos para garantir sua manutenção, de preferência com uma certa segurança. No contexto adverso dos anos 90, são poucos os acordos, como visto anteriormente, que prevêem como contrapartida da modulação a redução da jornada.

As mudanças dos anos 90 colocam a discussão da redução da jornada em um terreno muito mais complexo, pois o que está em questão são as formas de intensificação do ritmo de

[435] Cf. Calvete (2006), que faz um levantamento de todas as polêmicas e discussões sobre a redução da jornada.
[436] Também foram registradas cláusulas que estabelecem jornadas específicas para determinadas atividades, como 36 horas para enfermeiros e operadores de fotocomposição gráfica e 30 horas semanais para digitadores. Entre os professores, esta negociação é freqüente e centra-se na definição da duração da hora-aula, geralmente de 60 minutos para a educação infantil, 50 minutos para o período diurno e 40 minutos para o noturno (DIEESE, 2005).
[437] Cerca de 44% dos acordos coletivos de trabalho que compõem o SACC-DIEESE estabelecem jornadas inferiores ao limite legal (7 em 16). Dentre as convenções coletivas de trabalho, essa proporção é de aproximadamente 8% (6 em 74), o que indica a dificuldade de negociação da redução da jornada de trabalho de forma centralizada (DIEESE, 2005, p.4).

trabalho e as formas de controle patronal do tempo de trabalho. Ou seja, a pressão empresarial, no caso brasileiro, especialmente nos setores mais dinâmicos, é pela alteração das formas de distribuição da jornada na perspectiva de ampliar a sua extensão de forma indireta e eliminar todos os tempos mortos. É essa a investida do capital no período recente.

Nesse sentido, como forma de amarrar a presente discussão, serão abordadas a seguir as três dimensões acima indicadas, ou seja, a possibilidade de ampliação da jornada pela utilização das horas-extras, a sobreposição do tempo de trabalho sobre o tempo da reprodução social e a sofisticação dos mecanismos de controle da jornada.

4.1 A jornada extensiva e as horas-extras[438]

A flexibilidade da jornada pode ser observada no volume expressivo de horas-extraordinárias, fazendo com que a jornada efetiva seja muito maior do que a formal para grande parcela dos ocupados. Utilizando como referência a PED para a Região Metropolitana de São Paulo, verifica-se um salto significativo na média dos assalariados que trabalharam acima da jornada legal permitida, pulando de 27%, em 1986, para 42,6%, em 1989.[439] Nos anos 90, essa média foi mantida, elevando-se para próximo de 45% entre 2000 e 2004. Em 2005, houve um pequeno recuo, para 42,6%. Os setores industrial[440] e de serviços ficaram um pouco abaixo da média. Enquanto isso, no comércio a proporção de trabalhadores que realizam horas-extras é bem mais expressiva, passando de 43,1%, em 1988, para 63,1%, em 2004. A jornada média trabalhada nesse setor, em 2004, ficou acima da jornada legal vigente até 1988, ou seja, 48,2 horas por semana.

[438] A extensão da jornada normal de trabalho, bem como a prática de utilização de horas-extras variam significativamente de país para país. Muitos são os fatores que interferem nessa determinação, sendo mais significativos: o grau de organização sindical, o nível de consciência social, o grau de intervenção estatal, o estágio da composição orgânica do capital, o nível salarial, a distribuição de renda e a complexidade e grau de intervenção do arcabouço legal regulamentador (CALVETE, 2006, p. 97).

[439] Apesar de a Constituição Federal ter aumentado os adicionais incidentes sobre as horas-extras e sobre os depósitos ao FGTS pago nas despedidas sem justas causa e, ao mesmo tempo, ter reduzido a jornada semanal, na prática a extensão da jornada para além da legal cresceu no decorrer da década de 90, tanto entre o total de ocupados como entre os assalariados.

[440] No setor industrial, a média subiu de 21,4% para 42% entre 1988 e 2004. No de serviços, o salto foi de 25,5% para 40,9% no mesmo período. A média é mais baixa no setor de serviços, por incluir o setor público.

O comportamento de elevação mostra que as empresas, apesar de a Constituição Federal elevar o valor da hora-extra para 50%, utilizaram esse expediente como forma de compensar a redução legal da jornada em 1988.[441]

Além disso, existe uma questão adicional, destacada por Calvete (2006, p. 117), que é o fenômeno das horas-extras não pagas.

> Em levantamento realizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), através do Sistema de Fiscalização e Inspeção do Trabalho (SFIT), foram apuradas 10.001 autuações de não-pagamento de horas extras no ano de 2004. É o quinto atributo mais autuado pelos fiscais do trabalho, ficando atrás apenas do não-depósito do FGTS, atraso ou não-pagamento de salários, não-registro em carteira e não-pagamento de descanso remunerado…
> Outro indicador desse grave problema foi obtido em pesquisa realizada pelo Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT). Nessa pesquisa, foram entrevistados 99 juízes trabalhistas em todo o território nacional, que declararam ser o não-pagamento das horas extras a segunda demanda mais levada aos tribunais trabalhistas pelos trabalhadores em micro e pequenas empresas, perdendo somente para o reconhecimento do vínculo trabalhista.

O não cumprimento da legislação é um fator que agrava a flexibilidade/ precariedade do mercado de trabalho brasileiro, dada a frágil estrutura de fiscalização do MTE, a morosidade, a não criminalização dos delitos trabalhistas e a possibilidade de negociação do direito quando, por vezes, o conflito é defraudado em instâncias judiciais.

O número expressivo de horas-extras pode ser explicado por diversos fatores. Em primeiro lugar, há facilidades legais para as empresas utilizarem-nas como mecanismo de ajuste do volume de trabalho de acordo com as suas demandas. Mesmo com os limites legais vigentes, existe o potencial de um trabalhador realizar 552 horas/ano, desconsiderando o trabalho nos sábados, domingos e feriados, segundo cálculo do Dieese (CUT, 2006). A jornada anual implicitamente permitida seria de 2.568 horas (2.016 normais + 552 extras).[442] È interessante notar que a larga utilização ocorre mesmo tendo-se outros instrumentos flexíveis de ajustes, tais como a inexistência de mecanismos contra a dispensa imotivada e as férias

[441] A Constituição promulgada em 1988 reduziu a jornada de trabalho de quarenta e oito horas semanais para quarenta e quatro de forma generalizada, ao mesmo tempo em que encareceu o custo fixo do trabalho, aumentando o percentual de "multa" para demissão sem justa causa de 10% para 40% do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e aumentando o valor do adicional de hora-extra de 20% para 50%.

[442] A legislação brasileira permite uma jornada de trabalho de até 54 horas semanais (44 + 2 horas-extras por dia), sem contar a possibilidade de o empregado também realizar horas-extras aos sábados e domingos, o que poderia aumentar a jornada para até 74 horas.

coletivas. Além disso, há os mecanismos de compensação ampliada que não interferem na quantidade de horas trabalhadas, mas na remuneração dessas horas.

Tabela 3.1 - Horas Semanais Trabalhadas pelos Ocupados e pelos Assalariados no Trabalho Principal
Demais Municípios da Região Metropolitana de São Paulo – 1990-2005

Ocupados	Ocupados			Assalariados		
	Média	50% Trabalharam Até	% dos Ocupados que Trabalharam Mais que a Jornada Legal (1)	Média	50% Trabalharam Até	% dos Assalariados que Trabalharam Mais que a Jornada Legal (1)
1990	43	44	41,3	43	44	38,6
1991	43	44	42,9	43	44	41,2
1992	43	43	42,9	43	44	41,2
1993	43	43	43,2	43	43	40,6
1994	43	43	43,8	43	43	41,3
1995	43	44	45,0	43	44	43,3
1996	43	42	44,8	43	43	42,8
1997	43	42	45,4	43	42	43,4
1998	43	42	43,7	43	42	41,7
1999	44	43	46,3	43	43	44,5
2000	44	44	47,7	44	44	46,7
2001	43	42	45,4	44	43	44,9
2002	44	44	46,8	44	44	45,9
2003	44	44	46,4	44	44	45,6
2004	43	44	45,2	44	44	44,5
2005	43	43	43,5	44	44	42,6

Fonte: SEP. Convênio SEADE-DIEESE. Pesquisa de Emprego e Desemprego.
(1) A partir de novembro de 1988, a jornada legal considerada passa de 48 para 44 horas semanais.
Nota: Exclusive os indivíduos que não trabalharam na semana.

Em segundo lugar, os custos, apesar de o valor ser de 50% a mais que a hora normal, são baixos o suficiente para compensar a não contratação de novos trabalhadores, mesmo num sistema em que o empregador tem ampla liberdade para despedir. Segundo pesquisa realizada por Silva, Conceição e Pelatieri, as horas-extras significariam uma despesa anual de aproximadamente 0,96% da renda líquida nas pequenas empresas, de 0,63%, nas médias e 0,55% nas grandes. O mesmo estudo mostra que o custo anual com o pagamento de horas-extras é de, pelo menos, 6,1 bilhões (caso todas as empresas paguem um adicional de 50%), o

que significa 0,63% do faturamento líquido (SILVA, CONCEIÇÃO e PELATIERI, 2006: 150).[443]

Em terceiro lugar, o crescimento das horas-extras, num primeiro momento, pode ser compreendido no âmbito do ajuste e reorganização que as empresas foram obrigadas a fazer pela regulamentação cristalizada na Constituição de 1988. A partir de então, o fenômeno tem relação com a dinâmica do mercado de trabalho, que ficou caracterizada pela insegurança de um crescimento sustentado na economia. Conforme a tabela 3.1, quando há uma combinação de maior crescimento sem perspectiva de sua sustentabilidade, o número de horas-extras tende a aumentar. As empresas responderam ao aumento da produção com a elevação das horas-extras. Nos anos subseqüentes ao Plano Real (95-97), também houve uma elevação no patamar de horas-extras utilizadas. Esse momento é caracterizado por uma taxa de crescimento acima da média do período e por uma reestruturação econômica proporcionada pela valorização do Real e pela abertura comercial. Entre 2001 e 2003, a taxa ficou relativamente estabilizada, em um contexto de baixo crescimento, subindo um pouco em 2004 e caindo em 2005, quando há uma correspondente queda do PIB. Em síntese, a utilização das horas-extras tende a variar de acordo com a dinâmica econômica, o mercado de trabalho e o ambiente político e social do país. Em todo caso, a possibilidade da utilização de horas-extras sempre está colocada, constituindo um mecanismo que proporciona grande liberdade para as empresas ajustarem a jornada às suas necessidades de produção.

Por último, num contexto de alto desemprego e queda do poder de compra dos salários, os trabalhadores podem optar por fazer hora-extra, não como uma manifestação da sua livre vontade, mas pressionados pelo receio de perder o emprego caso se neguem a atender o pedido da empresa. Também não é raro que o trabalhador, em setores com piores remunerações, demande horas-extras como forma de complementar o rendimento. Na pesquisa feita pela CUT (2006), a grande maioria (76,9%) dos trabalhadores não se sente pressionada a fazer horas-extras. Ao mesmo tempo, 45,3% dos trabalhadores responderam que fazer horas-extras é uma forma de complementar o salário (+ 14,6% pretendem comprar um bem). Em segundo lugar – 23,4% dos/as entrevistados/as –,[444] aparece como motivação a intenção de demonstrar algum

[443] Os dados das empresas, por tamanho, foram extraídos da Pesquisa Industrial do IBGE, 2003. Considerou-se, no cálculo, que 40% dos trabalhadores fazem horas-extras, limitando-se a 110 o seu número no semestre.
[444] A CUT, com a ajuda do Dieese, realizou em 2005 uma pesquisa envolvendo 29 sindicatos e cinco ramos de atividades (metalúrgicos, químicos, vestuário, transporte e comércio), em abrangência nacional, com a finalidade

comprometimento com a empresa. Calvete (2006, p. 97) afirma que a postura dos trabalhadores estimula a realização de horas-extras, fazendo com que essa prática fique em "sintonia com os valores individualistas da sociedade atual".[445]

Os trabalhadores inseridos de forma mais precária na estrutura ocupacional tendem a ter jornadas mais longas, e o número médio de horas trabalhadas é um pouco maior. Por exemplo, os trabalhadores sem registro e os por conta própria tendem a trabalhar mais do que os com carteira assinada e os estatutários. A face da precariedade da inserção na estrutura ocupacional também pode ser identificada no tamanho da jornada de trabalho.

O tema hora-extra aparece com grande freqüência nas negociações coletivas.[446] O principal conteúdo constante nos instrumentos normativos é sobre o valor de remuneração da hora adicional, estabelecendo, geralmente, um *plus* do que é determinado em lei. Nos mesmos estudos, é possível observar que, entre 1996 e 2004, em diversas categorias, há uma tendência de reduzir o valor do adicional, aproximando-o da determinação legal. Em um terço dos 85 instrumentos analisados, verifica-se a presença desse fenômeno (DIEESE, 2005). Com raríssimas exceções, a limitação no número de horas-extras está ausente da regulamentação sindical. Isso significa dizer que a regulação pública, por meio da negociação coletiva, colocou poucos obstáculos para limitar a liberdade da empresa em determinar a organização do tempo de trabalho.[447]

As horas-extras são, portanto, um instrumento largamente utilizado pelas empresas como forma de poder administrar o uso do tempo necessário para fazer frente às suas demandas de produção. O caráter flexível das horas-extras está no livre arbítrio de que a empresa dispõe para utilizá-las quando julgar conveniente no decorrer da relação de emprego, especialmente em contextos marcados pela incerteza, oscilação e instabilidade da demanda.[448]

---

de identificar a percepção dos trabalhadores sobre o tema das horas-extras, especialmente tentando perceber as suas conseqüências sobre a vida no trabalho e social do/a trabalhador/a. Dos 5.300 (cinco mil e trezentos) questionários distribuídos retornaram 3.000 (três mil).

[445] O trabalhador vislumbra na saída individual, a execução de horas-extras, o melhor, mais fácil e rápido meio de aumentar a sua remuneração sem perceber que essa prática permite que o empresário pague salários menores no longo prazo, configurando-se em um verdadeiro "tiro no pé". Essa prática individualista ocorre em detrimento da luta coletiva por melhores salários, talvez mais demorada, talvez mais difícil, porém seguramente com resultados melhores e mais duradouros (CALVETE: 2006, pp. 96 e 97).

[446] Cf. Krein, 2001; Dieese, 2005; e Krein e Teixeira, 2003.

[447] O número total de horas-extras praticado foi de 1.595.601.071 em 2002 e 1.610.896.490, em 2004.

[448] "As horas-extras são muito utilizadas pelos empresários como forma de acompanharem as variações na demanda ou mesmo como alternativa à contratação em períodos de incerteza. A utilização das horas-extras é uma

5. Tempo social x tempo de trabalho

Diversos autores[449] discutem o fato de que é cada vez mais tênue a linha que separa o tempo de trabalho do tempo da reprodução social ou do não-trabalho. A flexibilidade da jornada, combinada com as inovações tecnológicas (telecomunicação + informática) e os novos métodos organizacionais, num contexto em que as características imanentes do capitalismo se expressam (concorrência, individualismo, consumismo, valores mercantis), tende a subordinar o tempo social á lógica do tempo econômico. Um exemplo é o próprio debate sobre a questão do trabalho, que está, na visão de Dedecca (2004), centrado nos seus aspectos econômicos (emprego, renda, produtividade e competitividade), sem considerar as conseqüências sobre o tempo social das pessoas e o tipo de sociedade que está sendo produzido. Ou, nos termos de Rosiska Oliveira (2003, p.15), vive-se em função do trabalho. "Hoje é o trabalho que ganha a nossa vida".

Nesse sentido, o crescimento da produtividade, depois dos anos 70/80, não veio acompanhado de uma redução da jornada de trabalho. Pelo contrário, a tendência nos países centrais e em desenvolvimento foi de uma estagnação ou reversão da redução das horas dedicadas ao trabalho. No Brasil, o último movimento geral ocorreu nos anos 80, como visto acima. O fenômeno aqui abordado vai além da jornada formal, pois envolve o tempo para o desenvolvimento de atividades ligadas à ocupação que não são consideradas na composição das estatísticas sobre a jornada formal, tais como o estudo, a busca de informação, o trabalho em casa, o transporte etc. Apesar dos avanços tecnológicos, parte expressiva das pessoas está trabalhando mais para manter-se ocupada/empregada, ou para assegurar um determinado padrão de consumo. Ao mesmo tempo, outros procuram formas de vender o seu tempo para conseguir a sobrevivência pessoal e da família.

> As modificações na gestão do tempo econômico, observadas nesses últimos 25 anos, têm subordinado e esmagado as demais formas de uso do tempo social. Ademais, tem potencializado uma forma indesejada socialmente de disponibilidade de tempo: aquela vivida por parcelas crescentes de desempregados. Enquanto, por um lado, parte da população sofre uma pressão

forma tradicional de flexibilização do tempo de trabalho, que, apesar de todos os novos métodos de flexibilização criados nas décadas de 80 e 90, continua a ser um dos preferidos pelos empresários. Muitos são os motivos que levam os empresários a utilizarem as horas-extras, porém, sem dúvida, a concordância e a aprovação dos trabalhadores que as executam têm importante influência nessa decisão" (Calvete, 2006:95).

[449] Cf. Sennett, 1999; Harvey, 1992; Oliveira R.D, 2003; e Dedecca, 2004.

> crescente sobre o uso de seu tempo, encontra-se, por outro, uma outra que sofre uma ociosidade perversa de seu tempo (DEDECCA, 2004, p. 36).

Os trabalhadores/as, em parte do horário destinado ao descanso, ficam ligados à empresa, especialmente de duas formas: em primeiro lugar, levando atividades profissionais para a sua residência. Como exemplo, podem ser citadas as atividades desenvolvidas com o computador (textos, dados, criação, projetos etc.) e as vendas de produtos e serviços (bancários). Em segundo lugar, mesmo não exercendo atividades físicas em casa, o trabalhador fica à disposição da empresa ou leva os problemas para estudar e encontrar soluções fora do expediente de trabalho. Ele fica procurando alternativas para resolver determinados problemas que enfrenta no local de trabalho, pois permanentemente é desafiado a encontrar novas "soluções" para aumentar a produtividade e melhorar o produto e/ou o processo de trabalho. Os próprios mecanismos modernos de comunicação permitem que a empresa acione o trabalhador para qualquer eventualidade, mesmo não o remunerando para tal disponibilidade. Ele fica de plantão, em estado de alerta, para o caso de a empresa ligar para o seu celular, computador pessoal ou *pager*. A remuneração, muitas vezes, fica condicionada não à disponibilidade, mas à realização do trabalho.[450] A questão é que essa disponibilidade traz conseqüências pessoais e familiares.

> […] O empregador… passa a ter à sua disposição, a qualquer hora do dia e a qualquer dia da semana, o tempo do trabalhador. Essa disponibilidade é gratuita, o empregador só precisa remunerá-la quando fizer uso efetivo da força de trabalho. Porém, independentemente do trabalho ser sistemático, eventual ou não ocorrer nunca fora do horário comercial, a simples obrigatoriedade de deixar o tempo disponível à empresa para ela utilizá-lo caso tenha necessidade traz sérios transtornos para vida pessoal e familiar dos trabalhadores. Ele já não dispõe do seu tempo livre, e muitas vezes é impossível estudar ou planejar formas de lazer coletivo (CALVETE, 2006, p. 90).

A questão, como bem coloca Dedecca (2004, p. 36), é que a "sociedade passa novamente a viver com uma distribuição desigual que extrapola aquela da riqueza, estabelecendo-a em novas dimensões que a regulação social, até os anos 1970, havia progressivamente constrangido". Portanto, trata-se de um fenômeno mais profundo do que a simples regulamentação do tempo de trabalho, partindo das mudanças mais gerais e estruturais em curso no capitalismo contemporâneo.

[450] Por exemplo, a mudança do sobreaviso no setor telefônico do Estado de São Paulo (UCHIMA, 2005).

6. A sofisticação do controle do tempo = intensificação

Uma outra dimensão da flexibilização do tempo de trabalho que adquiriu suma importância no período recente está relacionada com as alterações na organização da produção e do trabalho em um ambiente econômico restritivo e globalizado, levando a um aumento da concorrência entre os trabalhadores participantes do mercado de trabalho. Nesse sentido, é possível verificar, pela própria dinâmica do mercado de trabalho, apoiando-se nas novas tecnologias de informação e comunicação, uma sofisticação nas formas de controle da jornada de trabalho.

Mecanismos aperfeiçoados de controle da atividade profissional permitem eliminar as porosidades existentes no interior da jornada e fazem com que o ritmo de trabalho possa ser intensificado. Por exemplo, no Estado de São Paulo, diferentemente de outros Estados, a jornada dos operadores de *telemarketing* é de 6 horas, mas tudo é cronometrado em detalhes, inclusive a ida no banheiro, fazendo com que não haja tempo morto e o ritmo seja controlado por um sistema de luzes em cada terminal. Essa é a realidade em praticamente todas as atividades que são computadorizadas. A sofisticação no sistema de controle do trabalho permite, inclusive, a diminuição do número de chefias, pois o próprio programa do computador, ao apresentar as estatísticas, está vigiando o/a trabalhador/a, assim como os novos métodos de organização da produção e do trabalho fazem com que um trabalhador controle o outro, pois parte da remuneração depende do funcionamento do coletivo. A célula ou o grupo de trabalho de que o trabalhador faz parte tende a pressionar para uma maior dedicação de seus membros na perspectiva de atingir as metas estabelecidas pela empresa. É um ambiente que exige cooperação na competição. São técnicas que estimulam e impõem um autocontrole individual e coletivo. Tal desenvolvimento de instrumentos sofisticados de avaliação individual e coletiva é facilitado pelo alto desemprego e pela exigência de manutenção de um determinado padrão de vida e de consumo. Todos esses aspectos reforçam a tendência de intensificação do ritmo de trabalho.

As características acima indicadas fazem parte de mudanças mais gerais no próprio capitalismo em que há o predomínio de um padrão de acumulação de curto prazo, que conseqüentemente estabelece maior fluidez nas relações de trabalho. Portanto, as mudanças nem sempre ocorrem na ordem legal, mas podem advir da própria dinâmica do mercado do

trabalho, bem como da frágil regulação existente no tema, tanto nos instrumentos normativos como na lei.

Enfim, a política de flexibilização da jornada está gerando disfunções em outras dimensões além da ordem econômica e social. Combinada com as políticas sociais de caráter restritivo, representa um dos principais retrocessos tanto no sistema de proteção social como nos direitos trabalhistas, ao possibilitar que os desígnios da acumulação da riqueza submetam as demais esferas da vida em sociedade.

Capítulo 4

Mudanças no padrão de remuneração

O Brasil, a partir do Plano Real, assistiu a mudanças em seu padrão de remuneração, que passou a se ajustar à política de estabilização dos preços e à inserção do país na globalização financeira, dentro de um contexto de instabilidade econômica e de reestruturação produtiva. Em outros termos, as alterações nesse padrão significaram, ao mesmo tempo, um componente da política macroeconômica de combate à inflação e uma mudança de paradigma na determinação dos rendimentos do trabalho, adequando-se a uma estratégia de redução de custos – especialmente os fixos – e de vinculação à produtividade, à competitividade e à lucratividade[451] das empresas. A regulamentação da remuneração ficou subordinada à política de estabilização dos preços, dentro de uma concepção neoclássica de reorganização da economia e do padrão de regulação do trabalho.

A flexibilização da remuneração, dada a forma particular de regulação do trabalho no Brasil, foi proporcionada, essencialmente, por mudanças legais, que estimularam a sua propagação no mercado de trabalho por meio de incentivos fiscais e pela colocação de limites à negociação de salários. Entre essas mudanças, destacam-se: o fim da política salarial (desindexação dos salários) e a introdução da "livre negociação", acompanhada da regulamentação do programa de Participação nos Lucros e/ou Resultados (PLR).

1. As mudanças na regulamentação da remuneração no Brasil

O recebimento pelo trabalho realizado apresenta, no Brasil, as seguintes modalidades: 1) salário[452] fixo mensal, composto pelo salário base e adicionais permanentes (tais como gratificação por tempo de serviço, gratificação de função etc); 2) remuneração fixa indireta,

[451] A flexibilização da remuneração faz parte da concepção neoclássica de política econômica, predominante a partir da crise dos anos 70 e promotora da crença de que a variação salarial (redução) viabilizaria a expansão do emprego e não geraria pressões inflacionárias. "A flexibilização dos salários reais como mecanismo de ajuste para a estabilização macroeconômica, justificada a partir de considerações sobre condições prevalecentes no 'lado da oferta' da economia, com especial ênfase no papel desempenhado pelo ambiente institucional que estrutura a organização dos mercados de trabalho, nas diversas economias nacionais" (LEAL FILHO, 1994, p. 91).

[452] Salário é a contraprestação devida ao empregado pela venda de sua força de trabalho.

que são as parcelas pagas em forma de benefícios ou vinculadas a gastos específicos no exercício da profissão (vale-transporte, auxílio-creche, auxílio-alimentação, plano de saúde, bolsa de estudo, auxílio-caixa, seguro de vida etc); 3) adicionais inconstantes (adicionais de hora-extraordinária e de trabalho noturno); e 4) remuneração variável (prêmios, bônus, gratificações, comissão de vendas etc), geralmente condicionada ao alcance de um resultado ou meta.

Os três espaços (empresa, negociação coletiva e Estado) de regulamentação da remuneração são complementares. Mas, na hierarquia do padrão de salários, é fundamental considerar as regras e políticas governamentais, pois elas influenciam tanto as negociações coletivas como as políticas de recursos humanos aplicadas pelas empresas capitalistas. A realidade mostra que os empregadores, inclusive com a concordância de uma corrente defensora da flexibilização do mercado de trabalho (AMADEO e CAMARGO, 1996, URANI, 1996), tiveram facilidade para ajustar o preço da força de trabalho às diferentes conjunturas econômicas vividas pelo país desde os anos 70. Nesse sentido, destacam-se as políticas de reajuste dos salários e do salário mínimo, os diversos planos de busca da estabilização dos preços, os incentivos ou renúncias fiscais e a opção por colocar diversas contribuições sociais na folha de pagamento.

A política salarial foi criada com a finalidade de subordinar os salários nominais à política de estabilização dos preços. Portanto, com a função de controlar os salários como mecanismo de segurar a demanda para que não exercesse pressão inflacionária. Mas a política salarial, como qualquer outra questão envolvendo o Estado, ficou sujeita ao jogo político e às tensões presentes na sociedade. Em alguns momentos, ela contemplou a preocupação de garantir a recomposição dos salários, especialmente os mais baixos, mas o seu efeito foi praticamente nulo, pois o processo inflacionário obstaculizou a manutenção do poder de compra dos salários. Combinada com a atuação sindical, no entanto, ela foi fundamental para que não houvesse uma queda ainda maior no rendimento do trabalho. Subordinada aos planos de estabilização da moeda, que, na sua maioria, fracassaram, a política salarial não se constituiu em um mecanismo eficiente de ampliação da regulação pública da remuneração do trabalho, com exceção dos primeiros meses do Plano Cruzado. O próprio processo inflacionário foi um mecanismo que levou as empresas a aceitarem reajustes, mas

compensando-os com elevação de preços. No momento de estabilização dos preços, em que a política salarial poderia ter um efeito mais positivo, foi eliminada.

O salário indireto é uma característica do padrão de remuneração que permanece até os dias atuais, especialmente quando conta com incentivo ou renúncia fiscal. As vantagens da remuneração indireta para o empregador são, basicamente: 1) o valor mais baixo dessa forma de remuneração não monetária, já que as quantias pagas não são consideradas[453] como verba salarial e sobre elas não incidem as contribuições sociais, além do fato de que há, ainda, incentivos fiscais para a adoção de algumas delas, tais como o vale-transporte, o PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador) e o auxílio creche; e 2) o fato de a concessão dos benefícios poder constituir-se em uma política de envolvimento e comprometimento da força de trabalho com os objetivos da empresa. Os benefícios mais comuns são os de alimentação, transporte e auxílio creche. Eles podem chegar a significar 10% da remuneração total recebida pelo trabalhador, como ocorre no caso dos bancários.[454] Os principiais benefícios estão regulamentados, também, em convenção coletiva da categoria e foram introduzidos, com maior intensidade, nos primeiros anos da década de 90.

No contexto econômico, político e social dos anos 90, as alterações na regulamentação do trabalho estiveram articuladas diretamente ao plano de estabilização dos preços. Em primeiro lugar, tratou-se de modificar os parâmetros da política nacional de salários,[455] revogando os critérios para os reajustes anuais dos salários em geral e do próprio mínimo[456] e proibindo a fixação de reajuste ou correção salarial automática.[457] Também se eliminou a aplicação da ultratividade[458] em acordos e convenções coletivas (CESIT/MTE, 2006).

Em segundo lugar, a partir dessas mudanças, estabeleceram-se as bases para a "livre negociação" salarial. Porém não tão livre assim, pois o objetivo era ajustar os salários à política de combate da inflação. Nesse sentido, na medida em que se introduziu o Plano Real,

[453] A ampliação do salário indireto nem sempre é aceita na Justiça do Trabalho, dependendo da forma como essas vantagens são pagas ao trabalhador. Caso sejam alcançadas para ou pelo trabalho, podem acabar, nas decisões judiciais, sendo reconhecidas como verbas salariais.
[454] Em alguns casos, os impasses na negociação salarial foram resolvidos com a ampliação dos benefícios.
[455] Lei 8.542/92.
[456] Lei 8.880/94.
[457] MP 1.053/95, posteriormente convertida na lei 10.192/01.
[458] Garantia da continuidade de cláusulas negociadas até negociação posterior.

foram estabelecidos limites visando à contenção de uma possível elevação dos salários, tais como: (1) a proibição explícita de os instrumentos coletivos incorporarem mecanismos de indexação salarial; (2) a ocorrência de negociação de produtividade (aumento real) apenas por empresa, depois de verificados os seus indicadores objetivos em um determinado período; (3) a concessão ao presidente do TST da prerrogativa de dar efeito suspensivo aos dissídios coletivos julgados nos tribunais regionais[459]. O efeito suspensivo e principalmente as novas regras salariais farão com que, com raras exceções, a questão da produtividade fique fora da apreciação do Judiciário Trabalhista.

Em terceiro lugar, no apagar das luzes do governo Itamar Franco e início da vigência do Plano Real,[460] houve a regulamentação da participação dos trabalhadores nos lucros e resultados das empresas. A PLR já estava prevista na legislação brasileira desde 1946 (e reafirmada na CF/1988), mas poucas empresas faziam uso desse item de remuneração flexível, pois não havia regulamentação que concedesse incentivos monetários para a sua adoção.[461] Segundo Tuma (1999), foi a partir da sua regulamentação, em 1994, que a "prática ganhou mais adeptos no país e desde então ganhou importância na conformação da remuneração, especialmente dos principais segmentos econômicos. A PLR é considerada uma remuneração não-salarial, portanto sobre o bônus pago não há incidência de encargos sociais e benefícios indiretos".

Em quarto lugar, houve a ampliação dos benefícios considerados[462] não salário:

> [...] (vestuário, equipamentos e acessórios fornecidos pelo empregador e utilizados no local de trabalho), passando a incluir a educação, transporte destinado ao deslocamento para o local de trabalho, assistência médica, hospitalar e odontológica, seguros de vida e acidentes pessoais, previdência privada. No caso da habitação e alimentação fornecidas como salário-utilidade, estas deverão atender aos fins que se destinam, não podendo exceder, respectivamente, 25% e 20% do salário contratual (CESIT/MTE, 2006, p.137).

Em termos concretos, houve o incentivo para que as empresas desenvolvessem uma política de pagamento de menores salários nominais, compensando-os com benefícios,

[459] Na gestão de Francisco Fausto (a partir de 2002), a sistemática do efeito suspensivo foi alterada na prática, remetendo para exame do pleno.
[460] MP 794/94, convertida na lei 10.101/00.
[461] Gallon et. al. (2005) menciona a existência de PLR nas empresas do Grupo Ipiranga e Odebrecht desde a década de 40.
[462] A lei 10.243/01 alterou o artigo 458 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

especialmente para executivos, consultores, chefias etc. – por exemplo, a empresa paga plano de saúde, previdência complementar, moradia, automóvel, mercado etc.

Em 2001, houve um acréscimo das parcelas que, segundo a CLT, não mais seriam salariais, o que implica uma renúncia fiscal, pois sobre esses benefícios não incidem as contribuições sociais vinculadas à folha de pagamento nem a tributação do imposto de renda de pessoa física. É um subsídio aos empregadores e executivos de grandes empresas, o que tende a conter um potencial de ampliação da desigualdade de renda. A questão exige um estudo específico – que não será possível realizar no presente trabalho –, inclusive sobre as interpretações que o Judiciário Trabalhista vem dando à nova redação do artigo 458 da CLT.

Por último, o reajuste do salário mínimo passou a ser definido anualmente pelo Poder Executivo e aprovado pelo Congresso Nacional, que tem poder de pressão sobre o governo. As novidades introduzidas foram três:

1) Com a implantação do piso previdenciário, em 1997, houve a desvinculação entre o reajuste das aposentadorias e o do salário mínimo. Mas continuou prevalecendo a regra de que nenhum aposentado poderia receber menos do que o salário mínimo;

2) Às Unidades da Federação passa a ser permitido o estabelecimento do piso regional, destinado aos trabalhadores sem piso definido em lei federal ou em convenções e acordos coletivos.[463] A iniciativa destina-se a aliviar a pressão para uma elevação mais substantiva do piso nacional, com isso favorecendo o ajuste federal, dada a vigência de um preceito constitucional que estabelece como valor base o salário mínimo para as aposentadorias, as pensões e os benefícios assistenciais de prestação continuada;

3) Apesar da inexistência de uma política de valorização permanente do salário mínimo até 2005, houve uma crescente discussão pública sobre o seu valor, especialmente nos últimos três anos. Mesmo continuando muito baixo, o valor passou a ser efetivamente negociado, com a participação das centrais sindicais de trabalhadores,[464] do governo e do Congresso Nacional.

[463] Lei complementar 103/00.
[464] O tema do salário mínimo foi assumido pelas centrais, inclusive realizando, em 1996, a terceira caravana nacional de luta pelo salário mínimo.

Com exceção da discussão pública sobre o salário mínimo no período recente, todas as demais mudanças sobre a remuneração são complementares e vão no sentido de promover a sua flexibilização. A existência de uma política salarial que estabelecia um reajuste básico para todos os trabalhadores "reduzia o poder da empresa em determinar sua folha de pagamentos".[465] Até 1994, a alta inflação facilitava que as empresas fizessem o ajuste por meio de uma política de repasse aos preços dos reajustes salariais negociados. O fim da desindexação e dos reajustes automáticos permitiu que elas tivessem autonomia para definir a "evolução do salário nominal, mas o repasse dos aumentos de custos para os preços tornou-se mais difícil.[466] Assim, para as empresas, a remuneração variável passa a ser uma opção mais interessante do que conceder reajustes salariais definitivos. A parcela variável, como o próprio nome diz, pode variar para mais ou para menos, podendo ser utilizada de acordo com o ciclo econômico" (CESIT/MTE, 2006, p.138).

1. As mudanças no paradigma da remuneração

A determinação dos salários ocorre em quatro níveis, por meio da: a) política da empresa, considerando as características do setor, a exigência de qualificação profissional e sua política de recursos humanos; b) negociação coletiva, que fixa um piso ou um salário normativo, níveis de reajustes, benefícios, adicionais etc; c) política salarial definida pelo Estado, geralmente estabelecendo salário mínimo e regras de reajuste e negociação salarial; e d) definição dos salários profissionais em lei, especificamente para uma determinada profissão, tais como para engenheiros, jornalistas, médicos etc. Na determinação salarial, o Estado pode atuar de três modos: fixando diretamente os salários; influenciando o comportamento do mercado (condução da política econômica, publicação de orientações indicativas e como empregador); ou definindo regras para negociação e evolução dos salários (TUMA, 1999). Os três níveis são influenciados de forma decisiva pelo entorno econômico, tecnológico e político, em cada sociedade e contexto concreto, sendo, portanto, fruto de relações sociais de poder.

[465] Mesmo considerando que muitas vezes a política salarial foi benéfica para as empresas, como durante o regime militar e em diversos planos econômicos (por exemplo, no ajuste da crise de 81-83, Plano Bresser, Plano Verão e Plano Collor).
[466] Ainda mais em um ambiente de abertura econômica e crescimento das importações.

Na evolução histórica do capitalismo, especialmente no pós-guerra, como já apontado na introdução, há uma progressiva ampliação da regulação pública na determinação dos rendimentos do trabalho por meio de políticas públicas e da negociação coletiva. A tendência foi de estabelecer parâmetros que reduziram ou retiraram o valor da força de trabalho da concorrência entre as empresas, com o estabelecimento de salários – geralmente no âmbito nacional, por ramos de atividades – que contemplavam um piso mínimo e uma estrutura de remuneração de cargos e salários; assim como se arquitetou, pela presença ativa dos sindicatos, uma política de elevação dos salários por meio da incorporação de parte dos ganhos de produtividade. A Escola de Regulação mostra que se criou uma norma social salarial, possibilitando uma progressiva incorporação dos assalariados no mercado de consumo dos bens advindos do padrão de industrialização americano (CASTEL, 1998 e MATTOSO, 1995). Ou seja, prevaleceu, especialmente nos países europeus, uma regulação pública que reduziu a liberdade das empresas em determinar os níveis salariais, o que, pela força dos sindicatos e pela estruturação social e política do pós-guerra, contribuiu para configurar uma determinação social dos salários, impulsionando um "circulo virtuoso" entre o sistema de relações de trabalho e a norma social de consumo, o que ajudou a retro-alimentar o desenvolvimento social e econômico de diversas nações.

Na crise dos anos 70, os sindicatos conseguem ter um papel importante, no contexto inflacionário, ao assegurar o poder de compra dos salários, impedindo uma queda mais substantiva da renda que poderia ter efeitos ainda piores sobre a demanda efetiva. Mas, como a alternativa para a saída da crise é ortodoxa e liberal, há um questionamento do sistema de regulação salarial anterior, e passa a ser hegemônica a concepção, muitas vezes sob a anuência das entidades sindicais, de que o centro da política econômica deve ser não o pleno emprego de todos os fatores de produção, mas o controle da inflação, que inclui a proposta de moderação salarial. As alternativas ortodoxas apontam para um "choque de oferta", com a redução do preço do fator trabalho como forma de a economia encontrar um novo ponto de equilíbrio sem pressão inflacionária. Essa concepção de política econômica, combinada com a desregulamentação comercial e financeira e um processo de reestruturação produtiva,[467] abriu espaço para novas tendências na regulação da remuneração, na perspectiva de flexibilizá-la

[467] Cf. discussão sobre a reestruturação feita na introdução, que inclui uma discussão sobre a relação entre empresas, inovações tecnológicas e organizacionais (trabalho e produção) e gestão da força de trabalho.

(LEAL FILHO, 1994). Portanto, a questão da flexibilização da remuneração ganha evidência no bojo das transformações mais estruturais do capitalismo, com a prevalência de uma lógica que buscava desconstruir o padrão anterior de regulação do trabalho.

Nessa perspectiva, ganha destaque, em primeiro lugar, a busca de eliminação (ou flexibilização) de qualquer mecanismo de indexação dos salários a um indicador de preços ou de produtividade, com a finalidade de estabelecer uma moderação salarial e de derrogar a determinação social dos salários e do emprego até então prevalecente. Freyssinet (2006) chama a atenção para o fato de que a eliminação da indexação ou do estabelecimento de uma política de reajuste baseada na projeção da inflação no futuro foi um movimento geral em praticamente toda a Europa. No Brasil, a política salarial, com raras exceções, sempre esteve subordinada à política de estabilização da moeda. No último plano econômico (Real), promoveu-se implicitamente uma política de desindexação.

Em segundo lugar, caminha-se para uma descentralização do espaço de fixação da remuneração, que deixa de ser geral por ramo de atividade ou categoria profissional e aproxima-se, preferencialmente, da empresa, considerada pelas forças liberais como o lócus privilegiado de determinação da remuneração, dentro de um propósito de possibilitar a combinação da política de remuneração com a busca de maior produtividade e competitividade. No caso brasileiro, a negociação salarial sempre foi descentralizada, dada a própria pulverização sindical, como analisado no Capítulo 1. A descentralização é defendida como a forma de ajustar o padrão de remuneração ao mercado de trabalho local. Um exemplo bastante claro, no caso brasileiro, foi o padrão de remuneração e das condições de trabalho estabelecido nas indústrias que se deslocaram para as regiões sem tradição sindical, como as montadoras, passando a utilizar como referência o mercado de trabalho local e não as condições e a remuneração vigentes no ABC paulista. A transferência das unidades foi uma forma de pressionar os sindicatos e os trabalhadores a moderarem suas reivindicações. Mas, como os processos não são estáticos, ocorreram mais greves nas novas unidades do que nas tradicionais nos primeiros anos do século XXI, em que os trabalhadores buscam diminuir a brutal diferença de remuneração e condições de trabalho em relação aos do ABC. Estes, por sua vez, tiveram maiores dificuldades de negociar, obrigados a administrar situações de crise e concorrência que os levaram a realizar greves e aceitar negociações nas quais barganharam demissões, jornada, reajustes e PLR por investimentos novos nas unidades e manutenção de

um determinado nível de emprego, com estabilidade por um período, como ocorreu na Volkswagen. Apesar desses movimentos grevistas, a tendência geral foi de descentralizar a definição do padrão, inclusive pela importância que a PLR adquire nas médias e grandes empresas, especialmente do setor industrial, como será analisado adiante.

Em terceiro lugar, há a introdução e/ou ampliação de programas de remuneração variável, permitindo o aumento da liberdade de o empregador utilizar-se da remuneração como um elemento de sua política de gestão dos recursos humanos e como fator de competitividade no mercado de trabalho. Em outros termos, uma parte mais considerável da remuneração passa a advir do desempenho do trabalhador, do grupo, da unidade ou da empresa, a partir da utilização de metas, lucros ou resultados, que, geralmente, são pagos em forma de bônus e não considerados como verba salarial. Essa é uma característica que faz diferença, pois, no Brasil e na maioria dos países desenvolvidos, uma parte significativa do financiamento da seguridade social está vinculada à folha de pagamento. Além disso, possibilita uma redução de custos, pois, não sendo incorporada ao salário, sobre essa parte dos "bônus" não incidem futuros reajustes, tornando-se variável, dado que o seu valor pode se alterar de um ano para outro, dependendo do resultado alcançado pela empresa. O caráter flexível da remuneração ocorre ao vincular a remuneração à performance individual ou do grupo, aos resultados da empresa e ao desempenho das vendas.[468]

Além disso, a remuneração variável torna a determinação salarial mais complexa,

> [..] impedindo que procedimentos *ex-ante* sejam acordados de maneira a possibilitar aos sindicatos o conhecimento da estrutura salarial efetiva da empresa. Danifica-se, pois, o processo de determinação institucional dos salários, proliferando-se as formas de determinação local (empresa) (DEDECCA et al., 1997, p. 178).

O novo padrão de remuneração, então, pelo menos nos setores mais dinâmicos, combina uma remuneração fixa e uma variável. A fixa considera a natureza da atividade desenvolvida, a responsabilidade adquirida e o enquadramento funcional do trabalhador, sendo determinada ou não por negociação coletiva. No padrão fixo estão incluídos adicionais ou outras formas de benefícios permanentes presentes na remuneração, mesmo que não sejam considerados salários. Nas negociações coletivas observa-se que a tendência é de o setor

[468]. Conferir as diferenças nacionais em Tuma, 1999; Dedecca, 1999; e Schutte, 2000.

empresarial tentar reduzir os custos fixos diretos (salários) e indiretos (benefícios e adicionais) que não tenham incentivos fiscais. Em troca, busca-se alavancar formas de remuneração variável que têm ganhado espaço nos últimos tempos. No caso brasileiro, destaca-se, de forma disparada, o programa de PLR, como será analisado abaixo. Dentro desses dois tipos gerais, pode ocorrer uma infinidade de combinações que vai fazer o padrão de remuneração pender para um caráter mais fixo ou mais variável. Mas a lógica é de redução de custos, especialmente os fixos, buscando-se ampliar a remuneração variável.

A flexibilidade na remuneração tem relação com as características históricas do mercado de trabalho e com o padrão de regulação deste mercado, como discutido no Capítulo 1. Os baixos salários e a dispersão dos rendimentos do trabalho já foram discutidos, mas vale a pena destacar que as outras formas flexíveis de contratação e de gestão do tempo de trabalho também incidem no estabelecimento do padrão de remuneração. Na perspectiva aqui discutida, pode-se observar, por exemplo, que: 1) em relação à forma de contratação (PJ, cooperativas e autônomos), o avanço da terceirização,[469] da relação de emprego disfarçada[470] e da liberdade de o empregador romper unilateralmente o vínculo de emprego[471] é um mecanismo efetivo de ajuste do valor da força de trabalho, especialmente em um mercado com excedente estrutural de mão-de-obra; 2) na gestão do tempo de trabalho, a larga utilização das horas-extras[472] e a sofisticação dos mecanismos de controle da jornada[473] também contribuem para estabelecer formas flexíveis de remuneração.

Além dessas formas de flexibilização históricas vinculadas ao mercado de trabalho e ao padrão de regulação do trabalho, as formas de remuneração variável mais comuns no país são:

1) Comissão de vendas, que é uma prática bastante difundida no setor do comércio e adquire expressão recentemente no setor bancário, com a mudança na natureza do profissional do sistema financeiro, a partir da incorporação do papel de vendedor.

[469] A terceirização é um mecanismo de ajuste do preço da força de trabalho, rebaixando o seu valor em relação à contratação direta pela empresa principal.
[470] O pagamento do PJ, cooperativado e autônomo é feito, geralmente, por hora trabalhada ou produto (bens e serviços).
[471] A substituição de trabalhadores mais caros por novos contratados com menor remuneração. Ex. Setor de telecomunicação. Cf. Uchima, 2005.
[472] Cf. Capitulo 3: a motivação de parte significativa dos trabalhadores que aceita fazer hora-extra é complementar o baixo salário que recebe.
[473] As novas tecnologias que ajudam a eliminar os tempos mortos também facilitam o estabelecimento de remuneração pela hora efetivamente trabalhada ou pelo produto entregue.

Esse é um processo similar ao de outra categoria em expansão, a de telemarketing ativo, que é basicamente uma nova forma de venda de bens e serviços. Dada a complexidade dessa forma de remuneração variável no sistema bancário, ela será destacada à parte.

2) Participação nos lucros e resultados, a partir de sua regulamentação. Esse é, sem dúvida, o principal mecanismo de remuneração variável existente no Brasil, tanto pela sua extensão como pelo crescente peso na remuneração final, como será analisado adiante. No Brasil, há quadro modalidades: 1) participação nos lucros, quando o bônus pago corresponde a uma meta de rentabilidade a ser alcançada ou a um percentual da lucratividade atingida num determinado período fiscal;[474] 2) participação nos resultados, cujo valor é definido a partir do pré-estabelecimento de metas ou indicadores a serem alcançados, tais como assiduidade, produção, produtividade, redução de re-trabalho etc; 3) participação mista, em que o valor do bônus está vinculado tanto a resultados como à lucratividade; e 4) participação independente, que é uma espécie de abono pago pela empresa não condicionado a metas ou lucratividade.[475]

3) Participação acionária, que praticamente está restrita a executivos de grandes empresas, geralmente multinacionais. Uma pesquisa da empresa de consultoria Cooper & Lybrand com 120 empresas e 225 cargos executivos "registrou essa modalidade de remuneração em 8,8% dos cargos de presidente, 6% nos cargos de diretoria e 4% na gerência" (DIEESE, 2000, p.9).

4) Outras, geralmente individualizadas: pagamento por prêmios de produção, programa de sugestão, programa de metas ou objetivos, avaliação por desempenho ou competência (conhecimento, habilidades e atitudes), programa de avaliação do grupo etc. São programas ou formas de remuneração que estão vinculados a políticas de gestão de pessoal cujo objetivo é criar incentivos para adaptação, motivação e/ou fidelização do profissional. O pagamento não é necessariamente monetário, pois

[474] Existem vários conceitos de lucro, que são objeto de negociação no momento de definição dessa modalidade de PLR.

[475] Do painel de 123 informações pesquisadas pelo Dieese (2006), 55 – ou 44,7% do total – são programas de Participação nos Resultados; 32 (ou 26,0%) são programas de PLR; 23 (ou 18,7%) são programas independentes; e 13 (ou 10,6%) são programas de Participação nos Lucros.

> depende das opções que a empresa tem para reduzir os custos. Nesse sentido, no Brasil, além da participação em ações, as duas formas mais comuns, facilitadas por incentivos ou renúncias fiscais são: participação nos lucros e resultados[476] e salário utilidade (remuneração transformada em previdência complementar, auxílio educação, moradia, alimentação, transporte etc).

Essas formas de remuneração são difíceis de serem quantificadas e nem sempre abrangem o conjunto dos empregados da empresa, pois podem ser individualizadas ou destinadas aos que detém algum cargo de direção ou gerência.[477]

A remuneração variável tende a se combinar com o crescimento da individualização,[478] que pode aparecer como um indicador do programa de PLR, ou, principalmente, por outras formas de remuneração vinculadas ao desempenho ou ao desenvolvimento das competências.

> [...] a individualização e o incentivo salarial implicaram a negação de uma forma particular de determinação dos salários fundada nas negociações realizadas em diversos níveis entre os três atores. As novas formas de determinação salarial também representam a transferência da formação da remuneração do trabalho para a esfera privada, deslocando o debate sobre a questão da repartição dos ganhos de produtividade para as negociações locais e desconectando o tema da problemática do desenvolvimento nacional. Migrou-se, deste modo, de um processo de regulação social da remuneração do trabalho e da repartição dos ganhos de produtividade para um outro, de regulação cada vez mais descentralizada e, crescentemente, voltado aos interesses dominantemente locais – a empresa e seus trabalhadores (DEDECCA, 1999, p. 192).

Em síntese, a questão é que a PLR, combinada com a ampliação do salário-utilidade, caiu como uma luva na viabilização das estratégias de reorganização econômica das empresas no contexto dos anos 90, pois permitiu, ao mesmo tempo: a redução de custos; a liberdade para a adoção de novas políticas de remuneração, combinadas com estratégias de envolvimento e motivação dos profissionais para enfrentar um cenário de maior concorrência e inovação; e, ainda, a divisão dos riscos do negócio com os seus "colaboradores", pois parte dos rendimentos do trabalho torna-se flexível, dependendo do desempenho da empresa.

---

[476] O problema é que o pagamento em forma de PLR exige passar pelo crivo do sindicato, o que as empresas nem sempre querem. No caso dos bancários, existe explicitamente esse conflito, pois diversos bancos múltiplos têm programas de remuneração variável próprios, para além da PLR, que é negociada em categoria. Os bancos buscam enquadrar o pagamento em forma de PLR, mas o sindicato só aceita negociar sob determinadas condições, especialmente que não seja um programa somente voltado para a gerência e que se estabeleçam critérios de partilha do que será distribuído.

[477] Por exemplo, em alguns níveis de gerência de um importante banco privado, somente entre 28,91% e 40,51% corresponde ao ordenado direto. O salário indireto e as formas de remuneração variável compõem a maior parte do rendimento do trabalho, segundo cálculo da subseção do Dieese do Sindicato dos Bancários de São Paulo.

[478] O dito utilizado pelo RH de muitas empresas: "é você quem faz o seu próprio salário".

4. Análise da evolução e papel da PLR[479]

Apesar de estar prevista há muito tempo (desde a Constituição de 1946), a PLR foi regulamentada somente no final de 1994 – começo do Plano Real –, sendo compreendida como uma "... parcela não fixa da remuneração do trabalhador que guarda uma relação direta com a *performance* da empresa [sendo] (...) simultaneamente, uma parcela variável da remuneração do trabalhador e um prêmio pelos resultados econômico-financeiros ou físico-operacionais alcançados" (TUMA, 1999, pp. 90 e 49). A sua adoção serviu para: 1) ajudar a viabilizar a subordinação da remuneração ao plano de estabilização dos preços, oferecendo uma válvula de escape a possíveis pressões por melhoria nos vencimentos, sem que implicasse a concessão de reajuste salarial; e 2) introduzir a remuneração variável, dentro de um projeto de flexibilização das relações de trabalho coadunado com a lógica liberal hegemônica nos anos 90.

No cenário da reorganização econômica, a PLR adquiriu grande importância nas negociações coletivas e na composição da remuneração dos trabalhadores, especialmente nas grandes empresas e nos segmentos mais expostos à concorrência internacional ou com maiores limites para reajuste salarial.

A forma de regulamentação do programa tornou-o muito atrativo não só para as empresas como também para os trabalhadores. Para as empresas, o programa foi uma forma de tornar a remuneração variável de acordo com o seu desempenho, de estimular o aumento da produção e da produtividade e de reduzir custos. A redução de custos está relacionada a três fatores: 1) o valor pago em forma de PLR não incide sobre os direitos trabalhistas e as contribuições sociais nem é computado em reajustes futuros, pois o bônus pago não é considerado salário. Nas contas de Pizzuti (2000), a remuneração em forma de PLR significa uma redução de 28,8% em relação ao valor pago como salário; 2) a variação da remuneração fica condicionada às flutuações da produção e ao desempenho da empresa; e 3) o valor (bônus) pago em forma de PLR pode ser deduzido, na apuração do lucro real, como despesa

[479] A análise da PLR será feita baseada em quatro pesquisas: 1) Dieese, 2000 e 2006; 2) Zybertajn, 2002a e 2003; 3) Krein e Sanches, 2004; e 4) CESIT/MTE, 2006. As duas primeiras são um balanço geral a partir de dados coletados em instrumentos normativos. A terceira é uma pesquisa realizada com dirigentes sindicais da CUT, e a quarta utiliza-se do Balanço Social de 29 grandes empresas. No levantamento de dados e reflexões que seguem devo muito à equipe do projeto de pesquisa CESIT/MTE (2006). Nessa parte, particularmente, registro a contribuição de Darcilene C. Gomes.

operacional, servindo como redutor do imposto de renda (GALLON, 2005; PIZZUTI, 2000; e CESIT/MTE, 2006). Além disso, a PLR também passa a ser utilizada como elemento da política pessoal da empresa, envolvendo estratégias organizativas e de negócios, em que a remuneração variável torna-se um fator de engajamento e de compromisso com os objetivos da empresa.[480]

Do ponto de vista dos trabalhadores,[481] a PLR torna-se um dos poucos pontos em que foi possível obter alguma vantagem financeira durante boa parte dos anos 90. No período recente, as conquistas ficaram mais escassas. A evolução da PLR convergiu com a estabilização da moeda, o que, no geral, fez com que os trabalhadores preferissem receber um valor maior em dinheiro de uma só vez, em vez do reajuste relativamente pequeno distribuído no decorrer do ano. Em muitas categorias, por um lado, a PLR começou a interessar e mobilizar mais os trabalhadores do que o reajuste salarial. Por outro lado, para o sindicato, a bandeira da PLR foi a conquista possível, dado o contexto adverso das campanhas salariais no período entre 1995 e 2003 (KREIN e SANCHES, 2004).

4.1 A expansão da PLR

Em algumas poucas categorias e empresas, a PRL ou programas similares já existiam antes de sua regulamentação, em forma de 14º salário, de prêmios ou outros bônus vinculados ao desempenho individual ou da firma.[482] A regulamentação da PLR com vantagens fiscais e como uma verba não salarial estimulou a sua adoção pelas empresas, inclusive substituindo as antigas formas de remuneração variável e especial vigentes nas empresas, pois, como afirmado

[480] No linguajar empresarial significa "vestir a camisa" do time.

[481] A CUT recomendou aos sindicatos que negociassem a PLR, indicando seus riscos e as suas oportunidades. Entendia que ela era uma bandeira histórica dos trabalhadores, pois estes teriam o direito de apropriar-se dos frutos do seu labor. Também entendia que poderia contribuir para impulsionar a organização sindical no local de trabalho, que é um dos elementos mais frágeis do seu projeto organizativo. Além disso, facilitaria a intervenção dos trabalhadores no processo de trabalho e no acesso às informações da empresa. Ao mesmo tempo, apontava os riscos que a negociação de PLR significava, destacando, entre eles, a ampliação da remuneração variável em substituição ao reajuste e aumento real dos salários. Nesse sentido, recomendava às entidades sindicais que o valor recebido em forma de PLR não poderia ultrapassar 15% da remuneração anual do trabalhador; que ela deveria ser paga no mínimo semestralmente (como foi regulamentado oficialmente); e que a estabilidade dos membros da comissão deveria ser assegurada. Em um contexto complicado, depois de 1995, as entidades cutistas assumiram a PLR como uma reivindicação nas campanhas salariais (KREIN e SANCHES, 2004).

[482] Dois exemplos: (1) os petroleiros já tinham conseguido uma remuneração extra na década de 1980; (2) a maioria das empresas do setor automotivo já pagava um 14º salário.

acima, constituiu-se em uma alternativa para baratear o custo do fator trabalho e evitar possíveis passivos trabalhistas no futuro.

A partir de sua regulamentação, ela foi adquirindo importância nas negociações coletivas, uma vez que, além de sua implementação depender de contrato coletivo, passou a ser o tema que mobilizou os agentes sociais e ganhou centralidade nas campanhas salariais. Não é sem razão que a PLR tornou-se a principal novidade das negociações coletivas a partir de 1995. Em pesquisa realizada junto a representantes empresariais e de trabalhadores, Carvalho Neto (1999, p. 345) constata que, "em todos os setores pesquisados, a PLR[483] se impôs como o principal tema, visto como uma oportunidade positiva no contexto negocial dos anos 90 por 85,71% dos empresários e 91,30% dos sindicatos entrevistados". A razão desse aparente consenso está no entendimento da PLR por parte de cada ator social, como visto acima.

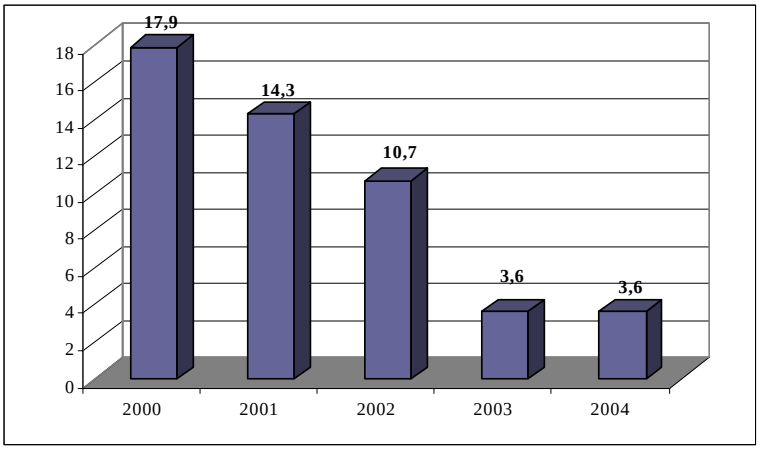
As pesquisas[484] evidenciam um avanço da PLR nos setores mais estruturados, especialmente nas médias e grandes empresas.[485] De acordo com o estudo feito por Zylberstajn (2000, 2003) a partir de uma amostra de 566 empresas pesquisadas, a PLR está implantada em 52% delas.[486] Nessas pesquisas, percebe-se que a PLR está presente em todos os setores, mas a sua incidência é muito mais expressiva no setor industrial. Também é possível observar que ela aparece com maior freqüência na região Sudeste, em particular no estado de São Paulo (ZYLBERSTAJN, 2003; DIEESE, 1999 e 2006; TUMA, 1999).[487]

Os dados da pesquisa CESIT/MTE (2006)[488] também mostram a crescente incidência da PLR na grande empresa.[489] Apenas 17,9% das empresas analisadas não distribuíram lucros e

[483] Carvalho Neto (1999) pesquisou as seguintes categorias: telecomunicação; metalúrgicos do ABC, São Paulo e Betim; bancários brasileiros; e químicos do ABC e da Região Metropolitana de São Paulo.
[484] Cf. Dieese, 1999 e 2006; Pizzuti, 2000; Martins e Veriano, 2004; Krein e Sanches, 2004; Uchima, 2005; Teixeira, 2005; Tuma, 1999; Carvalho Neto, 1999; e Zylbertajn, 2000 e 2002a.
[485] Entre 1995 e 1999, o Dieese já tinha registrado mais de 1.600 acordos de PLR.
[486] Tal estudo foi baseado nas convenções e acordos coletivos de empresas selecionadas.
[487] Por exemplo, o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC já negociou, até junho de 2005, acordos de PLR com 107 empresas, abrangendo mais de 60 mil trabalhadores. A base do sindicato é de 108 mil trabalhadores. Este ano, além das já tradicionais negociações com empresas de grande porte como as montadoras e grandes autopeças, o sindicato negociou e conquistou boas PLR's até em empresas pequenas - com 30, 20 e até 10 empregados - e também prestadores de serviços (as chamadas terceirizadas) nas montadoras. Em algumas fábricas é a primeira vez que os trabalhadores receberão PLR (MUNIZ, 2005).
[488] A pesquisa foi realizada em 29 grandes empresas não financeiras distribuídas por diversos setores da atividade econômica, com variados controles acionários e por todas as regiões geográficas brasileiras. A seleção das empresas foi realizada a partir dos rankings das maiores empresas publicados pelos jornais Valor Econômico e Gazeta Mercantil, sendo que o critério para a escolha foi a confecção de balanços sociais nos anos de 2000 a 2004, especialmente no formato indicado pela organização não-governamental IBASE. A escolha dos balanços sociais como fonte de dados para analisar a PLR se deu pelo fato de a publicação conter o valor total do benefício pago

resultados em 2000, caindo este percentual para 3,6% em 2004.[490] Dessa amostragem, somente uma empresa, do setor elétrico, não distribuiu PLR entre 2000 e 2004. Algumas empresas deixaram de pagar a PLR em um ou outro ano, evidenciando a própria natureza do programa de remuneração variável, pois a regulamentação exige a existência da negociação, mas não garante, mesmo depois de instituído o programa, que haja o pagamento de qualquer bônus.

Gráfico 4.1 – Percentual de empresas sem PLR, 2000 a 2004



Elaboração: CESIT/MTE, 2006. Fonte: Balanços sociais das empresas.

No setor industrial, não só a incidência é maior como os valores pagos, em geral, são mais significativos (ZYLBERSTAJN, 2002 e 2003; TUMA, 1999; e DIEESE, 2006). No sistema financeiro, especialmente no caso de alguns cargos de gerência, os valores pagos são altos.[491] Em outras categorias, quando a PLR existe, o seu valor é muito menor. Por exemplo, no setor comercial, segundo a pesquisa CESIT/MTE (2006), a PLR paga pela empresa pertencente à amostra correspondeu a apenas 0,4% do salário médio do setor em 2004. Isso em um segmento que já apresenta baixos salários.

---

pela empresa, a destinação da PLR (se para administradores ou a totalidade dos empregados, por exemplo), o valor da folha de pagamento bruta e da receita líquida da empresa, entre outras informações. Os balanços sociais utilizados nesse estudo foram retirados do site <http:www.balancosocial.org.br>, dos relatórios anuais das empresas ou outras publicações empresariais e/ou sindicais. Foram acrescentados dados das companhias abertas, procedentes da Bovespa e da Comissão de Valores mobiliários (CESIT/MTE, 2006).

[489] A adoção de programas de PLR nas empresas de médio e pequeno porte também é crescente, como mostra o estudo de Pizzuti (2000).

[490] Se for considerado o pagamento de PLR para todos os empregados, no ano de 2004 mais de 408 mil (ou 99,4%) trabalhadores eram abrangidos por acordos de PLR nas empresas estudadas.

[491] No sistema bancário, existe o programa de participação nos lucros, que é negociado na campanha salarial e inscrito na convenção coletiva de trabalho. Uma parte menor é fixa, e o montante mais expressivo é proporcional ao salário.

A importância da PLR também se evidencia pela centralidade com que ela aparece nas reivindicações sindicais. Martins e Veriano (2004, p. 33), a partir de estudo realizado no setor metalúrgico de Betim/MG, concluem que "a PLR não só faz parte da agenda sindical e patronal dos próximos anos como também nela tem prioridade e, diante da estabilização econômica, veio para ficar". Segundo o Dieese, em 2005, 12% do total das greves no universo pesquisado, tiveram a PLR como reivindicação principal. Essa centralidade nas negociações também se verifica pelo fato de que, em muitos anos, a PLR foi a moeda de ajuste e de pressão para o fechamento de acordos nas campanhas salariais. Por exemplo, em uma importante indústria de alimentação, no ano de 2000, a empresa ofereceu uma quantidade considerada razoável condicionada ao fechamento da convenção contendo alteração da jornada. Fenômeno similar ocorreu na última campanha salarial dos bancários (2006), especialmente nos bancos públicos. As assembléias foram expressivas, pois houve a mobilização de alguns segmentos (comissionados e gerências) para aprovar um acordo que, praticamente, repunha a inflação passada, mas incluía uma PLR com um valor fixo e outro (com peso maior) proporcional ao salário que só seria pago após o término da greve e assinatura da convenção coletiva. Ou seja, a mobilização ocorreu para garantir o pagamento da PLR, fator de ajuste para compensar a conquista de um reajuste menor do que o valor pleiteado pela categoria.

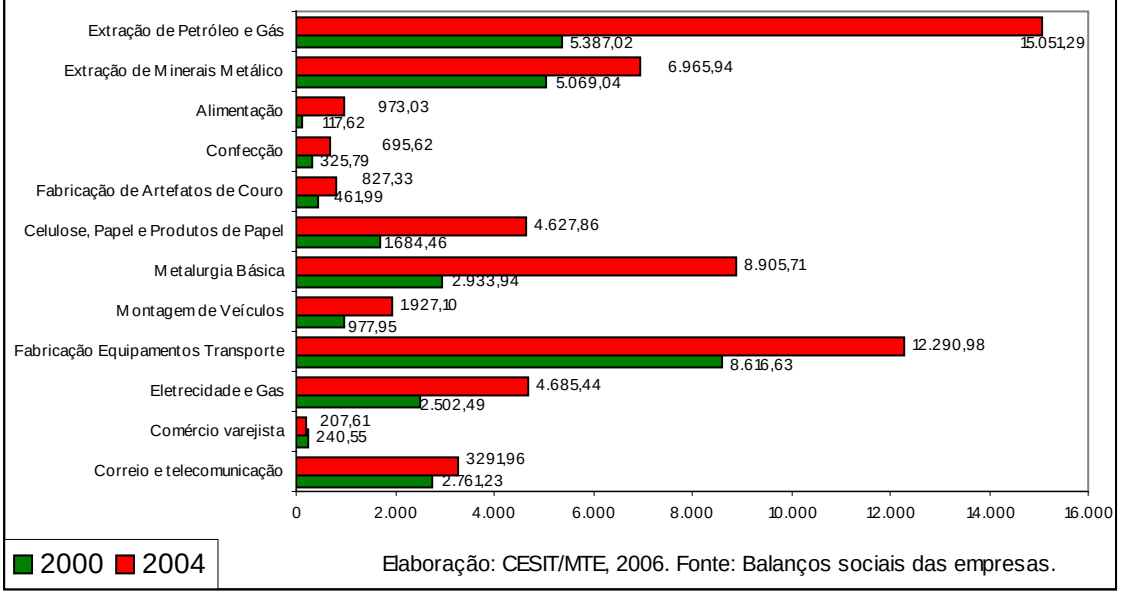
Enfim, nas principais categorias com tradição de negociação coletiva, a PLR tem centralidade, pois, geralmente, o seu valor é maior do que o valor do reajuste salarial no ano. É um bônus adicional, recebido pelo trabalhador, que se encaixa perfeitamente na cultura do curto prazo e no ambiente de forte instabilidade e insegurança, constituindo-se uma tendência muito forte. Já ocorreram situações em que o sindicato não conseguiu viabilizar a sua estratégia de priorizar o aumento real de salários, pois a base não deu importância para 5% de aumento real, mas mobilizou-se para aumentar a remuneração extra, não salarial, como foi o caso da greve dos bancários de 2004 (GONÇALVES, KREIN e MADI, 2006).

4.2 Avanço da remuneração variável

O caráter variável da PLR se evidencia a partir de dois prismas. Em primeiro lugar, as pesquisas do DIEESE (1999) e do CESIT/MTE (2006) mostram que o número de acordos oscila no decorrer dos anos, dependendo do desempenho da economia e/ou da empresa. Em

segundo lugar, há o crescimento da parcela variável, paga em forma de PLR, no rendimento anual do trabalhador. Diferentes estudos apontam a importância da PLR na composição da remuneração total do trabalhador. Por exemplo, nas 29 empresas da pesquisa CESIT/MTE (2006), a PLR média paga em 2000 foi de R$ 2.297,00, e em 2004 foi de R$ 5.156,96, representando um crescimento de 124,5% no período. Considerando os valores nominais, observa-se que o crescimento da PLR superou com folga a inflação acumulada no período.

Gráfico 4.2 – PLR médio por setor de atividade, 2000 e 2004
(valores nominais)



Elaboração: CESIT/MTE, 2006. Fonte: Balanços sociais das empresas.

É preciso ressaltar que há diferenças entre os setores analisados, como mostra o gráfico 4.2, onde são apontados os setores em que o valor pago foi inferior ou superior à média do conjunto da amostra em 2000. Os que ficaram acima da média da amostra são extração de minerais metálicos, extração de petróleo e gás natural e fabricação de equipamentos de transporte. Já os que ficaram abaixo da média foram: comércio, indústria de alimentação, confecção e têxtil.

Os dados mostram claramente que a diferença tem relação com a natureza da atividade econômica, sendo maior nos setores com maior competitividade e mais complexos. Também mostram que o valor pago em 2004 é muito superior ao pago em 2000, coerente com

o ambiente econômico vivido pelo país e em cada segmento estudado, evidenciando a natureza variável da remuneração.[492]

Mesmo considerando que a pesquisa foi realizada com uma amostra limitada, ela indica com clareza que o valor pago é crescente e expressivo em diversos setores. Nesse caso, o bônus pago nos setores selecionados passou de 3,7 para 4 salários mensais médios dos assalariados formais, entre 2000 e 2004.[493] Em alguns setores, segundo a amostra pesquisada, a PLR representa, em 2004, mais de 30% da remuneração anual do trabalhador, o que significa um valor muito expressivo e constituiu-se em fator de mobilização.[494] No estudo feito pelo Dieese (1999 e 2006), cuja amostra envolve setores econômicos e não só grandes empresas, os valores pagos em forma de PLR são bem menores.

Nesse contexto, cabe observar que os dados dos setores de celulose e artigos de borracha e plástico, que apresentaram maior relação PLR/salários em 2004, precisam ser melhor analisados, pois estão fora de padrão, sem que haja qualquer informação indicativa de tal resultado. Mas, como o objetivo aqui é mostrar o crescimento da remuneração variável, não se fará tal análise.

Tabela 4.1 – PLR média sobre o salário médio, setores selecionados – 2000 e 2004

Setores	2000	2004
Extração de Petróleo, Gás Natural e Serviços Relacionados	2,9	3,3
Extração de Minerais Metálicos	3,8	3,9
Fabricação de Produtos Alimentícios e Bebidas	0,3	1,3
Confecção de artigos do vestuário e acessórios	1,0	1,5
Prep. Couros e Fabr. Artefatos de Couro, Artigos de Viagem e Calçados	1,3	1,5
Fabricação de Celulose, Papel e Produtos de Papel	1,9	3,6
Fabricação de Produtos Químicos	0,0	11,0
Fabricação de Artigos de Borracha e Plástico	0,0	12,8

[492] As categorias que não são passíveis de comparação nos dois anos foram retiradas, tais como químicos e borracha.

[493] A crescente participação da remuneração variável pode ser observada também em outros estudos. Cf. Uchima (2005), no setor de telecomunicações; e Teixeira (2005) e Dieese (2000), no sistema financeiro.

[494] Não faltam exemplos para comprovar a idéia da centralidade da PLR nas negociações. Vamos a mais um. A principal greve realizada no ABC, em 2006, foi na VW, pois a empresa não aceitava pagar mais do que R$ 4.500,00 (quatro mil e quinhentos reais) em forma de PLR, sendo este um valor inferior em até R$ 2.000,00 (dois mil reais) ao pago pelas outras montadoras.

Metalurgia Básica	2,8	5,5
Fabr. montagem de Veículos Automotores, Reboques e Carrocerias	0,7	1,0
Fabricação de Outros Equipamentos de Transporte	6,6	6,1
Eletricidade, Gás e Água Quente	1,2	1,4
Comércio a Varejo e por Atacado	0,5	0,4
Correio e Telecomunicações	2,0	1,9
Total	3,7	4,0

Elaboração: CESIT/MTE, 2006. Fonte: Balanços sociais das empresas; RAIS.

A pesquisa CESIT/MTE (2006) mostra ainda que o montante pago em forma de PLR cresceu 216,8%, o que significa um aumento bem acima do verificado na folha de pagamento bruta, que foi incrementada em 119,5%, entre 2000 e 2004. Como conseqüência do crescimento mais acentuado da PLR, o bônus pago passou de 8,8%, em 2000, para 12,6%, em 2004. Mas, nessa amostragem, a participação da PLR apresentou, em 2004, uma pequena queda, o que coincide com um ano em que as negociações salariais tiveram aumento real. Apesar do expressivo crescimento, o valor pago em forma de PLR ainda não alcançou 1% da receita das 29 empresas estudadas, conforme pode ser observado na tabela abaixo (4.2). O motivo tem relação com o desempenho econômico das empresas, em que a receita líquida cresceu 119,4%, o mesmo percentual da folha bruta de pagamento.

A média geral esconde, no entanto, o que ocorreu nos setores analisados. Alguns deles tiveram uma elevação da participação da folha na receita, tais como os de extração de petróleo e gás natural,[495] fabricação de produtos alimentícios e bebidas (salários historicamente baixos), confecção e vestuário, preparação e fabricação de couros e fabricação de outros equipamentos de transporte e eletricidade. O aumento verificado nesses setores compensou a queda da participação da folha na receita liquida na maioria dos setores (57%), entre os quais se destacam as telecomunicações e a fabricação e montagem de veículos automotores, que tiveram, respectivamente, uma perda de 4,1% e 4,9% entre 2000 e 2004. 57% dos setores analisados nessa pesquisa tiveram perda.

Tabela 4.2 – Evolução da folha de salários bruta, a receita líquida e da PLR e participação da PLR na folha de salários e na receita líquida (2000 = 100%)

Ano	Receita Líquida	Folha	PLR	%	% PLR/RL	% FBP/RL

[495] Setor que sofreu um arrocho salarial brutal nos anos 90 e está apresentando grande dinamismo nos anos recentes, com problemas inclusive para suprir a demanda de força de trabalho qualificada. Por exemplo, em 2004, o reajuste negociado pela Petrobrás com os seus empregados foi 6% acima da inflação. Desde 2003, as negociações têm apresentado ganhos reais.

	(RL)	(FBP)		PLR/FBP		
2000	100,0	100,0	100,0	8,8	0,5	6,1
2001	127,6	122,0	144,5	10,4	0,6	5,9
2002	148,1	137,6	169,1	10,8	0,6	5,7
2003	189,5	170,8	274,4	14,1	0,8	5,5
2004	219,4	219,5	316,8	12,6	0,8	6,1

. Elaboração: CESIT/MTE, 2006. Fonte: Balanços sociais das empresas
RL = receita da empresa após o pagamento de impostos, contribuições, abatimentos, devoluções e descontos comerciais.
FBP = somatória de remuneração (salários, gratificações, abonos, comissões), 13.º salário, férias e encargos sociais compulsórios.
PLR = participação que não caracteriza complemento de salários.

A questão central está evidente. Apesar da disparidade entre os setores, o crescimento da participação da PLR sobre a folha ocorre em todos eles, com exceção do comércio. E mais: em alguns deles, os dados sugerem que esteja ocorrendo uma substituição da remuneração fixa pela variável, devido ao maior crescimento da PLR em relação à folha de pagamento, mesmo incluindo os abonos e prêmios, que são também verbas flexíveis e esporádicas.

Além disso, como são empresas que tiveram bom desempenho no período, houve uma pequena elevação no número de empregos na maioria dos setores, especialmente de terceirizados.[496]

Para fortalecer o argumento em defesa do avanço da remuneração em forma de PLR, pode-se observar o ocorrido em outro setor importante que está fora da amostragem da pesquisa citada acima, o bancário. A vantagem desse exemplo é que ele dimensiona com clareza toda a composição da remuneração constante na convenção coletiva, ficando excluídos somente os programas de remuneração variável específicos de alguns bancos. A participação da PLR na remuneração anual do trabalhador mais que dobrou entre 1999 e 2005, passando de 2,85% para 6,38%. No mesmo período, a participação do salário e honorários caiu de 58,3 para 55,8%. Os benefícios praticamente não oscilaram (9,45%, em 2005). Na lógica de reduzir os custos fixos com remuneração, ocorreu, em 2000, a incorporação da gratificação por tempo de

[496] A informação também consta no balanço social das empresas. Somente dois setores (fabricação de papel e celulose e eletricidade e gás) apresentaram redução no número de empregados, mas compensaram com o aumento de terceirizados. Por exemplo, no conjunto das empresas do setor elétrico analisado, se somados os empregados próprios mais os terceirizados, houve crescimento de 43,5% no nível de emprego do setor (CESIT/MTE, 2006, p. 13).

serviço nos salários e sua exclusão dos benefícios constantes na convenção.[497] Além disso, houve o avanço da remuneração flexível, com destaque para a PLR, para o abono[498] e para outros programas de remuneração variável (venda de serviços e produtos, metas, prêmios etc).

Tabela 4.3 – Percentual da PLR em relação à folha bruta de salários, 2000 e 2004

Setores	2000	2004
Extração de Petróleo, Gás Natural e Serviços Relacionados	14,0	15,2
Extração de Minerais Metálicos	19,1	21,1
Fabricação de Produtos Alimentícios e Bebidas	1,5	5,3
Confecção de artigos do vestuário e acessórios	2,9	5,7
Preparacão de Couros e Fabricação de Artefatos de Couro, Artigos de Viagem e Calçados	6,8	6,6
Fabricação de Celulose, Papel e Produtos de Papel	5,3	8,2
Fabricação de Produtos Químicos	0,0	30,4
Fabricação de Artigos de Borracha e Plástico	0,0	18,6
Metalurgia Básica	10,3	16,1
Fabricação e montagem de Veículos Automotores, Reboques	4,8	7,8
Fabricação de Outros Equipamentos de Transporte	25,9	23,2
Eletricidade, Gás e Água Quente	3,8	4,3
Comércio a Varejo e por Atacado	2,2	1,9
Correio e Telecomunicações	9,1	17,7

Elaboração: CESIT/MTE, 2006. Fonte: Balanços sociais das empresas.

No caso dos bancários, a questão da compensação de um reajuste menor por abono e PLR é muito evidente. Por exemplo, entre 1996 e 2003 os empregados de bancos privados acumularam uma perda salarial de 11% e os de bancos públicos de 40% (DIEESE, 2004), apesar de o sistema bancário ter obtido recordes históricos de lucratividade. No mesmo período, o valor da PLR subiu mais do que a inflação e passou a ter um peso mais expressivo na remuneração anual do trabalho. Nesse caso, num contexto absolutamente desfavorável – de baixo crescimento e pressão pela estabilização dos preços –, a PLR constituiu-se em uma alternativa para compensar perdas salariais. Nos dois últimos anos (2004 e 2005), houve greve e aumento real de salários, mas também elevação do valor pago em forma de PLR.

[497] Esse direito foi retirado da convenção por meio de um plebiscito, ganho pelos bancos a partir do seguinte eixo: não é o sindicato que sabe o que é melhor para o bancário, mas o trabalhador tem a liberdade de decidir. Cf. uma análise em Gonçalves, Krein e Madi, 2006.

[498] Um valor igual para todos os bancários, que é negociado anualmente.

Tabela 4.4 - Distribuição Percentual do Valor Adicionado aos Empregados 1999-2005, no setor bancário – Brasil

Recursos Humanos	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Salários e Honorários	58,29%	58,13%	57,55%	57,70%	57,27%	57,80%	55,83%
Encargos sociais	29,15%	29,07%	28,77%	28,85%	28,63%	27,94%	28,34%
Benefícios	9,72%	9,69%	9,59%	9,62%	9,54%	9,31%	9,45%
PLR	2,85%	3,11%	4,09%	3,84%	4,56%	4,94%	6,38%
T o t a l	***100,00%***	***100,00%***	***100,00%***	***100,00%***	***100,00%***	***100,00%***	***100,00%***

Fonte: Balanço Social FEBRABAN. Elaboração: DIEESE Subseção SESE-SEEB/SP

A questão central é que há uma tendência de crescimento da parte variável na composição total da remuneração dos trabalhadores no ano, especialmente nas grandes empresas, onde o valor da PLR é mais substantivo, apesar de ela não ser o único instrumento de remuneração variável. O valor negociado em forma de PLR tornou-se significativo nas categorias econômicas mais dinâmicas, despertando o interesse dos trabalhadores e chegando a variar entre 1 e 8 salários adicionais do trabalhador (Krein e Sanches, 2004). Como o valor é bastante atrativo, a negociação da PLR – e não o salário – passa a ser o principal ponto de interesse e mobilização dos trabalhadores.

4.3 PLR e produtividade

A questão nova, como chama a atenção Tuma (1999), foi a exclusão das cláusulas de produtividade[499] das negociações coletivas.

> A flexibilidade salarial se difunde através da PLR, concomitantemente à extinção das concessões de aumentos a título de crescimento na produtividade. Em 1995, primeiro ano de regulamentação da PLR, ainda ocorreram poucos acordos estipulando percentuais referentes à produtividade. De 1996 em diante, embora persista na pauta de reivindicações dos trabalhadores, a segunda principal cláusula dos acordos salariais desapareceu dos acordos das categorias mais organizadas (TUMA, 1999, pp. 188 e 189).

A produtividade passa a ser vista, em diversos instrumentos normativos, como uma das metas para aferir os resultados alcançados no programa de PLR. A não incorporação da produtividade ao salário nominal rompe com uma tradição que tinha se consolidado nas negociações e nos julgamentos dos dissídios coletivos nos anos 80. “Isso desfoca a negociação

[499]. A produtividade aparece em 40,1% dos casos de acordos coletivos que estipulam metas na sua adoção.

da produtividade como elemento a ser incorporado aos salários, de forma a redefinir o perfil distributivo" (DIEESE, 1999, p. 16).

Em síntese, há uma tendência de se compensar a depreciação dos salários com a PLR, o que pode, no futuro, ser um elemento de diferenciação ainda maior na apropriação da renda em favor do capital. A produtividade, por exemplo, passou a ser uma meta do programa de PLR.

4.4 Metas e tipo de participação

O tipo mais freqüente de participação é nos resultados,[500] especialmente quando a negociação se dá por empresa.[501] É crescente o número de acordos que prevêem metas, passando de 54,3%, em 1996, para 84,1%, em 1999 (DIEESE, 1999). Nessa situação, os contratos prevêem que o valor a ser recebido pelos trabalhadores está vinculado a metas[502] de produtividade, de produção, de vendas, de assiduidade, de acidentes de trabalho, de sistema de qualidade, de resultado operacional etc.[503] A crescente inclusão de metas mostra que as negociações vão caracterizando a PLR como uma remuneração variável vinculada ao desempenho individual ou coletivo dos trabalhadores na perspectiva de melhorar a produtividade e lucratividade da empresa.

A participação nos lucros não é tão comum, mas está presente em duas importantes categorias: petroleiros e bancários. No caso dos petroleiros, o valor da PLR corresponde a 5% do que é distribuído de lucro aos acionistas minoritários, calculado sobre o balanço divulgado pela empresa. O bônus pago foi muito expressivo nos últimos anos devido ao lucro extraordinário da estatal e à mudança do cálculo de redistribuição entre os empregados e as gerências. Já no setor bancário, o valor pago é uma composição com uma parte fixa e uma variável, a partir do estabelecimento de um percentual do lucro líquido da empresa vinculado a

[500] Segundo Costa (1997), a participação nos lucros diz respeito à divisão de uma parcela do lucro entre seus funcionários, já os resultados correspondem ao aumento dos ganhos dos trabalhadores relacionado ao alcance de metas.

[501] Com exceção da Petrobrás, onde a participação é nos lucros.

[502] Os dirigentes que defendem a participação nos resultados argumentam que estes podem ser mais facilmente acompanhados pelo sindicato, na medida em que o lucro é de difícil aferição, pois muitas empresas não apresentam o seu balanço de forma transparente.

[503] Segundo pesquisa do Dieese (1999), as metas mais freqüentes são: 1) Comportamentais: média de 26,7%; 2) Qualidade: 22,1%; 3) Produção e vendas: 14,6%; 4) Produtividade: 10,1%; 5) Redução de custos: 6,7%; e 6) Rentabilidade/lucro: 6,3%.

parâmetros mínimos e máximos a serem gastos pelo banco e, ainda, prevendo regras similares para o cálculo dos pagamentos individuais.[504]

As metas atendem à especificidade de cada empresa ou setor. Elas estão vinculadas a um processo de redução de custos, aumento da produção e da produtividade, ampliação das vendas e da rentabilidade, introdução de novas técnicas de gestão/qualidade e, ainda, estímulo para mudanças comportamentais dos trabalhadores (absenteísmo, acidentes, empenho etc). Nos estudos, ficou evidente que as empresas estão, cada vez mais, combinando metas individuais e coletivas (ZYLBERTAJN, 2003 e DIEESE, 1999).[505]

Há uma grande preocupação por parte das entidades sindicais no sentido de não acordar metas que estimulem a intensificação do ritmo de trabalho ou de estabelecer contra-metas (DIEESE, 2006). O problema é que a regulamentação da PLR somente prevê, segundo decisão do Supremo Tribunal Federal,[506] a necessidade de negociação; mas não assegura os mecanismos e condições de negociação, tais como: o acesso às informações da empresa, formas de acompanhamento das metas, estabilidade para os negociadores etc. Entrevistas com dirigentes de 7 importantes setores[507] revelam que são poucas as metas possíveis de serem acompanhadas. Isso só ocorre quando há uma organização sindical no local de trabalho que esteja estruturada e com capacidade de compreender o processo de trabalho, as estratégias e a contabilidade da empresa. Na maioria das negociações, fica claro que as empresas têm liberdade tanto para estabelecer as metas quanto para conduzir o processo de sua aplicação e acompanhamento (KREIN e SANCHES, 2004).

---

[504] O acordo coletivo, firmado em outubro de 2006, manteve a regra estabelecida nos anos anteriores para a PLR, atualmente fixada em 80% do salário acrescido de um valor fixo de R$ 828,00, com o teto de dois salários ou os valores fixos de R$ 5.496,00 e R$ 10.992,00, e ainda estabeleceu um pagamento adicional de até R$ 1.500,00.

[505] "Apesar desse panorama complexo e estratégico para os conglomerados, as metas são justificadas aos trabalhadores em uma dimensão "meritocrática". Assim, a gestão de performance, em uma linguagem administrativa, visa a 'melhoria contínua do desempenho e da produtividade dos colaboradores ao longo do tempo, baseando o reconhecimento no alcance ou superação de suas metas pré-acordadas'. Dessa forma, busca-se avaliar a performance dos trabalhadores, a partir de metas pré-estabelecidas e do conhecimento dos objetivos corporativos e da unidade, focando as metas a serem alcançadas, estimulando a comunicação entre gestor e empregados, desenvolvendo uma cultura de acompanhamento e *feedbacks* constantes. Intui-se, com isso, alavancar o desempenho dos trabalhadores e das instituições" (DIEESE, 2006, p.09).

[506] As primeiras medidas provisórias de regulamentação da PLR não previam a participação do sindicato na negociação. Depois da ADIN – Ação Direta de Inconstitucionalidade, proposta por algumas confederações nacionais de trabalhadores, o STF decidiu que a Constituição Federal exige a presença obrigatória do sindicato em questões que alteraram as relações de emprego de um coletivo de trabalhadores.

[507] Petroleiros, bancários, vestuários (SP), químicos (SP), metalúrgicos (ABC) e eletricitários (SP).

Enfim, há um crescente condicionamento do valor recebido pelo trabalhador ao cumprimento das metas. Aos poucos, vão se configurando as características típicas da remuneração variável, que pressupõe uma remuneração por resultados alcançados.

4.5 Distribuição do bônus

Além da disputa em torno da fatia dos ganhos de produtividade ou rentabilidade da empresa apropriada pelos trabalhadores, é preciso destacar ainda a forma de distribuição do bônus da PLR.

A tendência atual tem sido de um aumento proporcional à parte que é distribuída, de acordo com o salário dos trabalhadores. A pesquisa, realizada por Zylbertajn (2003), evidencia que o bônus equânime a todos os trabalhadores, independente do salário, está perdendo espaço nas negociações de PLR. A distribuição linear ou diferenciada é um dos principais embates nas negociações de PLR, ou seja, se é igual para todos ou se é diferenciada conforme o rendimento de cada um. A empresa pressiona para ampliar o percentual a ser distribuído proporcionalmente ao rendimento do trabalhador, pois uma tendência presente em várias campanhas salariais é a de reposição diferenciada da inflação passada para os que recebem até certa faixa de salário. A pressão, algumas vezes, também é feita pelos profissionais que têm rendimentos mais altos na empresa. A questão para os sindicatos é que a distribuição linear privilegia os trabalhadores com menor rendimento, o que pode reduzir um pouco a diferenciação salarial presente na empresa.[508]

Os beneficiados com a PLR são, geralmente, os trabalhadores da ativa e do quadro principal da empresa, excluindo estagiários, terceirizados, temporários, contratados por prazo determinado, aposentados e prestadores de serviço. Portanto, ela tem um efeito perverso ao não incluir todos os que labutam pelo bom desempenho da empresa. Assim, é uma forma de aprofundar a diferenciação entre os empregados que trabalham no mesmo espaço. Além disso,

[508] "A forma de distribuição da PLR entre os trabalhadores costuma ser um item "polêmico" durante a negociação. Como a lei não define parâmetros em relação ao valor a ser pago e nem em relação às regras de distribuição deste valor entre os empregados, pode-se perceber que, em termos gerais, a distribuição da PLR tem ocorrido de três maneiras distintas: a) distribuição em valor igual para todos os trabalhadores; b) distribuição de forma desigual entre os trabalhadores; c) distribuição mista, composta por uma parcela igual e uma desigual. No painel analisado, pouco mais de 50% dos acordos e convenções pesquisados pagaram os valores da PLR aos trabalhadores de forma desigual, 36,6% pagaram valores iguais e cerca de 12% pagaram uma parte igual para todos e uma parte de acordo com o salário" (DIEESE, 2006, p. 11).

contribui para quebrar a solidariedade entre os trabalhadores, podendo levar a situações de conflito.[509]

4.6 Descentralização da negociação

A comissão de negociação é responsável pela determinação do valor e dos critérios de distribuição da PLR. Assim, a PLR pode ser negociada de forma descentralizada, diretamente com a empresa (resultando em acordo coletivo) ou na esfera do setor de atividade (convenção coletiva).[510] A negociação típica, com raras exceções, ocorre por empresa.[511] Zyberstajn (2003) mostra que, em 2002, a forma predominante de negociação da PLR era por meio de comissão formada por empregados e sindicatos – correspondendo a 67% dos casos estudados. A negociação da PLR pode ser verificada em maior proporção nos acordos coletivos – 92% dos instrumentos normativos analisados pelo autor em 2002 resultaram em acordos coletivos, que, geralmente, são acompanhados por metas, e o valor depende do desempenho da empresa.[512]

Uma das maiores dificuldades para a realização da negociação da PLR é o acesso às informações das empresas, que, na maioria dos casos, não concordam em repassá-las. Quando o direito é assegurado no instrumento normativo, é complicado checar os dados, pois estes são entregues de forma imprecisa e incompleta. Sem o acesso às informações, as negociações, assim como o acompanhamento das metas, tornam-se difíceis e sem transparência.

A PLR também está contribuindo, portanto, para acentuar a descentralização das negociações para o âmbito das empresas. Com isso, reforça a lógica de pulverização, fruto da dispersão sindical, como analisado no Capitulo 1. Numa negociação centrada na empresa, abre-se maior espaço para a discussão da pauta de interesse do empregador, buscando vincular o programa com a melhoria da produtividade e competitividade.

---

[509] A questão chegou a uma tal tensão que os aposentados de dois sindicatos dos petroleiros organizaram uma chapa para disputar a eleição devido ao programa de PLR. Os aposentados estão excluídos do programa e este se tornou extremamente atrativo.

[510] Na pesquisa (KREIN e SANCHES, 2004), foi identificada a existência de iniciativa isolada de empresas que introduzem programa de remuneração variável sem negociar com o sindicato.

[511] A PLR, até pela sua natureza, é mais comum por empresa. Segundo pesquisa do Dieese (1999), nos instrumentos normativos analisados, 1.659 são acordos coletivos por empresa e apenas 59 são convenções coletivas.

[512] O levantamento do Dieese (1999) chega à mesma conclusão.

Nesse sentido, promove uma flexibilização salarial, ao permitir a flutuação da remuneração em função da produtividade do trabalho e de outros mecanismos (prêmios, sugestões etc), com tendência de descentralização e individualização de sua determinação. Geralmente procura-se estabelecer uma remuneração fixa mais baixa, ficando uma parte importante dos vencimentos na dependência do cumprimento de metas pré-estabelecidas.

5. As negociações salariais pós Plano Real[513]

No presente item, será analisado principalmente o salário direto, destacando o reajuste, sem deixar de incluir algumas reflexões sobre os adicionais permanentes. Além disso, também será feita uma breve referência ao salário indireto, ou seja, aos principais benefícios constantes nas convenções coletivas. A base de reflexão será basicamente o SACC/DIEESE, complementada com uma pesquisa realizada junto a entidades sindicais filiadas à CUT/SP.

Em primeiro lugar, a partir do Plano Real, com a introdução da "livre negociação salarial" e do programa de PLR, há uma queda progressiva do número de categorias que asseguraram a recomposição do poder aquisitivo dos salários até 1999, conforme pode ser observado no gráfico abaixo. Em 1996, 40% das categorias não obtiveram a reposição da inflação passada; percentual que, em 1997, cresce para 45% e, em 1998, cai para 32%.[514] Em 1999, volta a aumentar o número das categorias que não conseguem recompor o poder de compra dos salários, passando a ficar em torno de 50%. O Plano Real trouxe uma novidade para as negociações salariais, pois obteve um relativo êxito na estabilização dos preços, mas a sua estruturação criou uma armadilha para o crescimento, o que levou ao baixo dinamismo e ao brutal estreitamento do mercado de trabalho. Além disso, no começo do Real, o governo pressionou as entidades patronais e a Justiça do Trabalho[515] para não concederem reajustes salariais, como forma de segurar a elevação dos salários, seguindo a estratégia de combate da inflação. Ou seja, o quadro para negociar foi muito desfavorável aos trabalhadores, resultando

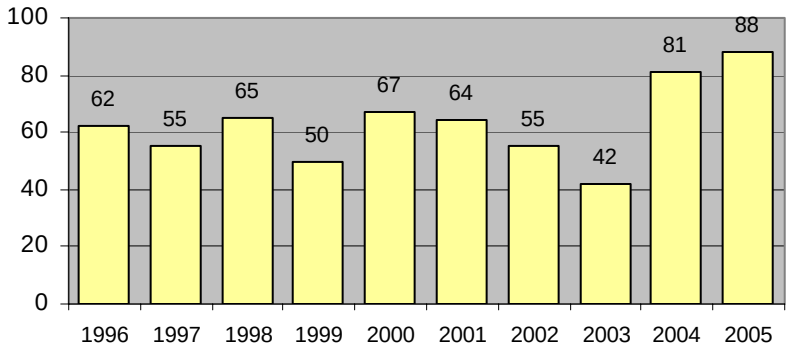
[513] Na negociação salarial, há o salário direto, com os adicionais permanentes, e o indireto, composto pelos benefícios assegurados em convenção coletiva. Além disso, há diversos tipos de remuneração variável, como discutido acima.

[514] 1998 foi um ano de baixa inflação, que chegou, segundo o INPC/IBGE, a 2,49%. O ICV/DIEESE mostra uma inflação de 0,47%. Portanto, a pouca expressividade da inflação contribuiu para aumentar a proporção de categorias que conseguiram garantir a recomposição dos salários no período (DIEESE, 1999). Apesar de o crescimento econômico ter sido pequeno, o indicador baixo é mais fácil de ser negociado na campanha salarial.

[515] Vide a greve dos petroleiros.

não só em um número expressivo de categorias que não conseguiram recompor as perdas salariais como também na queda da média salarial, depois de 1997, quando os efeitos da estabilização dos preços, por si só, perderam dinamismo em segurar uma deterioração salarial. Nos dados acima não estão incluídos os servidores públicos, que também não tiveram, na sua grande maioria, reajustes durante o período.

Gráfico 4.3 - Percentual dos reajustes salariais iguais ou superiores ao INPC/IBEGE, 1996-2005



Fonte: SAS/DIEESE

A partir de 2000, com exceção de 2005, a variação do reajuste teve forte correlação com o desempenho da economia, dos indicadores de preços e do valor determinado para o salário mínimo. Em 2000, os resultados são mais favoráveis aos trabalhadores, quando somente 33% das categorias não conseguem o reajuste integral. O resultado reflete uma melhoria no ambiente econômico, depois da desvalorização em 1999, com um crescimento de 4,2%, uma menor inflação, uma queda na taxa de desemprego e na de juros. Apesar de ser um cenário mais favorável às negociações, um terço das categorias acumulou perdas. Entre 2001 e 2003, novamente, com a desaceleração do produto, a elevação do desemprego e o recrudescimento da inflação, especialmente em 2002 e 2003, tem-se um cenário complicado para as negociações coletivas, resultando num crescimento do número das categorias que não conseguem a recomposição do poder de compra dos salários em relação à última data-base. Tendo como

referência o índice de inflação medido pelo INPC/IBGE, 36%, 45% e 58% das categorias têm, respectivamente, um reajuste menor entre os anos 2001 e 2003.[516]

A combinação de baixo e instável dinamismo econômico com estreitamento do mercado de trabalho e repiques de inflação traz um contexto desfavorável aos salários, fazendo com que o rendimento médio do assalariado urbano perdesse quase um terço do seu poder de compra entre 1997 e 2003 (SANTOS, 2006). Em cada ano, o expressivo número de categorias com reajuste abaixo da inflação é reflexo desse ambiente econômico, que, combinado com o excedente de força de trabalho, vai ter influência decisiva na queda do poder de compra dos salários. Nem mesmo a valorização do salário mínimo no período teve um efeito positivo sobre as negociações, pois o seu valor continuava muito baixo.

A partir de 2004, a negociação salarial apresenta resultados melhores aos trabalhadores, conforme mostra a gráfico 4.3. Não só um número significativo de categorias consegue recompor a inflação do período de vigência do contrato como algumas delas conseguem aumento real, algo raro nos anos anteriores desde o Plano Real. Em 2004, 54,7% das categorias analisadas pelo Dieese conseguiram aumento real e, em 2005, o número foi ainda mais expressivo, chegando a 72%. Do ponto de vista setorial, a indústria apresentou dados mais positivos e o setor de serviços teve um número maior de categorias sem recomposição da inflação passada. Do ponto de vista regional, o melhor desempenho ficou com o Sul em 2004 e com as regiões Centro Oeste e Sudeste em 2005. O índice de aumento real ficou concentrado em até 2%. Do total das categorias analisadas, 16,4% e 12%, respectivamente em 2004 e 2005, obtiveram aumento real acima de 2%. A mesma tendência foi observada em uma pesquisa com entidades filiadas à CUT/SP no mesmo período (KREIN, 2005).

O melhor desempenho das negociações salariais se explica por quatro razões distintas: desempenho da economia, especialmente em 2004; queda dos indicadores de inflação; busca de recuperação de perdas passadas; e elevação do salário mínimo.

As negociações coletivas são, geralmente, reflexo do ambiente econômico passado e das perspectivas colocadas para o segmento. Por um lado, a economia teve um melhor desempenho em 2004 e, em boa parte do ano, não havia uma expectativa generalizada de queda acentuada no ritmo de crescimento – o que ficou evidente somente no final de 2005 –,

[516] Cf. Dieese. www.dieese.org.br: Balanço das negociações coletivas nos anos de 1996, 1997, 1998, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004 e 2005.

combinada com um câmbio favorável e com uma pequena redução no nível do desemprego e aumento de emprego formal, favorecendo o poder de pressão dos sindicatos pela elevação da remuneração. O crescimento econômico é uma condição essencial, com a conseqüente melhora no mercado de trabalho, para ampliar o poder dos sindicatos na negociação salarial. Por outro lado, a queda progressiva da inflação, assegurada com uma política monetária ortodoxa, favoreceu a possibilidade de concretização dos reajustes. Como o valor a ser reajustado era, nominalmente, pequeno, não houve problema para viabilizar um índice que não implicasse perda do poder de compra dos salários.

A conquista de aumento real feita por algumas categorias no passado recente serviu de estímulo para outras lutarem pela elevação no valor nominal e real dos salários, especialmente considerando o fato de grande parte delas acumular perdas após o Plano Real. As conquistas de algumas categorias servem de referência para outras. Em outros termos, um número maior de sindicatos conseguiu recolocar a demanda pelo aumento real na mesa de negociação como forma de recompor perdas passadas e/ou de incorporar parte dos ganhos de produtividade aos salários. Com isso, a questão salarial, depois de muito tempo, consegue ser o ponto central da pauta de reivindicação dos trabalhadores.

Por último, mas não menos importante, coloca-se a influência do salário mínimo sobre as negociações, pois este serve de parâmetro para as categorias, especialmente no estabelecimento do seu piso normativo, como será analisado no próximo item.

O resultado mostra que a negociação salarial está relacionada com o ambiente econômico e político de cada ano. No geral, com exceção dos dois últimos anos, o número de categorias que não conseguiram recompor o poder de compra dos salários foi expressivo, constituindo-se em mais um indicador para ajudar a explicar a perda de participação do salário na renda e a queda do rendimento médio dos ocupados. “Com exceção dos trabalhadores domésticos, que apresentam nível de renda constante, durante todo o período pós-Plano Real,[517] todas as demais categorias de ocupação apresentaram níveis cada vez menores de rendimento médio da ocupação principal” (CACCIAMALI, 2006, p.73).

É importante frisar que os salários, especialmente depois da introdução da “livre negociação”, com o Plano Real, tiveram uma queda significativa de participação na renda

[517] Dados extraídos da PNAD, entre 1995 e 2004.

nacional. A grande maioria das categorias acumulou perdas sucessivas, especialmente entre 1997 e 2003. “Ao longo dos anos 90 e início dos anos 2000, a participação dos rendimentos do trabalho na renda nacional caiu 9,5 pontos percentuais, ao passo que o excedente operacional bruto, correspondendo grosso modo ao lucro empresarial, aumentou sua participação em 8 pontos. Ademais, a participação dos trabalhadores na renda é bastante baixa comparativamente a outros países” (DIEESE, 2006b, p. 8).

O reajuste acima da inflação, por enquanto, na maioria das categorias, faz parte de um processo de recuperação de perdas acumuladas. As próximas negociações poderão elucidar se há um fenômeno de recomposição de perdas passadas ou se a remuneração do trabalho também começa a se beneficiar dos imensos ganhos de produtividade ocorridos nos últimos anos. A conquista de aumento real ainda é pouco expressiva na maioria das categorias. Para ter alguma incidência na distribuição de renda, é preciso que parte dos ganhos de produtividade seja repassada aos salários, de forma consistente, como aumento real.

A tendência começada em 2004 ainda é muito recente para revelar uma melhora nas negociações salariais. Mas, se a economia apresentasse um melhor desempenho, estaria instalado um ambiente geral muito favorável para os trabalhadores começarem a reverter as fortes perdas tidas a partir dos anos 90 até 2004. Uma contribuição mais efetiva para a distribuição da renda e para a estruturação do mercado de trabalho depende de o aumento real ser continuado em uma série histórica, o que, também, está relacionado com um ambiente econômico de crescimento e com uma política de valorização do salário mínimo.

Apesar de sua vital importância, o reajuste não pode ser absolutizado, pois é somente uma parcela de trabalhadores que é abrangida pelas negociações, especialmente com o crescimento da terceirização e da segmentação do mercado de trabalho. Além disso, há o fenômeno da alta rotatividade da força de trabalho, que possibilita a substituição de trabalhadores com maior remuneração por outros com salários menores. Por isso, para a reversão dessa tendência, é fundamental a política do salário mínimo e, do ponto de vista das negociações, a definição dos pisos profissionais, como será analisado a seguir.

Em síntese, com o fim da política salarial, a introdução da PLR e a “livre negociação”, as categorias têm dificuldade de manter ou elevar o poder de compra dos salários (DIEESE, 1999, p. 13), estabelecendo-se uma mudança no padrão de remuneração do trabalho.

6. O salário mínimo e a determinação dos rendimentos do trabalho

Outra importante mudança na questão da remuneração foi em relação ao salário mínimo. A existência, em si, de um patamar básico de remuneração em uma determinada economia nacional não é necessariamente uma contradição com políticas de flexibilização do mercado de trabalho, dependendo de como este está regulamentado e de qual é o seu significado na estrutura do mercado. É interessante notar que, tanto nos Estados Unidos como na Inglaterra, nos governos de Clinton e Blair, houve a recomposição de uma política de salário mínimo.

A tendência recente de valorização do salário mínimo vai contra a lógica da flexibilização do mercado de trabalho, constituindo-se como um contra-movimento ao padrão de remuneração constituído a partir do Plano Real, pois estabelece as bases para a inibição da abertura do leque salarial e a garantia de um patamar, ainda que baixo, de remuneração para as pessoas que vendem a sua força de trabalho e os que estão vinculados à proteção da seguridade social. Essa condição contraditória tem relação com a politização da discussão do salário mínimo, levando a uma opção, a partir da pressão das Centrais Sindicais, pela elevação de seu valor e pelo estabelecimento de mecanismos que garantam o seu crescimento, em termos reais, nos próximos anos.

A adoção da presente política do salário mínimo é objeto de grande polêmica. Houve uma certa politização (no bom sentido do termo) na discussão do seu valor, com duas posições bem distintas disputando a regulamentação. Por um lado, há pressão pela sua elevação em termos reais, dado o baixo valor histórico e a importância que tem na distribuição de renda, na estruturação do mercado de trabalho e no combate à fome. Por outro, setores conservadores centraram (e ainda centram) a discussão sobre os impactos do mínimo nas contas públicas, especialmente da previdência social, defendendo que a sua sistemática elevação poderia produzir efeitos contrários ao desejado, pois a majoração dos custos salariais causaria desemprego. O resultado, no contexto político do período recente, foi uma relativa recuperação do poder de compra do salário mínimo, com mais intensidade nos dois últimos anos – lógica que fortalece uma regulação pública do trabalho, na perspectiva de o Mínimo ser um mecanismo de distribuição de renda, estruturação do mercado de trabalho e combate à pobreza.

A elevação do valor, que foi de 32%, em termos reais, entre 2003 e 2006, recuperou o poder de compra do salário mínimo vigente em 1980. Ou seja, nos últimos 27 anos de crise econômica, o salário mínimo não conseguiu nem incorporar a pequena variação do *produto per capita*.

A importância de uma política pública de salário mínimo está no seu impacto na sociedade, pois se calcula que 43,7 milhões de pessoas têm seu rendimento referenciado no salário mínimo (DIEESE, 2007). Além disso, ele tem um efeito direto na distribuição de renda via previdência social (DEDECCA, BALLINI e MAIA, 2006;[518] e DELGADO, 2005) e nas negociações salariais, especialmente no piso normativo.

O salário mínimo e o piso salarial das categorias

A análise dos pisos salariais estabelecidos em negociações coletivas mostra que há dois movimentos influenciados pela política de valorização do salário mínimo. Em primeiro lugar, os dados do Dieese (2006a) e da pesquisa com entidades sindicais do Estado de São Paulo mostram que a elevação do salário mínimo está provocando uma aproximação entre os pisos mais baixos das categorias e o seu valor. Utilizando como referência o primeiro semestre de 2004 e de 2006, observa-se uma progressiva aproximação entre os valores dos pisos e o do salário mínimo.

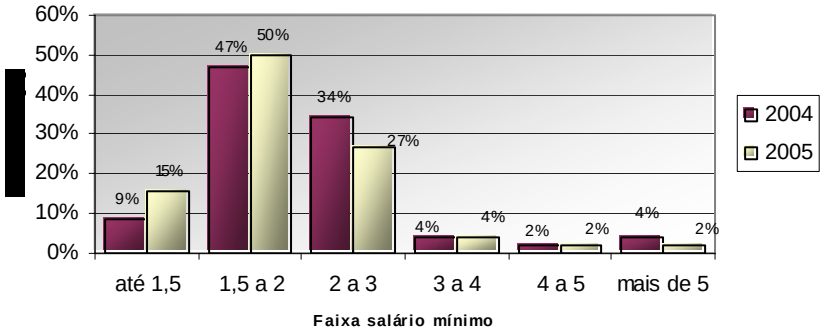
> No que se refere à média, observa-se uma queda na relação entre pisos salariais e salário mínimo de 1,74, entre janeiro e junho de 2004, para 1,69, em igual período de 2005 e 1,52, em 2006. O valor identificado no primeiro quartil – limite dos 25% menores pisos – diminui de 1,25 salário mínimo nos seis primeiros meses de 2004, para 1,23, em 2005, 1,18, em 2006. Também a mediana dos pisos – valor abaixo do qual estão situados os 50% menores pisos – sofre queda sucessiva, passando de 1,55 salário mínimo, no primeiro semestre de 2004, para 1,48 e 1,30 nos dois outros períodos focalizados (DIEESE, 2006a, p. 8).

Nesse estudo, fica evidente que a majoração do valor do mínimo tem um efeito direto nos pisos, pois quase a metade destes não ultrapassa 1,5 salário mínimo. Ou seja, há um número muito grande de pisos próximos do mínimo, especialmente nos segmentos econômicos menos estruturados e nas regiões com menor dinamismo econômico e tradição sindical. O gráfico 4.4 também traz a mesma tendência, só que relativa ao Estado de São Paulo.

[518] A conclusão dos autores é a seguinte: a política previdenciária é um instrumento em favor da menor desigualdade na distribuição de renda do país. Na sua ausência, a população hipoteticamente em situação de pobreza saltaria dos atuais 44 milhões para 63 milhões (DEDECCA, BALLINI e MAIA, 2006).

Em segundo lugar, um estudo sobre as negociações coletivas em São Paulo, nos anos de 2004 e 2005, mostra que há uma majoração do piso, em 40% das categorias analisadas, acima do reajuste para o conjunto dos trabalhadores abrangidos pelo contrato coletivo. Isso significa dizer que o salário mínimo serve de parâmetro para a negociação salarial, buscando-se estabelecer alguma correspondência entre o salário normativo e o salário mínimo. É necessário chamar a atenção, como mostra o gráfico 4.4, para o fato de que a maioria das categorias tem um piso superior ao mínimo, mas a sua valorização provocou uma ação sindical mais decisiva na defesa do(s) dos piso(s). O estudo utilizou o piso mais baixo constante na convenção coletiva, pois a maioria dos instrumentos normativos não tem um único piso, mas vários, por função, tamanho de empresa e tempo de experiência. Portanto, a questão é que a valorização, por enquanto, incide indiretamente sobre os pisos profissionais, pois estes, historicamente, têm como referência o mínimo, o que implica ampliar a regulação pública dos salários de um contingente expressivo de trabalhadores.

Gráfico 4.4 - Piso salarial por faixa de salário mínimo - entidades sindicais de SP 2004 e 2005



Fonte: SPS/CUT/SP

Além disso, a adoção de uma política de valorização do mínimo, contemplando a inflação passada mais o crescimento do produto (de dois anos anteriores) até 2011, foi fruto de uma negociação entre o governo e as centrais sindicais. Essa negociação foi feita depois que as centrais realizaram sucessivas caravanas à Brasília, desde o final de 2003. Também é necessário destacar que o processo de negociação e a composição de uma comissão quadripartite permanente para acompanhar a política também são inovações importantes, pois ajudam a fortalecer o sindicalismo num momento em que este perde referência e

importância na sociedade. É algo que reforça a contra-tendência prevalecente desde meados dos anos 90.

Enfim, são movimentos contraditórios, presentes na sociedade e nas instâncias de definição das políticas. Pode-se perceber, em síntese, a tendência mais geral de um movimento no sentido de fortalecer a remuneração variável, em que o rendimento do trabalho esteja, de certa forma, vinculado ao desempenho do trabalhador, de sua unidade de trabalho ou da empresa. Uma lógica que está presente, também, no setor público, quando o administrador adota a política de gratificação por desempenho ou cumprimento de meta.[519] Essa é uma tendência que cresce nos setores mais dinâmicos da economia, mas já foi algo comum em setores bastante tradicionais, como a agricultura e o comércio, com o pagamento por produção e a comissão de vendas, respectivamente.

Ao lado dessa tendência geral e de forma contraditória, refletindo as tensões sociais presentes na sociedade, entretanto, há a política de valorização do salário mínimo e um certo fortalecimento das negociações salariais no período recente. Esses indicadores ainda não se constituíram em uma nova tendência, pois o mercado de trabalho continua muito desfavorável e a dinâmica econômica atual funciona como um freio para o avanço da regulação pública do trabalho.

[519] Entre inúmeros exemplos, vamos citar dois: os professores da rede pública do Estado de São Paulo recebem uma bonificação que varia dependendo do número de faltas e cumprimentos das atividades estipuladas pela Secretaria da Educação. Os auditores fiscais do trabalho recebem gratificação pelo cumprimento de metas de arrecadação de FGTS e formalização.

Considerações finais

A regulação do trabalho é uma construção social histórica tanto no que diz respeito à produção como à interpretação e aplicação das normas e regras (formais ou não) que regem as condições de uso e remuneração das ocupações. As tendências recentes são coerentes com a ordem econômica, política e social que se tornou hegemônica no capitalismo a partir do último quartel do século XX. Um capitalismo caracterizado pela financeirização, que reduz e redefine o papel do Estado no desenvolvimento socioeconômico na perspectiva de garantir as condições para o funcionamento do 'mercado'. Além disso, o sistema tem por base uma ideologia liberal que, concordando com Belluzzo (2006), na sua essência, exprime a vingança das suas tendências centrais contra as tentativas de domesticação. Em outros termos, a balança tende a pesar para o lado do atendimento das necessidades de acumulação de riqueza abstrata do capital em detrimento de um processo de desenvolvimento econômico voltado para o benefício da coletividade tanto no que diz respeito à produção quanto à distribuição.[520] Por conseguinte, o Estado nacional, na atual ordem globalizada, "está cada vez mais envolvido na sustentação das condições requeridas para o bom desempenho das *suas* empresas na arena da concorrência generalizada e universal" (BELLUZZO, 2006, p.11).

Do ponto de vista das relações de trabalho, a lógica foi de constituição de um sistema em que os direitos trabalhistas e a proteção social ficam cada vez mais subordinados à acumulação de capital. É uma contraposição à ordem forjada socialmente no pós-guerra, especialmente nos países centrais, que buscou combinar o desenvolvimento econômico com a ampliação dos direitos sociais. Na lógica anterior, construiu-se uma regulação social pública que buscava consideravar o trabalho não como uma mera mercadoria e reconhecia a existência de uma assimetria de poder, intrínseca ao sistema capitalista, na relação entre o trabalhador e empregador – processo que levou a uma "desmercantilização"[521] da força de trabalho, retirando esse fator da concorrência intercapitalista no âmbito do Estado nacional. A partir da crise dos anos 70, as iniciativas, sob a hegemonia dos "porta vozes das forças impessoais do capitalismo", vão na perspectiva de viabilizar uma regulação com menor proteção social, por

[520] "A economia transfigura-se num mecanismo despótico que subordina a vida do cidadão comum a seus desígnios" (BELLUZZO, 2006, p.12).
[521] Expressão emprestada de Esping-Andersen (HYMAN, 2005).

meio da desregulamentação de direitos e da flexibilização das relações de trabalho. Como bem lembra Hyman, "nas sociedades de mercado, a relação salário-trabalho é produto tanto de forças políticas e sociais, como de forças puramente econômicas; ou melhor, o próprio contexto econômico do emprego é social e politicamente estruturado". Indo além, pode-se dizer que os "mercados são artefatos sociais e mecanismos de poder social" (HYMAN, 2005, pp. 21 e 23). A reorganização econômica e política fortaleceu as alternativas que ampliavam a liberdade de o empregador ou o "mercado" ajustarem as formas de contratação, a remuneração e a utilização do tempo de trabalho. Em outros termos, prevaleceu, com tensões e contraposições, uma lógica de ampliar a "mercantilização" da força de trabalho. É necessário ressalvar que, a despeito dessa tendência geral explicitada pelos organismos multilaterais, cada nação reagiu, considerando a sua história e as forças sociais. Nem todos seguiram fielmente o receituário proposto tanto do ponto de vista da orientação econômica como da regulação do trabalho.

Essa concepção ideológica orientou a formulação de políticas econômicas que privilegiaram o ajuste fiscal, as políticas macroeconômicas restritivas como forma de combater a inflação e a abertura financeira e comercial, levando o mundo a presenciar um baixo e instável crescimento econômico, uma elevação do desemprego e uma ampliação da desigualdade na distribuição da riqueza gerada.[522] A reorganização econômica veio acompanhada de profundas mudanças tecnológicas e organizacionais – denominadas de reestruturação produtiva –,[523] 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. Dada a nova realidade, o processo de flexibilização contou, muitas vezes, com a anuência dos trabalhadores e de suas organizações, como estratégia defensiva para a manutenção do emprego. Esse movimento foi muito bem designado por Burawoy (1990) como a constituição de um regime de trabalho *hegemônico despótico*, pois muitos aspectos foram negociados ou aceitos pelos trabalhadores, mas em condições absolutamente adversas e num período em que os paradigmas de transformação social perderam espaço. A conformação desse cenário trouxe dificuldades adicionais para a regulação pública do trabalho e introduziu importantes mudanças na relação de emprego, especialmente com a diversificação nas formas de contratação, a flexibilização na

[522] "La consecuencia involuntaria de la utopia neoliberal del libre mercado es la brasileñización de Occidente" (BECK, 2000, p.9).
[523] Conferir o conceito no capítulo de Introdução.

jornada de trabalho e **a** tendência de, cada vez mais, a remuneração ser variável e individualizada. Observando as tendências internacionais, impressiona o fato de essa ser uma agenda comum de muitos países desenvolvidos e em desenvolvimento. Além desses aspectos centrais da relação de emprego, outro ponto de forte tensão é a descentralização das negociações, na perspectiva de fortalecer o lócus da empresa como espaço privilegiado de estabelecimento das normas e regras que devem reger a relação de emprego.

No Brasil, essa agenda prospera nos anos 90, especialmente após a introdução do Plano Real, quando o país consolida a opção de se inserir na globalização financeira (e não na produtiva, como fez, por exemplo, a China) e implementa uma política econômica baseada nos preceitos do *Consenso de Washington,* com a abertura da economia, privatização de empresas estatais, ortodoxia monetária, valorização cambial[524] e redefinição do papel do Estado. Opções que tiveram como conseqüência principal o baixo e instável crescimento econômico e um brutal estreitamento do mercado de trabalho, especialmente com o desemprego se tornando um fenômeno de massa e as ocupações informais, inclusive as assalariadas, sendo incrementadas. Do ponto de vista da estrutura produtiva, os efeitos foram contraditórios, pois, por um lado, importantes elos de cadeias produtivas foram desarticulados e, por outro, alguns segmentos reestruturaram-se para continuar tendo competitividade tanto no mercado interno como no externo. Do ponto de vista do trabalho, esses movimentos tiveram como conseqüência a diminuição do emprego nas grandes empresas, o aumento da terceirização e de outras formas precárias e instáveis de contratação e uma pressão para a adoção de medidas que flexibilizassem a remuneração e a jornada de trabalho.

Nesse ambiente, é internalizada, de forma tardia, a agenda de flexibilização das relações de trabalho, com pequenas adaptações em relação àquela em discussão nos países centrais. Além disso, a flexibilização passa a ser justificada como forma de preparar o país para competir com outras nações em desenvolvimento que têm baixa proteção social. Então, no discurso conservador e hegemônico no Governo Federal depois de 1994, há uma responsabilização da legislação trabalhista e do sistema de proteção social consolidado na Constituição de 1988 pelos problemas no mercado de trabalho.

Dada a resistência natural da sociedade a um processo de retirada de direitos, a opção do governo FHC foi trilhar o caminho da menor oposição por meio de medidas pontuais, como

[524] Ela ocorre nos primeiros quatro anos do Plano Real (entre 1994 e 1998) e depois de 2004.

forma de ajustar as relações de trabalho à política de estabilização e ao crescente problema do desemprego. Parte expressiva das medidas legais, especialmente as referentes à remuneração, concentrou-se no início do Real e em 1998 (período eleitoral), quando foram introduzidas as que tinham a pretensão de enfrentar o desemprego.

A questão é que a regulação do trabalho no Brasil apresenta traços históricos de flexibilidade, fruto de problemas estruturais vigentes no mercado de trabalho (tais como o excedente estrutural de força de trabalho, a informalidade, a alta rotatividade e os baixos salários) e das características do padrão de regulação, assim como da fragilidade das normas públicas a serem aplicadas ao conjunto dos ocupados, especialmente após 1964. As empresas não tiveram dificuldades para realizar ajustes no volume e no preço da força de trabalho nas diferentes conjunturas econômicas, dada a facilidade de romper o vínculo de emprego (alta rotatividade), de recorrer à informalidade, de dispor de diferentes formas de contratação, de assegurar baixos salários e, no caso das grandes, de poder estabelecer a sua própria estrutura de remuneração, recorrer a horas-extraordinárias etc. Ou seja, as empresas tiveram liberdade para determinar elementos centrais da relação de trabalho, o que caracteriza o nosso sistema como flexível e já marcado pela insegurança e instabilidade no emprego. O problema tornou-se mais complicado pela fragilidade do sindicalismo, especialmente por não possuir a garantia de uma representação nos locais de trabalho e de, só nos anos 80, a negociação coletiva ter conseguido se efetivar nos segmentos mais estruturados, mas num contexto de crise econômica. Como indica a experiência histórica, a regulação pública só se efetiva com a intervenção do Estado e com um movimento sindical estruturado e capaz de representar o coletivo de seus representados na luta pela implementação de suas reivindicações.

Na trajetória do país após 1930, quando se estabeleceram as bases que viabilizaram a industrialização, a conseqüente estruturação do mercado de trabalho nacional e a construção de um sistema de relações de trabalho, dois momentos indicaram a possibilidade de se dar um salto de qualidade no sentido da criação de uma sociedade menos desigual, incorporando as pessoas pelo assalariamento e garantindo-lhes direitos sociais. O primeiro foi abortado com a ditadura militar, pois estava em curso um processo de ampliação de direitos e de consolidação de um movimento sindical com capacidade de intervir no debate nacional. Do ponto de vista político, ao sufocar e controlar o movimento sindical e as forças progressistas num momento de grande dinamismo econômico e de estruturação do mercado de trabalho, a ditadura militar

inviabilizou a constituição de uma sociedade sob outras bases. Caso o dinamismo econômico dos anos 60 e 70 tivesse ocorrido com sindicatos fortes e atuantes, a realidade da regulação social e do mercado de trabalho poderia ter sido outra.

A segunda chance perdida ocorreu na transição da ditadura para a democracia, nos anos 80, num contexto de efervescência do sindicalismo, de mobilizações e emergência de forças políticas progressistas que influenciaram na ampliação da regulação pública do trabalho por meio da introdução de novos direitos trabalhistas e de um sistema de proteção social com características mais universais. O resultado está expresso na Constituição Federal de 1988 e na própria presença ativa do sindicalismo no cenário nacional. Mas, quando tudo indicava que o país iria dar um salto de qualidade, o processo mais uma vez foi abortado, agora pela estagnação da economia, que persiste até os dia atuais, assim como pela opção política quanto à forma de "encaminhar" o desenvolvimento do país. Como reflexo da crise, a partir dos anos 90 o vento vira de lado, e a tendência hegemônica passa a ser a liberalizante, de crítica ao arranjo construído na Constituição de 1988, de retração do Estado e fragilização do sindicalismo.

No bojo desse processo, avança-se, nos anos 90, na lógica de ampliar a flexibilização, que ocorre com mudanças nos três espaços de normatização das relações de trabalho:

1) No âmbito do Estado, com uma redefinição do seu papel na regulação do trabalho que pode ser percebida nas alterações na legislação, nas políticas do Poder Executivo (centrada na concepção de criar empreendedores e de estimular a empregabilidade) e numa inflexão na re-interpretação da legislação por parte da Justiça do Trabalho. Mas, como o Estado se constitui na relação que expressa os interesses e as concepções presentes na sociedade, verifica-se que alguns órgãos ou membros de suas instituições desenvolvem movimentos de resistência contra a fragilização da legislação e da regulação. A referência é a membros do Ministério Público do Trabalho, da Justiça do Trabalho e da burocracia estatal, seja por estarem articulados, muitas vezes, com movimentos sociais, seja pela convicção sobre o seu lugar e papel na sociedade de classe.

2) Nas negociações coletivas, que tiveram nos anos 80 o papel de ampliar a regulação ao introduzir direitos substantivos nos convênios coletivos. Nos anos 90, em um contexto desfavorável ao trabalho, os sindicatos tiveram dificuldade para ampliar os

benefícios e as normas coletivas, tendo sua atuação caracterizada, por um lado, pela resistência no sentido de manter as conquistas sociais e a regulação anterior, apesar da forte pressão patronal. Por outro lado, buscaram negociar a nova pauta de flexibilização, especialmente em relação à remuneração direta e indireta (redução de custos fixos) e à jornada. Na mesma perspectiva, os sindicatos legitimaram, via negociação, temas com conteúdos flexibilizadores (ganham centralidade em várias negociações) e, ao mesmo tempo, procuraram manter, apesar da segmentação, alguma representatividade por meio da intervenção no processo das mudanças em curso. Ou seja, entre as opções de só resistir ou negociar, prevaleceu a segunda na maior parte do sindicalismo, que já perdera espaço na sociedade e apresentava menor poder do que nos anos 80. No interior desse mesmo movimento, há uma ampliação da descentralização das negociações, já historicamente pulverizadas entre os 16 ou 18 mil sindicatos existentes no país. Depois de 2004, os temas da flexibilização continuam muito presentes nas negociações, mas os sindicatos voltam a obter melhores resultados nas negociações coletivas, especialmente em relação ao reajuste salarial.

3) No âmbito da empresa, uma vez que o conjunto das mudanças na ordem econômica e política, facilitadas pelas inovações tecnológicas e organizacionais, contribuiu para aumentar o poder discricionário do empregador em estabelecer unilateralmente as condições de uso e remuneração do trabalho. Por conseguinte, tende a descentralizar o espaço de definição das regras da relação de emprego. Esse fortalecimento tem relação tanto com a fragilização da atuação estatal e sindical quanto com a realidade do mercado de trabalho, que se torna absolutamente desfavorável aos trabalhadores, reafirmando características históricas de excedente, de concorrência predatória e de baixos salários.

Enfim, as mudanças não ocorrem somente do ponto de vista da norma ou lei, mas por meio da interação entre os agentes sociais, dentro de um contexto político, social, econômico, tecnológico e de mercado de trabalho. Em outros termos, o contexto foi decisivo para o avanço da flexibilização e precarização do trabalho no Brasil a partir dos anos 90, pois se constituiu um ambiente absolutamente desfavorável aos trabalhadores. A partir da análise de três aspectos centrais da relação de emprego (contratação, remuneração e jornada) pode-se chegar à

conclusão de que houve ampliação da flexibilização, mesmo que tenham persistido tensões e contradições em um ou outro aspecto.

Em relação à contratação, observou-se que o discurso da rigidez não encontra respaldo na dinâmica do mercado de trabalho, pois os empregadores têm "facilidades" para ajustar o volume de emprego às suas demandas de acordo com as conjunturas econômicas e mesmo com a sazonalidade de sua atividade. Em primeiro lugar, há a facilidade para o empregador romper de forma unilateral o contrato de trabalho, situação que se expressa na alta taxa de rotatividade da força de trabalho, especialmente nos segmentos caracterizados pela sazonalidade e pela variação de acordo com o desempenho do produto.

Em segundo lugar, além do contrato por prazo indeterminado, as empresas dispõem de uma grande diversidade de formas de contratação designadas como atípicas (contrato temporário, safra, obra certa, prazo e tempo determinado, contratação emergencial e outras formas flexíveis no setor público). Os dados evidenciam que as contratações em termos tradicionais apresentam maior incidência no mercado de trabalho, especialmente o contrato temporário, apesar de consideramos que há limites nas estatísticas disponíveis para dimensiona-las com precisão. As novidades introduzidas nos anos 90, como alternativa para combater o problema do desemprego, fracassaram, pois são absolutamente inexpressivas, como indicam os dados da RAIS. Portanto, a tese da flexibilização como alternativa para a geração de postos de trabalho ainda precisa ser provada por quem a defende. Não existem, no caso brasileiro, evidências empíricas para tal argumento, pois o desempenho do mercado de trabalho depende essencialmente da dinâmica da economia e das opções políticas e forma de atuação do Estado.

Em terceiro lugar, as principais novidades – que, às vezes, reafirmam práticas antigas – na flexibilização da contratação são o avanço da terceirização, o aumento da informalidade e a diversificação da relação de emprego disfarçada, em um cenário de incremento do excedente estrutural de força de trabalho. Esses são os pontos sobre os quais há uma alteração mais significativa das formas de contratação. A sua viabilização aconteceu sem grandes reformas legais, mas por meio de medidas pontuais e essencialmente pela dinâmica do mercado de trabalho, ajustando as formas de contratação às mudanças estruturais em curso na década 90 e ao baixo e instável crescimento. As grandes empresas ajustaram-se por meio do desligamento de um contingente expressivo de trabalhadores e da sub-contratação de serviços terceirizados.

Parte das micro e pequenas recorreu à informalidade como estratégia de sobrevivência. É necessário ressalvar que a terceirização, do ponto de vista das relações de trabalho, não se expressa da mesma forma nos diferentes setores e até em relação a segmentos de profissionais contratados pela empresa. Em geral, dois objetivos são comuns: a redução de custos (trabalho, gestão e investimento) e o aumento da liberdade do empregador para ajustar o volume de trabalho de acordo com a sua demanda. Mas a definição da forma obedece a estratégicas diferenciadas, dependendo das características do setor e da empresa. Por exemplo, no setor de confecção, com a utilização do trabalho em domicílio, a informalidade foi largamente utilizada. No setor de asseio e conservação, é a opção pela terceirização que reduz custos, mas o segmento apresenta alto grau de formalização dos sub-contratados devido à possível responsabilização[525] da empresa principal pelos terceirizados. No setor de informática, a terceirização é a regra, combinada com relação de emprego disfarçada (autônomo, PJ, cooperativa e estágio). Esse tipo de relação contém características típicas de um emprego, mas o contrato se estabelece com a outra parte na condição de pessoa jurídica, cooperativa, autônomo ou estágio, prática que avançou nos anos 90 como forma de reduzir os custos de contratação por implicar uma tributação (incluindo as contribuições sociais) menor. Isso significa uma fragilização das fontes de financiamento da seguridade e de políticas sociais vinculadas à folha de pagamento.

Enfim, o que aparece claramente, com mais intensidade entre 1993 e 1999, é um crescimento das formas de contratação não formais de trabalho, com o incremento do assalariamento sem registro, autônomo ou por conta própria, dos empregadores, do trabalho estágio (*escraviário*) e das ocupações em micro e pequenos negócios. Nos primeiros anos desse século, o trabalho formal, especialmente depois de 2003, volta a apresentar um crescimento maior do que essas outras formas de contratação. Mesmo assim, segundo a PED de 6 regiões metropolitanas,[526] o avanço das formas de contratação flexíveis, que são bastante expressivas no Brasil, representando em torno de 30% dos empregados, evidencia uma homogeneização perversa, em que as regiões metropolitanas do Centro Sul do país, com o mercado mais estruturado nos anos 80, aproximam-se da realidade das capitais do Nordeste.

[525] É uma responsabilização reconhecida na Justiça do Trabalho, que pode ser subsidiária ou solidária, conforme analisado no Capítulo 1.

[526] São Paulo, Porto Alegre, Recife, Salvador, Belo Horizonte e Distrito Federal. Na pesquisa são consideradas formas de contratação flexíveis os contratados sem registro, os assalariados terceirizados e os autônomos para uma empresa (relação de emprego disfarçada).

Por exemplo, em São Paulo, que sofreu uma relativa desindustrialização, a contratação flexível passou de 21%, em 1989, para 36%, em 2004 – número idêntico a Salvador e similar a Recife (37%). A diferença está no fato de que essas duas regiões metropolitanas sempre tiveram um grau bastante elevado de contratação flexibilizada. Esses dados excluem as formas atípicas de contratação, pois são consideradas formais e, apesar de ainda não serem muito expressivas, apresentaram crescimento desde os anos 90, com destaque para os contratos temporários via agência de emprego e os por período determinado (incluindo obra certa e safra). Portanto, a diversidade nas formas de contratação é bastante ampla, o que permite a conclusão de que há alta flexibilidade. Além disso, como o risco do descumprimento da legislação compensa, a flexibilidade ocorreu também pela fraude trabalhista, especialmente pelo trabalho sem registro e pelas formas de contratação disfarçada.

O segundo aspecto demonstrativo do caráter flexível da relação de emprego no Brasil diz respeito à utilização do tempo de trabalho. Apesar da existência de um conjunto de regulamentações públicas sobre o tempo de trabalho, há diversos mecanismos que dão margem para as empresas ajustarem a jornada de acordo com as suas necessidades e a variação da demanda. No período recente, após o Plano Real, as iniciativas reafirmaram a lógica da flexibilização da jornada de trabalho, particularmente por meio da compensação ampliada da jornada (banco de horas e compensação individual), liberação do trabalho aos domingos e incremento dos turnos de revezamento – mecanismos que contribuem, conjuntamente com a sofisticação do controle da jornada, para intensificar o ritmo e eliminar os tempos mortos. Duas iniciativas se destacam na distribuição do tempo de trabalho: a modulação da jornada e a liberação do trabalho aos domingos. A modulação da jornada aparece com a introdução do banco de horas nas grandes e médias empresas mais estruturadas e da compensação individual nas pequenas empresas.

A única exigência da regulamentação do banco de horas é de que seja objeto de negociação coletiva, sendo de um ano o período de compensação das horas em crédito ou débito. Dada a frágil regulamentação, a existência de um sindicato atuante faz muita diferença na perspectiva de assegurar algumas condições para o cômputo das horas a serem creditadas ou debitadas no banco. Essa é uma das medidas que encontram maior oposição dos trabalhadores, por desorganizar sua vida pessoal e por eliminar o pagamento das horas-extras. A compensação individual é comum nas pequenas empresas, em que o empregador acerta

diretamente com o trabalhador o tempo de trabalho (dias de extensão da jornada e dias de folga ou redução da jornada), sem controle sindical nem contrapartidas. Em relação à duração do tempo de trabalho, não houve importantes reduções de jornada, e a flexibilidade ocorre por meio da larga utilização das horas-extraordinárias. Quanto à gestão da jornada, ocorreu um aumento do poder de o empregador, de forma discricionária e descentralizada, determinar ou controlar o tempo de trabalho. Trata-se de uma lógica onde "o tempo de trabalho flexibilizado é o tempo das necessidades produtivas, em que o *slogan* dominante torna-se ação imperativa para enxugar custos, cortar gorduras e reduzir níveis hierárquicos" (BARRETO, 2006, p. 99).

Nesse sentido, a política de flexibilização constitui uma busca incessante por transformar tudo em tempo produtivo, desconsiderando todas as suas implicações na vida pessoal e na estruturação da sociedade contemporânea. Os seus efeitos são prejudiciais à sociedade nos seguintes sentidos: 1) o processo de racionalização, embutido na política de flexibilização, tende, ao contrário do que propagam os seus defensores, a agravar o problema do desemprego ao promover uma distribuição desigual do trabalho; 2) há uma sobreposição, cada vez maior, do tempo econômico sobre o tempo social, o que gera uma série de desequilíbrios; e 3) em ritmo intenso, as múltiplas exigências, combinadas com a cobrança de um novo tipo de comportamento e atitude emocional, provocam a emergência de novas doenças do trabalho (estresse, *burn-out*, pânico, depressão, angústia, hipertensão arterial etc). A intensificação do ritmo de trabalho é apontada como o maior problema por 67,3% dos trabalhadores participantes da pesquisa da CUT (2006).

A política de flexibilização da jornada está gerando, assim, disfunções em outras dimensões além da ordem econômica e social. Combinada com políticas sociais de caráter restritivo, representa um dos principais retrocessos tanto no sistema de proteção social como nos direitos trabalhistas, ao possibilitar que os desígnios da acumulação da riqueza submetam as demais esferas da vida em sociedade.

Uma terceira dimensão da flexibilização da relação emprego ocorre com a mudança do padrão de remuneração do trabalho. As mudanças legais, nesse aspecto, foram decisivas, pois possibilitaram uma redefinição na determinação da remuneração, abrindo espaço para que parte dela seja variável e mais individualizada. A tendência de uma remuneração variável foi impulsionada pela regulamentação do programa de Participação nos Lucros e Resultados e pelo fim da política salarial e introdução da "livre negociação" como elemento da estratégia de

combate à inflação (Plano Real). Como a preocupação central era garantir uma subordinação dos salários à política de estabilização dos preços, a "livre negociação" salarial ficou de certa forma amarrada, pois proibiu a introdução de qualquer mecanismo de indexação dos salários, limitou reajustes em termos de produtividade por emprego e depois de aferir os resultados alcançados e ampliou o poder do presidente do TST para conceder o efeito suspensivo de dissídios julgados pelos Tribunais Regionais, como forma de impedir o Judiciário Trabalhista de conceder majoração salarial acima da inflação.

O resultado foi que parte significativa das categorias acumulou perdas salariais pós Plano Real até 2003, e os reajustes variaram conforme a conjuntura econômica do período da negociação. Os dados evidenciam algo absolutamente lógico: nos anos de pior desempenho do produto e de elevação da inflação, as categorias tiveram maiores dificuldades para conseguir recuperar o poder de compra dos salários, o que contribuiu para explicar a queda do salário médio e da massa salarial entre 1997 e 2003.

A maior dificuldade de negociação salarial veio acompanhada da progressiva ampliação do programa de PLR, que, por definição, é uma remuneração variável. Como demonstram as diferentes pesquisas citadas na presente tese, a PLR adquiriu grande centralidade nas negociações coletivas depois de sua regulamentação, a partir de 1995. Essa centralidade tem razões muito objetivas, pois houve um certo consenso sobre a sua implantação entre os trabalhadores (e suas entidades) e os empregadores, especialmente aqueles das categorias compostas por grandes empresas. Para os empregadores, a regulamentação da PLR – além de vincular o valor ao desempenho individual, da unidade e/ou da firma e de ser um fator de estímulo aos trabalhadores na busca de melhorias nas condições de competitividade e lucratividade, por meio do estabelecimento de metas – proporcionou uma forma mais barata de pagar o fator trabalho, por ser considerada uma verba não-salarial e sobre ela não incidir as contribuições sociais, além de esse tipo de bônus não ser incorporado no salário para cálculo de reajustes futuros. O avanço da remuneração variável tem relação direta com a renúncia fiscal de uma importante fonte de financiamento da seguridade social. Para os trabalhadores, diferentemente de todas as outras medidas aqui analisadas, a PLR é recebida com um certo alívio e entusiasmo, pois possibilita o acesso, mesmo que não constante e variável de um ano para outro, de um bônus anual extra, cujo valor é significativo nas grandes empresas. Como

vimos nas empresas selecionadas na pesquisa CESIT/MTE, a média foi de 4 (quatro) salários no ano de 2004.

Mas essa não é a realidade da maioria dos acordos de PLR, que, em geral, prevêem um bônus bem mais baixo. No levantamento feito pelo Dieese (2006a), verifica-se que, em 36% dos acordos, em 2005, o valor é definido em termos monetários e não proporcional ao salário, estabelecendo-se um bônus mínimo inferior a R$ 500,00 (quinhentos reais). E, dos que prevêem uma distribuição do valor proporcional ao salário, em 58% dos casos o valor é de até 1 salário. Já os acordos em que o valor do bônus é superior a 3 salários correspondem a somente 7% do total. Essa é exatamente uma característica do programa de PLR: a forte diferenciação do bônus pago entre empresas e categorias profissionais, contribuindo para a abertura do leque de rendimentos dos trabalhadores numa mesma unidade, caso ela seja puramente proporcional ao salário e entre empresas e setores econômicos.

A PLR consolidou-se nos setores em que a negociação coletiva tem importância e os acordos são cada vez mais complexos, pois tendem crescentemente a condicionar o valor pago ao cumprimento de metas. O avanço vai revelando as disputas entre capital e trabalho na sua regulamentação; disputas que, além do valor do bônus, concentram-se, especialmente, (1) na forma de distribuição equânime ou proporcional ao salário, com a tendência de crescimento de um bônus desigual; (2) no estabelecimento das metas e das condições para cumpri-las; (3) na não substituição de parcelas fixas do salário por PLR; (4) na partilha dos ganhos de produtividade, de forma a não ser somente um indicador de PLR, mas incorporando-se aos salários; (5) na forma de acompanhamento das metas, o que implica o acesso às informações da empresa; e (6) na garantia de estabilidade aos membros da comissão de negociação. Os dois últimos aspectos estão praticamente excluídos dos acordos.

O avanço da remuneração variável é uma realidade mais freqüente nas grandes empresas, setor em que aumenta gradativamente o valor pago em forma de PLR no conjunto da remuneração total anual dos trabalhadores. Mas sua crescente importância, apesar da adesão dos trabalhadores, pode aprofundar a segmentação da negociação, com a descentralização e pulverização dos acordos coletivos. Além disso, pode contribuir para a quebra da solidariedade de classe, pois a remuneração depende do desempenho do trabalhador ou da empresa, deslocando-se a regulação para o local de trabalho.

Apesar da tendência da remuneração variável, houve, nos últimos dois anos (2004 e 2005) um contra-movimento ao processo de flexibilização, com a política de valorização do salário mínimo e o aumento no número de categorias que conseguiram elevar o reajuste salarial, inclusive obtendo, em vários casos, um pouco mais do que a inflação medida pelo INPC/IBGE. A recomposição do valor do mínimo e a definição de uma política que prevê a sua valorização nos próximos 4 anos tende a contribuir para a elevação dos salários de base e redução do leque salarial nos segmentos com menor qualificação profissional e localizados nos setores com menor nível de produtividade. A introdução de uma regra pública de valorização do mínimo é uma clara iniciativa de contraposição à lógica da flexibilização, apesar de seu valor continuar sendo baixo, tendo o mesmo poder de compra do salário vigente em 1980. A definição dessa regra pública, fruto de negociação entre o governo e as centrais sindicais, tem incidência no valor dos pisos salariais, que tendem a ser majorados acima da inflação, assim como na recomposição dos salários negociados pelos sindicatos. Além disso, há estudos[527] que mostram a influência positiva do salário mínimo na diminuição da desigualdade social, na estruturação do mercado de trabalho e na diminuição da pobreza.

Portanto, do ponto de vista da remuneração do trabalho, tem-se dois movimentos contraditórios, mas que conseguem conviver num mercado marcado pelos baixos salários e pela grande dispersão salarial. Por um lado, há indicadores que comprovam a tese do avanço da remuneração variável, com a introdução da PLR e de inúmeras outras formas flexíveis de pagamento do fator trabalho, ajustada à realidade de cada segmento ou à estratégia da empresa. Em algumas empresas, a filosofia do "você é que faz o seu salário" avançou enormemente, especialmente para segmentos mais qualificados da força de trabalho. Por outro lado, a existência de uma política de valorização do salário mínimo contribui para melhorar o rendimento dos segmentos com menores salários, localizados nas micro e pequenas empresas, no serviço doméstico, no setor público municipal e nos segmentos econômicos com menor produtividade. Ou seja, por enquanto, vive-se uma situação dual. É interessante observar que a principal argumentação contrária à valorização do salário mínimo diz respeito mais ao seu impacto nas contas públicas do que à capacidade de pagamento das empresas, apesar de o país continuar tendo um baixo crescimento do produto.

[527] Conferir Baltar, Dedecca e Krein (2005).

A compreensão da flexibilização também incluiu, além dos espaços de criação de normas e do conteúdo presente na relação de emprego, uma análise sobre as instituições públicas que atuam na elaboração ou implementação das normas e regras públicas do trabalho, que são: os sindicatos, o sistema de fiscalização (Ministério do Trabalho e Ministério Público do Trabalho) e a Justiça do Trabalho. Sem entrar na análise de cada uma dessas instituições, percebe-se que elas podem, ao mesmo tempo e contraditoriamente, ser tanto agentes de legitimação da flexibilização quanto ponto de resistência ao processo de derrogação das normas públicas pelo descumprimento do que está inscrito na legislação e nos contratos coletivos, pois são instituições que, embora tenham uma finalidade própria, são influenciadas pelo contexto político e econômico e vivem as contradições e diferentes concepções presentes na sociedade. Apesar da resistência de alguns segmentos ou órgãos, a tendência geral foi de acompanhar o movimento de flexibilização nos anos 90. Um exemplo, para ilustrar a reflexão: o debate, presente no meio jurídico e econômico conservador, colocava em contraposição, nos anos 90, o "direito do trabalho" e o "direito ao trabalho". Nesse sentido, Lessa (2006) chama a atenção, com propriedade, para o fato de dificilmente haver um dia em que algum importante veículo da mídia deixa de abordar o tema da necessidade de flexibilização do trabalho, buscando, pela repetição, sem contestação, criar um lugar-comum, acrítico: "Água mole em pedra dura tanto bate até que fura. Desde o início dos anos 1990, repetem-se afirmativas do tipo: é necessário flexibilizar os direitos trabalhistas, pois os custos decorrentes oneram o preço do trabalho e, em conseqüência, o custo-Brasil, retirando competitividade à economia". Segundo Lessa, nesse discurso, há uma variante que "busca desconstruir o padrão de vida de quem se aposenta: neste caso, o discurso denuncia o déficit da Previdência e fala de benefícios excessivos. Em sua versão mais cruel, pretende desvincular as pensões e aposentadorias do salário mínimo real" (LESSA, 2006, p.01). A repetição, no contexto de crise do mercado de trabalho, foi tornando o discurso da flexibilização hegemônico e influenciando a atuação das instituições.

Mas alguns segmentos dessas instituições vão percebendo o limite desse discurso e seu caráter de profissão de fé, o que tem aberto espaço, nos anos recentes, para contestação e contraposição. A flexibilização continua sendo hegemônica, como mostra Lessa, mas há sinais de resistência e contraposição, como pode ser observado na melhoria dos indicadores sindicais nos anos recentes, no debate sobre a política de valorização do salário mínimo e no trabalho de

vigilância dos direitos trabalhistas existentes por parte de alguns órgãos e segmentos do Ministério Público do Trabalho, do sistema de fiscalização e da Justiça do Trabalho.

Aliás, a própria condução da política ortodoxa pode levar a contradições com impactos distintos no mercado de trabalho. Por exemplo, a pressão da crescente dívida sobre as contas públicas, com uma política de buscar superávit fiscal, levou a um aprimoramento da máquina arrecadatória e, inclusive, ainda que de forma precária do ponto de vista das condições de trabalho, a um incentivo à formalização dos contratos e à fiscalização do depósito do FGTS, o que, ao mesmo tempo, pode melhorar as contas públicas e também favorecer, em algum grau, o avanço no registro do contrato em carteira, ajudando na estruturação do mercado de trabalho. Mas, em geral, as políticas apresentam coerência na perspectiva de fragilizar a regulação pública.

A questão é que a flexibilização pode ocorrer também pelo não cumprimento da legislação trabalhista. Observando os dados, pode-se concluir que o cumprimento varia conforme a conjuntura econômica, ou seja, nos momentos de grande retração, de maior exposição das empresas à concorrência e de estreitamento do mercado de trabalho, as fraudes acontecem com maior incidência, especialmente pelo não registro em carteira, pela adoção de formas disfarçadas de emprego, pela não arrecadação das contribuições sociais e do FGTS e pela negação dos direitos vinculados ao contrato de trabalho. Uma discussão recente no país aborda o grande número de processos trabalhistas, em torno de 2 milhões por ano,[528] como algo explicável pela excessiva legislação, o que é uma absoluta bobagem. Três são as razões principais desse montante. Em primeiro lugar, o risco de descumprimento da legislação compensa, pois, no máximo, o empregador paga a verba devida acrescida dos custos jurídicos (advocatícios e processuais), mas tem a possibilidade de negociar um acordo com valores menores (o que é bastante comum) e pode abater o valor pago do lucro operacional para cálculo do imposto de renda. Além disso, nem todos os trabalhadores lesados entram com reclamatória. O número de processos é baixo, se considerados somente os assalariados sem registro em carteira, o que constitui uma fraude nítida. E ainda, com pequenas exceções, não há um histórico de criminalização pela prática do delito trabalhista. Em segundo lugar, a procura da Justiça ocorre basicamente por parte dos desempregados, pois o ajuizamento de uma

[528] A explosão dos processos trabalhistas ocorreu nos anos 90. Nos anos recentes, tem ocorrido uma pequena retração.

reclamatória por um assalariado, com raras exceções, significa perda do emprego. O crescimento do desemprego também ajuda indiretamente, pois os sindicatos ficam fragilizados no seu poder de resolver os problemas pela pressão direta sobre a empresa. Por último, a instituição Justiça do Trabalho é considerada uma instituição que, em geral, tende a reparar erros de descumprimento da legislação.

No cenário dos anos recentes, as instituições que atuam na área do trabalho passam por questionamentos e ataques. Parte de seus membros aderiu ao discurso hegemônico e outra procura resistir.[529] Essa última parte continua atuando, mas dadas as circunstâncias desfavoráveis, muitas vezes, suas ações apresentam pouca eficácia. Outras vezes conseguem contribuir para garantir o cumprimento da legislação. Nesse sentido, sem poder dimensionar o seu peso, tal atuação ajuda, em um movimento combinado com a dinâmica da economia e do mercado de trabalho, na atual tendência de pequena elevação da formalização dos contratos.

O movimento de resistência pode ser observado pela melhoria dos indicadores sindicais, nos últimos 2 anos, com o crescimento da taxa de sindicalização,[530] o aumento do nível e duração das greves e a melhora nos resultados das negociações coletivas. Por exemplo, o crescimento da taxa de sindicalização, nos últimos três anos, pode ainda não indicar uma tendência, mas significa um respaldo maior dos trabalhadores à instituição sindical. Assim, por um lado, os sinais de fragilização continuam presentes, especialmente com (1) a ampliação da pulverização sindical dentro de um movimento de segmentação do próprio mercado de trabalho, (2) a pequena capacidade de intervenção nos rumos do debate nacional e (3) a própria compreensão por parte da sociedade do papel da instituição sindical no contexto atual, colocando-a em questionamento. Mas, por outro lado, é uma instituição que não foi destruída e continua procurando o seu espaço de ação para manter a representatividade e importância na sociedade, particularmente na classe trabalhadora. Num quadro de reencaminhamento da questão do desenvolvimento e de melhora do mercado de trabalho, pode ocorrer um revigoramento do sindicalismo, havendo alguma indicação neste sentido no período recente; assim como o sindicalismo está desafiado a repensar permanentemente as suas estratégias para fazer frente às transformações estruturais em curso na sociedade.

[529] Pois compreende-se que a regulação social do trabalho implica a existência de regras, normas, instituições que abrangem "uma teia complexa de processos sociais e um terreno de resistência e luta real ou potencial" (HYMAN, 2005, p. 22).

[530] Hoje, ela está na casa dos 30% dos assalariados formais, o que não é um indicador baixo em comparação com a situação internacional.

Do ponto de vista da regulação do trabalho, caso continue persistindo o avanço da formalização, a pressão pela flexibilização deve visar à introdução de uma legislação diferenciada para as micros e pequenas empresas, que está na pauta do Congresso Nacional, à regulamentação da terceirização e à fragilização e descrédito das instituições públicas responsáveis pelo zelo e/ou ampliação das normas de proteção social do trabalho.

Enfim, apesar de o país ter uma legislação social e instituições públicas na área do trabalho, avançou-se na perspectiva da flexibilização, ainda que tenham ocorrido movimentos contraditórios em relação a essa tendência, nos anos recentes, com melhorias nos indicadores sindicais, especialmente em termos de negociação salarial, de valorização do salário mínimo e de um pequeno incremento na participação do emprego formal na estrutura ocupacional, pois o mercado de trabalho continua apresentando características históricas que o tornam desfavorável aos trabalhadores, tais como o excedente estrutural de força de trabalho, baixos salários, alta rotatividade e número elevado de ocupações precárias e informais.

A tendência de flexibilização, como afirmado anteriormente, é um elemento constitutivo da atual ordem econômica – por isso trata-se mais de flexibilização do que de desregulamentação, pois as mudanças ocorreram não tanto pela derrogação da legislação, mas pela dinâmica do mercado de trabalho e pela introdução de novas regulamentações, inclusive estatais. Nessa ordem, a regulação pública é fragilizada e o trabalho tende a ficar mais exposto a uma determinação via mercado, transformando-se numa mercadoria como qualquer outra. Apesar do novo discurso de gestão de pessoal, os trabalhadores estão submetidos à lógica do capitalismo flexível, em que impera a incerteza, a insegurança e a segmentação (SENNETT, 1999). A flexibilização, no atual contexto do mercado de trabalho, traz, entre outros, os seguintes impactos no mundo do trabalho: 1) os trabalhadores são submetidos a uma permanente tensão, em que as suas competências e capacidade de trabalho são permanentemente colocadas em xeque, fazendo com que as novas doenças do trabalho estejam vinculadas, especialmente nos setores mais dinâmicos, ao estresse, à angústia e à ansiedade;[531] 2) há uma segmentação cada vez mais nítida entre os que alcançam postos de trabalho melhor

[531] Em pesquisa realizada pela CUT/DIEESE (2006) junto a três mil trabalhadores de 5 categorias profissionais, verificou-se que 43,3% afirmaram sentir algum distúrbio, nos dois últimos anos, em função do trabalho. Destes 43,3%, 61% destacaram as dores musculares, 53,7% o estresse, 29,5% os distúrbios do sono, 17,1% as lesões e 16.0% a depressão.

remunerados e os que estão disponíveis no mercado para exercer qualquer atividade;[532] 3) busca-se fragilizar os sindicatos e reduzir o seu papel, assim como o das instituições do Estado, na regulação pública e geral do mercado de trabalho; e 4) as negociações tendem a descentralizar-se para o local de trabalho.

Enfim, o enfraquecimento da regulação de proteção social tende a favorecer uma distribuição desigual da riqueza na sociedade capitalista atual e um avanço em direção a uma maior "mercantilização" da força de trabalho, em que o mercado tenha maior peso na determinação das condições de uso e contratação do trabalho. A tendência de flexibilização corrobora e é estimulada pelas transformações mais gerais no mundo do trabalho e na sociedade. Portanto, o padrão de regulação, real e não formal, está estreitamente associado ao modelo de desenvolvimento em curso na sociedade.

[532] Estanque (2005) elabora a noção de que há uma sobre-classe, integrada aos circuitos econômicos mais modernos e globalizados e uma subclasse, que tem um padrão de benefícios inferior ao que era considerado historicamente como patamar civilizado de venda da força de trabalho.

Referências Bibliográficas

ABENDROTH, W. **A história do movimento operário europeu**. São Paulo: Paz e Terra, 1977.

ABRAMO, L. Mercado de trabajo, flexibilización y nuevas formas de regulación. **Cadernos do Cesit.** Campinas, nº 29, jul. 2000.

ABREU, A. R. de Paula & SORJ, B. Trabalho a domicílio e relações de gênero: as costureiras externas do Rio de Janeiro. In: ABREU, A. R. de Paula & SORJ, B.(Org.). **O trabalho invisível: estudos sobre trabalhadores a domicílio no Brasil**. Rio de Janeiro: Rio Fundo, 1993, p. 43-61.

ADDISON, J. T.; TEIXEIRA, P.; GROSSO, J. L. The effect of dismissals protection on employment: more on a vexed theme. **Souther Economic Journal**. Local, v. 67, p. 108-122, 2000.

ALMEIDA, M. H. T. **Crise Econômica e Interesses Organizados**. São Paulo: EDUSP, 1997. v. 1. 200 p.

ALVARES, A. C. T. A participação nos lucros definida pelos resultados. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 3, n.º 4, out-dez.1999.

AMADEO, E. **Mercado de trabalho brasileiro: rumos, desafios e o papel do Ministério do Trabalho**. Brasília: Ministério do Trabalho, 1998.

_____ . Reflexões sobre o trabalho no Brasil: Há fatores que merecem atenção porque comprometem o futuro, as condições de emprego dos jovens. **O Estado de São Paulo**, São Paulo, p. 2-2, 13 jul. 1998.

AMADEO, E.; CAMARGO, J. M. Instituições e o mercado de trabalho no Brasil. In*:* CAMARGO, José Márcio (Org.). **Flexibilização do mercado de trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1996, p. 47-94.

ANDERSON, P. Balanço do neoliberalismo. In: Sader, E., Gentili, P. (Org.). **Pós-Neoliberalismo:** as políticas sociais e o Estado democrático. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995.

ANTUNES, R. (org.) **Neoliberalismo, Trabalho e Sindicatos**. São Paulo: Boitempo Editorial, 1999.

_____. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.

_____. **Os sentidos do trabalho:** ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2002.

ARAÚJO, A. M. C. (Org.). Do Corporativismo ao Neoliberalismo: Estado e Trabalhadores no Brasil e na Inglaterra. São Paulo: Boitempo Editorial, 2002.

ARAÚJO, A. M.C.; CARTONI, D. M.; JUSTO, C. R. D. M. Reestruturação produtiva e negociação coletiva nos anos 90. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**. São Paulo, v.16, n 45, fev. 2001.

AZNAR, G. Trabalhar menos para trabalharem todos, São Paulo: Scritta, 1995.

BAGLIONI**,** G. As relações industriais na Europa nos anos 80. In: Oliveira, C. A. et al (Org.). **O mundo do trabalho**: crise e mudanças no final do século. São Paulo: Scritta, 1994, p.49-106.

BALTAR, P. E. A. **O mercado de trabalho no Brasil dos anos 90.** Tese (Livre-Docência) – Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2003a.

_____ . Salários e Negociação salarial nas categorias dos metalúrgicos e têxtil do município de São Paulo 1982-1988. **Cadernos do CESIT.** Campinas, n 14, 1991.

_____ . Estagnação da economia, abertura e crise do emprego. **Economia e Sociedade.** Campinas, n. 6, pp.75-111, jun. 1996.

_____ . Estrutura econômica e emprego urbano na década de 90. In: PRONI & HENRIQUE. **Trabalho, mercado e sociedade**. São Paulo: Editora Unesp, Campinas: IE/UNICAMP, 2003b, p. 107-152.

BALTAR, P. e LEONE, E. T. Contradições das relações de trabalho sob a influência neoliberal no Brasil. In: Primer Colóquio de Economia Política y Pensamiento Critico. Santiago do Chile, 9 a 11 de novembro de 2006.

BALTAR, Paulo, DEDECCA, Cláudio S. **Emprego e Salários nos anos 60 e 70**. Campinas: CESIT/UNICAMP, 1991. (mimeo).

BALTAR, P. E.; DEDECCA, C.S.; KREIN. J.D. (orgs.). Salário mínimo e desenvolvimento. Campinas: Instituto de Economia, 2005.

BALTAR, P.; MORETTO, A.; KREIN, J.D. O emprego formal no Brasil: início do Século XXI. In. KREIN, *et al*. **As mudanças no mundo do trabalho e os direitos dos trabalhadores**. São Paulo: LTr e Campinas: CESIT e EMATRA, 2006.

BALTAR, P.; PRONI, M. W. Sobre o regime de Trabalho no Brasil: rotatividade da mão-de-obra, emprego formal e estrutura salarial. In: OLIVEIRA, C. A. e MATTOSO, J. (Org.). **Crise e trabalho no Brasil:** modernidade ou volta ao passado ? São Paulo: Scritta, 1996.

BARRETO. M. Pressão e opressão nas relações de trabalho: uma avaliação necessária para prevenir adoecimentos. In: **Hora extra**: o que a CUT tem a dizer sobre isto. São Paulo: CUT, 2006, p. 97-104.

BARROS, R. P. de *et al*. Uma Avaliação Empírica do Grau de Flexibilidade Alocativa do Mercado de Trabalho Brasileiro. **Texto para Discussão**. Rio de Janeiro: IPEA, n. 499, 1997.

BARROS, R. P.; CORSEUIL, C. H.; FOGUEL, M. Os incentivos adersos e a Focalização dos Programas de Proteção ao Trabalhador no Brasil. In: **Seminário do Ministério do Trabalho e Emprego**. O Sistema Brasileiro de Proteção Social ao Desempregado. São Paulo: MTE, FIPE/FEA-USP, IPEA, PUC-RJ, 04/11/1999.

BECCARIA, L. Modalidade de contratación por tiempo determinado: el caso argentino. In: TOKMAN, V.E. & MARTINEZ, D.(Org.). **Flexibilizacion en el margen**: la reforma del

contrato de trabalho. Lima, Peru: OIT – Oficina Regional para América Latina y Caribe, 1999.

BECK, U. **Un nuevo mundo feliz**: la precariedade Del trabajo en la era de la globalización. Barcelona/Espanha: Paidós, 2000.

BELLUZZO, L.G. de M. Prefácio. In. KREIN, J. D. *et al*. **As transformações no mundo do trabalho e os direitos dos trabalhadores**. Campinas: Cesit e Ematra XV. São Paulo: LTr, 2006.

BELLUZZO, L. G. de M.; ALMEIDA, J. G. **Depois da Queda:** a economia brasileira da crise da dívida aos impasses do Real. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

BERNARDES, L. V. B. **Terceirização no Brasil nos anos 90 e a atividade sindical**. Monografia - Instituto de Economia - Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2005.

BIAVASCHI, M. B.; SOUTO MAIOR, J. L. Análise da proposta do projeto de lei para a regulamentação da terceirização. GT de Terceirização da CUT. São Paulo (mimeo), 29 out. 2005.

BIAVASCHI, M. B. **O Direito do Trabalho no Brasil** – 1930/1942: a construção do sujeito de direitos trabalhistas. Tese (Doutorado em Economia) - Instituto de Economia – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2005.

BLASS, L. M. S. Jornada de trabalho: uma regulamentação em múltipla escolha. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**. São Paulo, v. 13, n.º 36, fev. 1998.

BOITO JR., A. **Política Neoliberal e Sindicalismo no Brasil**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1999.

_____ . A crise do sindicalismo. In: SANTANA, M. A.; RAMANHO, J. R. (Orgs.). **Além da Fábrica**. São Paulo: Boitempo, 2003.

_____ . **O sindicalismo de Estado no Brasil. Uma análise crítica da Estrutura Sindical**. Campinas: Editora da Unicamp; São Paulo: Hucitec, 1991.

BOLAÑO, C. R.S.; SILVA, L. M.O. **Trabalho Médico e Capitalismo**: Uma introdução à Economia Política dos Serviços de Saúde. (Mimeo), s/d.

BRAGA, R. P. Contratação de serviços prestados por cooperativas de trabalho: riscos . In: **Jus Navigandi**. Teresina, a. 7, n. 66, jun. 2003. Disponível em: http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=4110. Acesso em: 30 dez. 2005.

BRAVERMAN, H. **Trabalho e capital monopolista**: a degradação do trabalho no século XX. Rio de Janeiro: Zahar, 1980.

BRESCIANI, L. P. Reestruturação industrial e negociação coletiva: o sindicalismo brasileiro vai a luta? In: MARTINS, H. de S.; RAMALHO, J. R. (Orgs.) **Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho.** São Paulo: Hucitec/CEDIC, 1994.

BRITO, A. O lado sóbrio dos canaviais. Mortes inexplicadas atraem o foco para as condições de trabalho de cerca de 40 mil migrantes em São Paulo. In: **O Estado de São Paulo.** São Paulo, p. B-12, 09 out. 2005.

BRUNETTA, R.; ARINGA, C. D. Relaciones laborales y resultados económicos. **Colección Economia y sociología del trabajo**, España - Ministerio de Trabajo y Seguridade Social, nº 57, 1992.

BURAWOY, M. A. Transformação dos Regimes Fabris no Capitalismo Avançado. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, a. 5, nº 13, 1990.

CACCIAMALI, M. C.; BRITTO, A. A flexibilização restrita e descentralizada das relações de trabalho no Brasil. **Revista Brasileira de Estudos do Trabalho**, São Paulo, v. 2, n. 2, 2002.

CACCIAMALI, M. C. Ocupações de baixa qualidade, menor mobilidade social e diminuição dos níveis médios de renda. In: MACAMBIRA, J. (Org.). **O Mercado de trabalho formal no Brasil**. Fortaleza: Imprensa Universitária, 2006.

_____ . **Setor Informal Urbano e Formas de Participação na Produção**. São Paulo: IPE-USP, 1983.

_____ . **Desgate na Legislação Laboral e Ajustamento do Mercado de Trabalho Brasileiro nos anos 90**. São Paulo (mimeo), 1998.

CALVETE, C. **Redução da jornada de trabalho**: uma análise econômica para o Brasil. Tese (Doutorado em Economia) - Instituto de Economia - Universidade Estadual de Campinas, 2006.

CAMARGO, J. M. (Org.). **Flexibilidade do Mercado de Trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1996.

CARDOSO Fº. V. M. Palestra sobre a proposta da Força Sindical para a regulamentação das CCPs. GT Negociação Coletiva. São Paulo, 05 mai. 2001.

CARDOSO, A. M. **A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2003.

_____. **Sindicatos, Trabalhadores e a Coqueluche Neoliberal.** A era Vargas acabou ? Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 1999.

_____. A. M. Economia x Sociologia: Eficiência ou Democracia nas Relações de Trabalho? **Revista Dados.** Rio de Janeiro: IUPERJ, v.43, n.1, 2000.

CARDOSO, A. M. ; LAGE, Telma . A Inspeção do Trabalho no Brasil. Dados - Revista de Ciências Sociais, Rio de Janeiro, v. 48, n. 3, p. 451-490, 2005

CARDOSO DE MELLO, J. M.; NOVAIS, F. A. Capitalismo Tardio e Sociabilidade Moderna. In: SCHWARCZ, L. **História da Vida Privada no Brasil:** contrastes da intimidade contemporânea. São Paulo: Companhia das Letras, 1998.

CARLEIAL, L. e VALLE, R. (Orgs.). **Reestruturação Produtiva e Mercado de Trabalho no Brasil.** São Paulo: Hucitec-Abet, 1997.

CARLEIAL, L. **Redes Industriais de Subcontratação**. Um enfoque de Sistema Nacional de Inovação. São Paulo: HUCITEC, 2001.

CARLOS, N. O estado das coisas. In **Democracia Viva**. Rio de Janeiro: Editora Moderna: Ibase, n.02, p.97, fev.1998.

CARNEIRO, R. **Globalização financeira e regimes de acumulação** (O Brasil no contexto periférico). Campinas, (Mimeo), 2006.

CARVALHO FILHO, E. D.P. **Evolução do Emprego Público no Brasil nos Anos 90**. Tese (Doutorado em Economia) - Instituto de Economia - Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2002.

CARVALHO NETO, A. M. Ação sindical: fator a considerar na gestão da remuneração. **Economia & Gestão**, v. 1, n.º 1, jan./jun. 2001.

_____ . **As negociações coletivas como expressão das relações de trabalho**: estudo do caso brasileiro de 1992 a 1998. Tese (Doutorado em Economia) - CEPEAD/Faculdade de Ciências Econômicas - Universidade Federal de Minas Gerais, 1999.

CASTEL, R. A **metamorfose** da questão social. Petrópolis:Vozes, 1999.

CASTRO, M. S. **Situação atual e opções estratégicas de organização sindical**. São Paulo, (mimeo), 1999.

CELLA, G. P.; TREU, T. **Relazioni Industriali – Manuale per análisi dell esperienza italiana**. Bologna: II Mundo, 1989.

CESIT. **O debate sobre a reforma trabalhista e as MPE no Brasil**. Campinas, UNICAMP/IE/CESIT, 2005. (Texto para Discussão n.º 18).

CESIT/DIEESE. **As negociações coletivas, e as relações de trabalho no setor terciário**. Relatórios de pesquisa Cesist/Dieese/CNPq. Campinas, Instituto de Economia/Unicamp, 2005.

CESIT/MTE. **Relações de Trabalho: Brasil e experiências internacionais**. Relatório de Pesquisa apresentado pelo Cesit como produto do convênio CESIT/MTE. Campinas e Brasília, (mimeo), 2006.

CESIT/SEBRAE. **O debate sobre a reforma trabalhista e as MPE no Brasil**. Campinas, UNICAMP/IE/CESIT, 2005. (Texto para Discussão n.º 18).

CESIT/SEBRAE. **Problemas trabalhistas nas micro e pequenas empresas**. Convênio CESIT/SEBRAE. Campinas e Brasília, mimeo, 2005.

CHAHAD, J. P. Z. (Coord.). **Trabalho flexível e modalidades especiais de contrato de trabalho**: evidências empíricas no caso brasileiro. São Paulo: FIPE/MTE, 2001.

_____ . **Estudos e análise com vistas à definição de políticas programas e projetos relativos ao mercado de trabalho brasileiro**. Tema 27: trabalho flexível e modalidades especiais de contrato de trabalho: evidencias empíricas no caso brasileiro. São Paulo: FIPE e MTE, set. 2001.

CHAHAD, J. P. Z. e ZOCKUN, M. H. **A dimensão e as formas de terceirização do trabalho:** estudos de casos selecionados no Brasil. Tema 20: Estudos e análises com vistas à definição de políticas, programas e projetos relativos ao mercado de trabalho brasileiro. São Paulo e Brasília: FIPE/MTE, 2002.

CHAHAD, J. P. Z. & CACCIAMALI, M. C. As transformações estruturais no setor de transporte rodoviário e a reorganização no mercado de trabalho do motorista de

caminhão no Brasil. In: IX ENCONTRO NACIONAL DA ABET, 2005, Recife. **Anais do IX encontro Nacional da ABET**. Recife: ABET, nov. 2005.

CNI. **A regulação do trabalho no Brasil:** obstáculos ao aumento da renda e do emprego / Simone Saisse. Brasília: CNI, jan. 2005. Nota técnica 4.

_____ . **Boletim Relações de Trabalho**. Rio de Janeiro, n. 88, 89 e 90, 2001.

_____ . **Negociação Coletiva:** acordos convenções dissídios. Rio de Janeiro, n.4, 1997.

COELHO, R. V. **A relação de trabalho com o Estado**: uma abordagem crítica da doutrina administrativa da relação de função pública. São Paulo: LTr, 1994.

COLLI, J. **A trama da terceirização**: um estudo do trabalho no ramo da tecelagem. Campinas: Editora Unicamp, 2000.

COMIN, A. e CASTRO, N. As novas Esferas de Regulação do Trabalho e Dilema Sindical. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, v. 12, n. 1, 1998.

CONCEIÇÃO, M. da C. V. da. A terceirização e sua controvérsia jurídica: uma leitura do caso da Volkswagen do Brasil. Monografia - Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo, São Bernardo do Campo, 2002.

COSTA, M. S. O Sistema de Relações de Trabalho no Brasil: alguns traços históricos e sua precarização atual. **Dados**. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**. São Paulo: Anpocs, v.20, n.59, 2005.

COSTA, P. L. **A suspensão do contrato de trabalho**: a experiência internacional e brasileira. São Paulo: Dieese, 2001.

COSTA, S. A. **A prática das novas relações trabalhistas, por uma empresa moderna**. São Paulo: Atlas, 1997.

CUT/SNO. **Relatório sobre terceirização nos ramos de atividades**. São Paulo: CUT, (mimeo), 2005.

CUT. **Comissão de Conciliação Prévia:** contribuições para o debate**.** São Paulo: CUT, 2000.

CUT; DIEESE. **Hora extra:** o que a CUT tem a dizer sobre isto. São Paulo: CUT, 2006.

DAL ROSSO, S. Flextempo a flexibilização da jornada de trabalho. In. FERREIRA. M. C.; DAL ROSSO, S. D. (Orgs.). **A regulação social do trabalho**. Brasília: Paralelo 15, 2003.

DAL ROSSO, S. O debate sobre a redução da jornada de trabalho. **Associação Brasileira de Estudos do Trabalho** São Paulo, v. 5, 1998 (Coleção ABET – Mercado de Trabalho).

DAUBLER, Wolfgang. **A re-regulação das relações de trabalho na Europa**, (s.l.): s.n, (mimeo), 2000.

DE MASI, D. **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. 6. ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2001.

DEDECCA, C. **Racionalização econômica e trabalho no capitalismo avançado.** Campinas: Instituto de Economia/ UNICAMP, 1999 (Coleção Teses).

_____. Anos 90: A estabilidade com desigualdade. In: PRONI, M.; WILNES, H. (Org.). **Trabalho, mercado e sociedade**: o Brasil nos anos 90. São Paulo: Unesp, Campinas: Instituto de Economia/Unicamp, 2003.

_____. Tempo, trabalho e gênero. In: COSTA, A. A. *et al*. **Reconfiguração das relações de gênero no trabalho.** São Paulo: CUT, 2004.

_____. Flexibilidade e regulação de um mercado de trabalho precário: a experiência brasileira. COLÓQUIO INTERNACIONAL: Novas formas de trabalho e de desemprego- Brasil, Japão e França num perspectiva comparada. 11 e 12 de set., São Paulo: CEBRAP – FFLCH/USP, 2006.

DEDECCA, C.; BALLINI, R.; MAIA, A. **Rendimentos previdenciários e distribuição de renda**. Campinas (mimeo), 2006.

DEDECCA, C.; BRANDÃO, S. Crise, transformações estruturais e mercado de trabalho. In: DESEP/CUT. **Crise brasileira:** anos oitenta e governo Collor. Projeto Ires/Desep. São Paulo: Editora Caja, 1993.

DEDECCA, C. *et.al*. **As mudanças recentes nas relações de trabalho no Brasil** – Relatório de Pesquisa (OIT). Campinas: Cesit, IE/Unicamp, 1997.

DELGADO, G. Política social e distribuição de renda no Brasil. In. BALTAR, P. E.; DEDECCA, C.S.; KREIN. J.D. (orgs.). Salário mínimo e desenvolvimento. Campinas: Instituto de Economia, 2005.

DIEESE. As negociações coletivas de Trabalho. In: **A situação do trabalho no Brasil**. São Paulo: Dieese, 2001, p. 193-210.

_____ . Os trabalhadores frente à terceirização. **Pesquisa,** São Paulo, n.7, 1993.

_____ . Participação dos trabalhadores nos lucros e resultados: um balanço. **Anote**: informativo eletrônico do Dieese, a. I, n. 9, dez. 2000.

_____ . A jornada de trabalho nas negociações coletivas entre 1996 e 2004. **Estudos e Pesquisas**, São Paulo, a. II, n. 16, dez. 2005.

_____ . A remuneração variável em bancos privados selecionados. **Linha Bancários, Estudos setoriais.** São Paulo, n. 11, dez/2000b.

_____ . **Encargos Sociais no Brasil. Conceito, magnitude e reflexos no emprego**. Pesquisa Dieese. São Paulo: Dieese, 1997.

_____ . **Negociações coletivas sobre jornada de trabalho:** outubro de 1994 a maio de 1998. São Paulo: DIEESE (mimeo), 1998.

_____ . **O comportamento das negociações coletivas de trabalho nos anos 90: 1993-1996**. São Paulo: DIEESE, 1999, Pesquisa DIEESE n.15.

_____ . **O impacto das recentes transformações no mundo do trabalho sobre as contratações coletivas.** Sistema de acompanhamento de contratações coletivas (SACC), São Paulo: DIEESE (mimeo), 1996.

_____ . O pior ano para as negociações salariais. **Infomativo Eletrônico do DIEESE**. São Paulo, v.1, n. 02, 2000c.

_____ . **O Rosto dos Bancários**. São Paulo: DIEESE, 2001c.

_____ . Reivindicações Econômicas (Campanha 2003-4). In: CONFERÊNCIAS REGIONAIS DO RAMO FINANCEIRO, n.5, 2003, São Paulo. **Anais das Conferências Regionais do Ramo Financeiro.** São Paulo: Dieese – Linha Bancários, 2003 (Texto n. 2/2003).

_____ . **Um balanço da participação dos trabalhadores nos lucros e resultados das empresas 1996-1999**. Pesquisa do Dieese, n. 16. São Paulo: Dieese, 2000a.

DOWBOR. L. **O que acontece com o trabalho?** São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2002.

DRUCK, M. da G. **Terceirização: (dês)fordizando a fábrica**: um estudo do complexo petroquímico. São Paulo: Boitempo, 1999.

DUNLOP, J. T. **Sistema de Relaciones Industriales**. Traducción de Amadeo Monrabá. Barcelona: Ediciones Península, 1978.

ESTANQUE, E. *et al*. **Mudanças no trabalho e ação sindical:** Brasil e Portugal no contexto da transnacionalização. São Paulo: Editora Cortez, 2005.

FAGNANI, E. **Política Social no Brasil (1964-2002**): entre a cidadania e a caridade. Tese (Doutorado em Economia) - Instituto de Economia - Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2005.

FELICIANO, G. G. Dos princípios do direito do trabalho no mundo contemporâneo. In KREIN, J. D. *et al*. **As transformações no mundo do trabalho e os direitos dos trabalhadores**. Campinas: Cesit e Ematra XV. São Paulo: LTr, 2006.

FEM-MG. **Nova legislação trabalhista**: rito sumaríssimo e comissões de conciliação. Assessoria Jurídica. Belo Horizonte: FEM-MG, 2000.

FERNANDES, F.; ROLLI, C. Cooperativas disfarçam crise do emprego. **Folha de São Paulo**, São Paulo, p. B-1, 7 abr. 2002.

FERREIRA, A. N.; FRACALANZA, P. Visões do capitalismo e *rationale* de duas políticas de emprego contemporâneas. **Economia e Sociedade**, Campinas: Instituto de Economia/Unicamp, v. 15, n. 2 (27), p. 241-267, ago. 2006.

FERREIRA. M. C.; DAL ROSSO, S. (Orgs). **A regulação social do trabalho**. Brasília: Paralelo 15, 2003.

FERREIRA, J. O nome e a coisa: o populismo na política brasileira pp. 59-124. 2 7-16. In. _____. **Populismo e sua história: debate e crítica**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2000.

FONSECA, R. T.M. A reforma do Instituto da Aprendizagem no Brasil: a Lei 10.097/00. **Revista LTr**. São Paulo, n. 65, p. 140-147, fev. 2001.

FORRESTER, V. **L'Horreur Économique**, Paris: Ed. Fayard, 1996.

FORTES, A. *et al* (Org.) **Na luta por direitos**. Campinas: Editora Unicamp, 2001.

FRANCO, S. *et al*. Sindicatos e desigualdade salarial no Brasil. In: VII ENCONTRO NACIONAL DA ABET, 2003, São Paulo. **Anais do VIII Encontro Nacional da ABET**. São Paulo: USP, out. 2003.

FREITAS, E. C. Alterações nas relações de trabalho: as iniciativas do governo FHC. **Boletim do Diap**. Brasília, v. 8, n. 93, 1998. (Encarte).

FRENCH, J. D. **Afogados em Leis.** A CLT e a Cultura Política dos Trabalhadores Brasileiros. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2001.

FREYSSINET, J. Les trajectoires nationales vers la flexibilite du rapport salarial : le cas de la France dans le contexte de l'Union europeenne. In: COLÓQUIOINTERNACIONAL: NOVAS FORMAS DO TRABALHO E DO DESEMPRERO: Brasil, Japão e França numa perspectiva comparada. **Anais do Colóquio Internacional ...** São Paulo: Cebrap e Faculdade de Sociologia/USP, 11 e 12 de setembro de 2006.

GALEANO, E. **De pernas para o ar:** a escola do mundo ao avesso. Porto Alegre: L&PM, 2001.

GALLON, A. V. *et. al*. **Análise de conteúdo dos sistemas de remuneração variável de empregados nos relatórios de administração de companhias abertas**. São Carlos. (mimeo), 2005.

GALVÃO, A. **Neoliberalismo e reforma trabalhista no Brasil**. Tese (Doutorado em Ciência Política) - Instituto de Filosofia e Ciências Sociais - Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2003.

GARCIA, C. H. M. **O trabalho em rota de colisão**: privatização, luta operária e estratégias sindicais na siderurgia brasileira.Tese (Doutorado em Economia) – Instituto de Economia - Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2004.

GIMENEZ, D.M. A questão social e os limites do projeto liberal no Brasil. Tese (Doutorado em Economia) – Instituto de Economia - Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2007.

GOMES, A. C. **Burguesia e Trabalho**: política e legislação social no Brasil 1917-1937. Rio de Janeiro- Editora Campus, 1979.

GOMES, D. C.; MOREIRA, M. J. Experiências brasileiras na geração de empregos para jovens. In: ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA POLÍTICA, 8, 2003, Florianópolis. **VIII Encontro Nacional de Economia Política: anais**. Florianópolis: SEP, 2003.

GONÇALVES. J. R. B.; KREIN, J.D.; CAPORALE MADI. M. Condições de trabalho e sindicalismo no setor bancário no Brasil. In: KREIN *et al*. **As mudanças no mundo do trabalho e os direitos dos trabalhadores.** São Paulo: LTr e Campinas: CESIT e EMATRA, 2006.

GORZ, A. **Metamorfoses do trabalho**: critica da razão econômica. São Paulo: Annablume, 2003.

GRAMSCI, A. **Maquiavel, a política e o Estado moderno**. 8. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1992.

GUIMARÃES, N. A. **Caminhos cruzados**: estratégias de empresas e trajetórias de trabalhadores. São Paulo: Editora 34 Ltda, 2004.

HARVEY, D. **Condição pós-moderna**, uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. 5. ed. São Paulo, Loyola, 1992..

HESPANHA, P. Individualização, fragmentação e risco social nas sociedades globalizadas. **Revista crítica de ciências sociais**, São Paulo, n. 63, out. 2002.

HOBSBAWM, E. J. **A era dos impérios (1875-1914)**. Rio de Janeiro: Paz & Terra, 1985.

HORN, C. H. Mensuração da mudança no conteúdo das normas coletivas sobre a relação de emprego: metodologia e aplicação. **Economia e Sociedade**, v. 15, n. 2 (27). Campinas: Instituto de Economia/Unicamp, p. 409-424, ago. 2006.

_____ . Negociações coletivas e legislação estatal: uma análise da regulação da relação de emprego na industria de transformação do Rio Grande do Sul, 1978-95. In: VII ABET: REFORMAS TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIAS, CRESCIMENTO ECONÔMICO E DISTRIBUIÇÃO DE RENDA, 13 a 16 de outubro de 2003, São Paulo. **Anais do VIII *ABET*: Reformas Trabalhista e Previdenciária, Crescimento Econômico e Distribuição de Renda**. São Paulo: FEA/USP, 2003.

HUMPHREY, J. **Fazendo o "milagre":** controle capitalista e luta operária na indústria automobilística brasileira. Petrópolis: Vozes, 1982.

HYMAN, R. Europeização ou erosão das relações laborais? In: ESTANQUE, E. *et al*. **Mudanças no trabalho e ação sindical: Brasil e Portugal no contexto da transnacionalização.** São Paulo: Editora Cortez, 2005.

IKEDA, C. M. **Terceirização e Sindicalismo**: o Setor de Segurança no Estado de São Paulo. Relatório de pesquisa. Campinas: CESIT/DIEESE, 2005.

JATOBA, J. Opinião. **Lida - Revista do Ministério do Trabalho**, Brasília, a. II, n. 6, Jan/fev/1998.

KAISERGRUBER, D. **Négocier la fléxibilité**: pratiques em Europe. Paris: Les Éditions d'Organisation, 1997.

KOCHAM, T. **La transformación de las relaciones laborales em los Estados Unidos**. España: Ministerio de Trabajo y Seguridade Social, 1993.

KREIN, J. D.; SANCHES, A.T. PLR: um balanço das experiências cutistas. In. ESCOLA SINDICAL. As mudanças no mundo do trabalho e seus impactos no sindicalismo. **Debate & Reflexões**, n. 12. São Paulo: Escola Sindical São Paulo - CUT e Friedrich Ebert Stiftung, 2004.

KREIN, J. D. Balanço da reforma trabalhista do governo FHC. In: PRONI, M. W.; HENRIQUE, W. **Trabalho, mercado e sociedade**: o Brasil nos anos 90. São Paulo, Editora UNESP, 2003.

KREIN, J. D.; GONÇALVES, J.R. O impacto das mudanças tecnológicas do setor terciário sobre as relações de trabalho no Brasil, na década de 90. In: XXIX ENCONTRO NACIONAL DA ANPOCS, 2005, Caxambu. **Anais do XXIX Encontro Nacional da ANPOCS**, Caxambu,: ANPOCS, 2005.

KREIN, J.D.; GONÇALVES, J.R. Mudanças tecnológicas e seus impactos nas relações de trabalho e no sindicalismo do setor terciário. In: DIEESE & CESIT (Org.). **O trabalho no setor terciário**: emprego e desenvolvimento tecnológico. São Paulo: Dieese; Campinas: Cesit/IE, 2005.

KREIN, J. D. *et al*. **As transformações no mundo do trabalho e os direitos dos trabalhadores**. Campinas: Cesit e Ematra XV. São Paulo: LTr, 2006.

KREIN, J. D.; TEIXEIRA, M. A materialização da flexibilização: as experiências de CCPs. **Debate & reflexão**, São Paulo, n. 12, 2003.

_____ . As transformações no mundo do trabalho em negociação coletiva. **Debate & reflexão,** São Paulo, n. 09, 2001.

KREIN, J. D.; OLIVEIRA, M. A. Mudanças Institucionais e Relações de Trabalho: 1995-1998. In: VI ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS DO TRABALHO, 1999, Belo Horizonte. **Anais do VI Encontro Nacional de Estudos do Trabalho.** Belo Horizonte: ABET, 1999. p. 639-672.

KREIN, J. D. Análise do impacto e da efetividade das principais alterações legais no padrão de relações de trabalho no setor metalúrgico, entre 1996-2000. In: _____ . **Desenvolvimento Tecnológico, Atividades Econômicas e Mercado de Trabalho nos Espaços Regionais Brasileiros**: Projeto de Pesquisa e Formação Técnica DIEESE/CESIT/CNPq. Linha 4 – Mercado e Relações de Trabalho), 2001.

_____ . As tendências das negociações coletivas em São Paulo. **Debate & reflexão,** nº 09, São Paulo: Escola Sindical São Paulo da CUT, 2001b.

_____ . Reformulação do sistema de relações de trabalho no Brasil. Emprego e Desenvolvimento Tecnológico. In: _____ . **Projeto de Pesquisa e Formação Técnica DIEESE/CESIT/CNPq. Linha 2 – Sistemas de Relações de Trabalho e Negociações Coletivas**. São Paulo: DIEESE, 2000.

LAVINAS, L. *et al.* (Org.) . **Trabalho a domicílio**: novas formas de contratualidade. Texto para discussão nº 717. Rio de Janeiro: IPEA, 2000.

LEAL FILHO, R. de S. **Tendências recentes nos mercados de trabalho**: limites das propostas de flexibilização e regulamentação. Dissertação (Mestrado em Economia) – Instituto de Economia – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 1994.

LEITE LOPES, J. S. **A tecelagem dos conflitos de classe na cidade das chaminés***:* São Paulo. Brasília: Editora da Universidade de Brasília, 1988.

LEITE, M. de P. (Org,). **O Trabalho em Movimento.** Reestruturação Produtiva e Sindicatos no Brasil. São Paulo: Papirus Editora, 1997.

LIMA, J. C. Inovação industrial e fábricas cooperativas: a experiência nordestina dos anos 90. In: GUIMARÃES, N. A.; MARTIN, S. **Competitividade e Desenvolvimento.** São Paulo: Editora SENAC São Paulo, 2001.

LIMA, M. E. A. Novas Políticas de Recursos Humanos: Seus Impactos na Subjetividade e nas Relações de Trabalho. **Revista RAE**, São Paulo, mar/abr 1994.

LINS, H. N. Cooperativas de Trabalhadores: opção frente à crise do emprego ou aspecto da crescente precariedade do trabalho? **Nova Economia**, Belo Horizonte, v. 11, n. 1, p. 39-75, jul. 2001.

LOPES, C. C. **Estágio e formação acadêmica**. Subcomissão de estágios. Comissão Central de Graduação. Campinas: Unicamp (mimeo), 2002.

LOPES, F. A. **Considerações sobre a terceirização no Brasil**. São Paulo: CNM/CUT-DIEESE (mimeo), 2004.

LUNARDI, A. **Contrato Coletivo de Trabalho:** o futuro das negociações sindicais no Brasil. São Paulo: LTr, 1996.

MANZANO, S. P. **Diagnóstico das condições de trabalho nas montadoras de veículos do ABC e do Paraná**: um estudo sobre a modulação da jornada de trabalho e da PLR. Dissertação (Mestrado em Economia) - Instituto de Economia - Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2004.

MARCELINO**,** P.R**. A logística da Precarização**: terceirização e trabalho na Honda do Brasil. São Paulo: Expressão Popular. 2004.

MARINAKIS, A. Brasil: um instrumento para acelerar a reestruturação necessária. **Revista de Administração de Empresas,** São Paulo, v. 37, n. 4, out-dez. 1997.

MARTINS, H. de S**.** Os dilemas do movimento sindical em face da terceirização. In: MARTINS, H. De S. ; RAMALHO,J. S. (Orgs.) **Terceirização diversidade e negociação no mundo do trabalho.** São Paulo: Hucitec; Cedi/Nets, 1994.

MARTINS, H. De S. ; RAMALHO,J. S. (Orgs.) **Terceirização diversidade e negociação no mundo do trabalho.** São Paulo: Hucitec; Cedi/Nets, 1994.

MARTINS, S.; BARBOSA, A. C. Q. A Participação nos Lucros e/ou Resultados e a Modernidade Organizacional: Uma Análise em Empresas de Minas Gerais. In: VI ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS DO TRABALHO, 1999, Belo Horizonte. **VI Encontro Nacional de Estados do Trabalho: anais**. Belo Horizonte: ABET, 1999.

MARTINS, S.; BARBOSA.; VERIANO, C. E. A remuneração flexível como componente da gestão de salários. **ERA - Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 44, 2004. (edição especial de Minas Gerais).

MARTINS, S. S. VERIANO, C. E. A remuneração flexível como componente da gestão de salários. **ERA - Revista de Administração de Empresas**, Local, v. 44, p. 22-33, 2004, Edição Especial Minas Gerais.

MARX, K. **O Capital**. Crítica da Economia Política. São Paulo: Nova Cultura, 1985.

MATIAS, E. S. **Comissão de Solução dos Conflitos Individuais – A experiência de bancários de Campinas e Banco Itaú.** Campinas: Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Campinas (mimeo), 2000.

MATTOSO, J.; POCHMANN, M. **Respostas sindicais à globalização:** o caso brasileiro. Campinas: s.n (mimeo), 1999.

_____ . **Brasil: mudanças estruturais e o trabalho**. Campinas (mimeo), 1998.

MATTOSO, J. **A Desordem do Trabalho**. São Paulo: Página Aberta, 1995.

_____ . **O Brasil desempregado**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 1999.

MELO, M. C. de O. L.; CARVALHO NETO, A. M. Negociação Coletiva e Relações de Trabalho: o debate atual. **Coleção Abert - Mercado de Trabalho**. São Paulo: ABERT, 1998.

MEDEIROS, C.A. Padrões de Industrialização e ajuste estrutural: um estudo comparativo dos regimes salariais em capitalismos.Tese (doutorado em Economia). Instituto de Economia. Unicamp, Campinas, 1992.

MENEZES, M. de A. **A Reforma trabalhista no Cone Sul**. São Paulo: Ildes/Friedrich Ebert Stiftung (mimeo), 2000.

MIRANDA, R. **O impacto do horário livre do comércio na vida e na família das mulheres comerciárias**. Monografia - Departamento de Ciências Econômicas - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2005.

MORAES FILHO, E. **O Problema do Sindicato Único no Brasil**. São Paulo: Alfa-Ômega, 1979.

MORETTO, A.; KREIN, J. D.; POCHMANN, M. Mercado de Trabalho, Proteção ao Desempregado e Pobreza. In: XXVIII ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA, 2000, Campinas. **Anais do XXVIII Encontro Nacional de Economia - ANPEC, 2000**, Campinas: ANPEC, 2000. v. 1. p. 118-119.

MORETTO, A. **Mercado de trabalho e políticas de emprego no Brasil**. Dissertação (Mestrado em Economia) - Instituto de Economia - Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2001.

MTE. **Condomínio de empregadores**: um novo modelo de contratação no meio rural. Brasília: MTE/SIT, 2000.

NASSAR, R. N.S. **Flexibilização do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1991.

NASSIF, E. N. **Fundamentos da flexibilização**: uma análise de paradigmas e paradoxos do Direito e do Processo do Trabalho. São Paulo: LTr, 2001.

NOBRE, H. A fiscalização do Trabalho na Construção Civil. (Monografia de Especialização). Instituto de Economia – Unicamp, 2004.

NOGUEIRA JR, A. A dinâmica das relações de trabalho no segmento *shopping centers* do setor de comércio em Campinas. **Relatório de pesquisa Cesist/Dieese/CNPq.** Campinas: Instituto de Economia/Unicamp (mimeo), 2005.

NORONHA, E. **O modelo legislado de relações de trabalho e seus espaços normativos**. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) - Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas - Universidade de São Paulo, São Paulo, 1998.

_____ . Informal, illegal and unfair: perceptions of labor markets in Brazil. Revista Brasileira de Ciências Sociais, v. 1, p. special edition, 2005.

_____ . A explosão das greves na década de 80. In: BOITO JR., (Org.). **O sindicalismo brasileiro nos anos 80.** São Paulo: Paz e Terra, 1991.

_____ . Greves e estratégias sindicais no Brasil. In. OLIVEIRA, C. A. *et al*. (Org**.). O mundo do trabalho:** crise e mudanças no final do século. São Paulo: Scritta, 1994.

OFFE, C. **Capitalismo desorganizado**. Rio de Janeiro: Brasiliense, 1989.

OLIVEIRA, C. A. A formação do Mercado de Trabalho no Brasil. In: OLIVEIRA, M. A. (Org.) **Economia & Trabalho:** textos básicos. Campinas: Unicamp/IE, 1998.

_____ . Contrato Coletivo e Relações de Trabalho no Brasil. In: _____ . OLIVEIRA, C. A *et.al*. (Orgs**.). O Mundo do Trabalho:** Crise e Mudanças no final do século. São Paulo: Scritta, 1994.

OLIVEIRA, M. A. **Política Trabalhista e Relações de trabalho no Brasil.** Da Era Vargas ao Governo FHC. Tese (Doutorado em Economia) - Instituto de Economia - Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2002.

_____ . Contrato Coletivo de Trabalho: possibilidades e obstáculos à democratização das relações de trabalho no Brasil, In: OLIVEIRA, C. A.; MATTOSO, J. E.L (Orgs.). **Crise e Trabalho no Brasil:** Modernidade ou volta ao passado? São Paulo: Scritta, 1996.

_____ . Tendências recentes das negociações coletivas no Brasil. In. SANTANA, M. A.; RAMALHO, J. R. **Além da Fábrica**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2003.

OLIVEIRA, R. D. **Reengenharia do tempo**. Rio de Janeiro: Rocco, 2003.

PADILHA, V. ***Shopping Center* – a catedral das mercadorias.** São Paulo: Boitempo, 2005.

PASTORE, J. **A flexibilidade do Trabalho** . São Paulo: LTr, 1994.

_____ . Empregos e comércio aos domingos**.** ***Jornal da Tarde***, São Paulo, 19 mar. 2003.

_____ . Perspectivas e problemas do Emprego no Brasil. In: SEMINÁRIO BRASIL-CANADÁ: DESAFIOS PARA A CRIAÇÃO DE EMPREGOS, mar. 2005, Brasília.

_____ . Uma constituição contra o emprego. **O Estado de S. Paulo**, São Paulo, p. 2, 30 set. 1997.

PAULINO, A. Y.; MARCOLINO, A**.** A Busca de Novos Espaços de Negociações sindicais frente à reestruturação produtiva: o caso da Mercedes –Benz/SBC. **Emprego e Desenvolvimento Tecnológico: Projeto de Pesquisa e Formação Técnica DIEES/CESIT/CNPq**. Linha 2 – Sistemas de Relações de Trabalho e Negociações Coletivas. São Paulo: DIEESE, 1999.

PERÍUS, V. As cooperativas de trabalho: alternativas de trabalho e renda. **Revista LTr**, São Paulo, v. 60, n.03, p. 339-346, mar. 1996.

PICCININI, V. C. Cooperativas de trabalho de Porto Alegre e flexibilização do trabalho. Dossiê novas realidades do trabalho - Brasil e Portugal. In: **Sociologias**, Porto Alegre, n.12, jul/dez. 2004.

PINTO, B. E. R. **Flexibilidade das relações de trabalho**: a precariedade do contrato a prazo determinado da lei 9601 de 1998. São Paulo: LTr, 2001.

PIZZUTI, S. T. L. **Os efeitos econômico-financeiros dos planos de participação dos empregados nas organizações**. Dissertação (Mestrado em economia). Faculdade de Economia - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2000.

POCHMANN, M.; MENDONÇA, S. BARRETO, S. Perspectivas da negociação. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, v. 12, n. 1, 1998.

POCHMANN, M. **Padrão de competição, regime de contratação e cunha fiscal no Brasil**. Campinas (mimeo), 2005.

_____ . **Emprego industrial**: o que há de novo no Brasil? Campinas (mimeo), 2003.

_____ . O abuso do sobretrabalho no Brasil. In. **Valor Econômico**, 27 mar. 2001.

_____ . **O trabalho sob fogo cruzado:** exclusão, desemprego e precarização no final do século. São Paulo: Contexto, 1999.

_____ . **A década dos mitos**. São Paulo: Ed. Contexto, 2001.

_____ . **Políticas do trabalho e de garantia de renda no capitalismo em mudança:** um estudo sobre as experiências da França, da Inglaterra, da Itália e do Brasil desde o segundo pós-guerra aos dias atuais. São Paulo: Editora LTr, 1995.

POLANYI, K. **A Grande Transformação**. As Origens da Nossa Época. Rio de Janeiro: Editora Campus, 1980.

PRADO, A. Mudanças na negociação sindical nos anos recentes. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, v. 12, n. 01, 1998.

POULANTZAS, N. **O Estado, o poder e o socialismo**. 3. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1980, p. 323-358.

PUPPIM DE OLIVEIRA, J. A. Uma avaliação dos balanços sociais das 500 maiores empresas. **Revista de Administração de Empresas – ERA Eletrônica**, São Paulo, v. 4, n. 1, jan./jul. 2005.

QUADROS, W. J; ANTUNES, D. J. N. Classes sociais e distribuição de renda no Brasil dos anos noventa. **Cadernos do CESIT**, n.º 30. Campinas: IE/Unicamp, 2001.

QUADROS, W. A evolução recente das classes sociais no Brasil. In. PRONI & HENRIQUE. **Trabalho, mercado e sociedade**. São Paulo: Editora Unesp, Campinas: IE/UNICAMP, 2003, p. 15-69.

RAMOS, L.; REIS, J. G. Emprego no Brasil: os anos 90. In: VELLOSO, J. P. R. (Org.). **Brasil:** desafios de um país em transformação. Rio de Janeiro: José Olympio, 1997.

REIS NETO, M. T. **A remuneração variável na percepção dos empregados e suas conseqüências na motivação e no desempenho**. Tese (Doutorado em economia), Belo Horizonte, CEPEAD/FACE/UFMG, 2004.

RENAULT, L. O. L.; VIANA, M. T (Orgs.). **Comissões de conciliação prévia:** quando o direito enfrenta a realidade. São Paulo: LTr, 2003.

RENUALT, L. O. L.;MELAZO, F. **O novo contrato de trabalho**: teoria, prática e crítica da lei n. 9.601/98. São Paulo: LTr, 1998.

RIFKIN, J. **O fim dos empregos**. São Paulo: Editora Makron Books, 1996.

RODGERS, G. Precarious jobs in Western Europe: the state of the debate. In. RODGERS, G. & RODGERS, J. (Org.) **Precarious jobs in labour market regulation**: the growth of atypical employment in Western Europe. Genebra: International Institute for Labour Studies/Free University f Brussels, 1989.

RODRIGUES. L. **Destino do sindicalismo**. São Paulo: Edusp, 1999, cap 1 e 9.

RODRIGUES, J. A. **Sindicatos e Desenvolvimento**. São Paulo, Símbolo, 1977.

RODRIGUES, J. A. **Sindicato e Desenvolvimento no Brasil**. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 1977.

RODRÍGUEZ, R. E. (Coord.). **La negociación colectiva en España**: una visón cualitativa. Valencia: CC.OO e Tirant lo Bllanch, 2004.

ROMÃO, F. L. A globalização e seus reflexos sobre os trabalhadores estáveis: petroleiros da Fafen/Petrobrás. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 3, n. 6, p. 200-220, jul-dez 2001.

ROSA PINTO. B. E. **A flexibilidade das relações de trabalho**: a precariedade do contrato a prazo determinado. São Paulo: LTr, 2001.

RUAS, R. Notas acerca das relações de trabalho a domicílio, redes de subcontratação e as condições de competitividade. In: ABREU, A. R. de P. & SORJ, B.(Orgs.). **O trabalho invisível:** estudos sobre trabalhadores a domicílio no Brasil. Rio de Janeiro: Rio Fundo, 1993 p. 25-41.

SADER, E. S. **Quando novos personagens entraram em cena**. São Paulo: Paz e Terra, 1988.

SAISSE, S. A regulação do trabalho no Brasil: obstáculo ao aumento da renda e do emprego. **Nota técnica,** n. 04. Brasília: CNI, 2005.

SALERNO, Mario S. . Trabalhadores e novas tecnologias. In: I **Congresso Latinoamericano E V Seminário Braileiro De Ergonomia**, 1992, São Paulo. Anais. São Paulo : ABERGO - Associação Brasileira de Ergonomia, 1992. p. 75-78.

SALERNO, Mário Sérgio, **Reestruturação produtiva e sindicatos.** *In*: ENCONTRO ANUAL DA ANPOCS, 17, Caxambu, 1993.

SALOMON, M. Governo cede a empresas e altera regras do 1º Emprego. **Folha de S.Paulo**, São Paulo, 27 abr. 2004.

SALVADOR, E. BOSCHETTI, I. (Des) regulamentação dos direitos previdenciários e (des) estruturação do mercado de trabalho. In: DAL ROSSO, S. e FERREIRA, M. S. (Orgs.). **A regulação social do trabalho**. Brasília: Paralelo 15, 2003.

SANCHES, A. T. **Terceirização e terceirizados no setor bancário: Relações de emprego, condições de trabalho e ação sindical.** Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2006.

SANTOS, A. L. **Trabalho em pequenos negócios no Brasil**: impactos da crise no final do século XX. Tese (Doutorado em Economia) - Instituto de Economia - Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2006.

_____ . Encargos sociais e custo do trabalho no Brasil. In: OLIVEIRA, C. A. B. De; MATTOSO, J. (Org.) **Crise e trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado**. São Paulo: Ed. Scritta, 1996.

_____ . A. Custo da força de trabalho no Brasil: conceito, metodologia de cálculo e evolução recente. In. DEDECCA, C.S.; PRONI, M.W. **Políticas públicas e trabalho: textos para estudo dirigido.** Campinas,SP: IE/UNICAMP e Brasília: MTE; UNITRABALHO, 2006. p. 75-101.

SANTOS, A. Redução de jornada e sindicalismo: no limite do propositivo. In BATISTA, R. L.; ARAUJO, R. **Desafios do Trabalho**: capital e luta de classes no século XXI. Londrina: Editora Práxis, 2003, p. 203-222.

SANTOS, L. S. Negociação coletiva no contexto do Plano Real: um estudo das convenções coletivas de trabalho do setor bancário baiano no período de 1994-2004. In: IX ENCONTRO NACIONAL DA ABET, 2005, Recife. **Anais ABET – IX Encontro Nacional**. Recife: ABET, 2005.

SANTOS, V. G. dos. **Cidadania e justiça**: a política social na ordem brasileira. Rio de Janeiro, Campus, 1979.

SCHIMITTER, Philippe. ?Continúa el Siglo del corporativismo. *In:* SCHIMITTER, Philippe, LEHMBRUCH, Gerhard (Coord.). **Neocorporativismo I**: más allá del Estado e el mercado. Espanha: Alianza Editorial, 1979.

SCHUTTE, G. O sindicalismo na Europa e sindicalismo europeu. In LORENZETTI, J.; FACCIO. O. **O sindicalismo na Europa, MERCOSUL E NAFTA**. São Paulo, LTr, 2000. p.13-102.

SECRETARIA DO EMPREGO E RELAÇÕES DE TRABALHO DO GOVERNO DE SÃO PAULO. **Comissões de conciliação prévia**: um ano de convivência, renúncia ou omissão. São Paulo: Editora Ottoni, 2001.

SENNETT, R. **A corrosão do caráter**: conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Rio de Janeiro: Editora Record, 1999.

SENNETT, R. A cultura do nova capitalismo. Rio de Janeiro: Editora Record, 2006.

SILVA. A. C. M.F. **As relações de trabalho nas cooperativas**: um estudo de caso. Monografia - Instituto de Economia - Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2005.

SILVA, A. M. *et al*. **Estudos sobre a emenda 94 ao PLC 20/06, seus desdobramentos para a fiscalização do trabalho e os prejuízos para a classe trabalhadora brasileira**. Brasília: SINAIT, 2006.

SILVA, I. F.; CONCEIÇÃO, J. J. da; PELATIERI, P. T. Hora extra e estratégia sindical. In: **Hora extra**: o que a CUT tem a dizer sobre isto. São Paulo: CUT, 2006, p. 141-160.

SILVA, R. A da; LEITE, M. de P. **Modernização tecnológica, relações de trabalho e práticas de resistências**. São Paulo: Iglu, Ildes e Labor, 1991.

SILVA, R. A. As negociações coletivas no Brasil e o sistema de relações de trabalho. In: **Outras falas em negociação coletiva**. Belo Horizonte: Escola Sindical 7 de Outubro, 1992.

SIMÃO, A. **Sindicato e Estado**. São Paulo: Editora Dominus, 1966.

SIMÃO, E. Primeiro Emprego não deslanchou. **Jornal do Brasil**, Rio de Janeiro, 26 jul. 2004.

SINDICATO DOS JORNALISTAS PROFISSIONAIS DO PARANÁ. Artigo 129 estraga a MP do Bem. **Extra pauta**. Curitiba, n. 76, p. 16, 2005.

SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC e SUBSEÇÃO DO DIEESE. **Flexibilização da produção e das relações de trabalho no setor automotivo**. São Bernardo do Campo, 1999.

SINDICATOS DOS BANCÁRIOS DE CAMPINAS. As Comissões Extrajudiciais de Solução de Conflitos Individuais (CESCI). **Convenção Coletiva**. Campinas: Sindicato dos Bancários (mimeo), 2000.

SINGER, P. **Introdução à Economia Solidária**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2002.

SIQUEIRA NETO, J. F. Flexibilização, Desregulamentação e o direito do Trabalho no Brasil. In: OLIVEIRA, C. A. e MATTOSO, J. E.L. **Crise e Trabalho no Brasil: Modernidade ou volta ao passado**? São Paulo, Scritta, 1996.

SIQUEIRA NETO, J. F.; OLIVEIRA, M. A. As negociações coletivas no contexto do Plano Real. In: **Cadernos do Cesit,** n. 28 Campinas: Instituto de Economia/UNICAMP, 1999.

SIQUEIRA, F. R. M. **Suspensão do contrato de trabalho e a bolsa de qualificação profissional**: a experiência paranaense – período 1999 a 2002. Monografia - Departamento de Economia - Universidade Federal do Paraná, 2003.

SOUZA, P. R. **Emprego, salário e pobreza.** São Paulo: Editora Hucitec, 1980.

STANDING, G. **Global Labour Flexibility**. Seeking Distributive Justice. New York: St Martin's Press, inc., 1999.

STREECK, Wolfgang **Social institutions and economic performance**: studies of industrial relations in advanced capitalist economies. London: Publications Ltd, 1992.

TAVARES DE ALMEIDA, M. H. **Estado e Classes Trabalhadoras no Brasil (1930-1945).** Tese (Doutorado em Ciência Política) - Faculdade de Filosofia, Letras, Ciências Sociais e História - Universidade de São Paulo, 1978.

TEIXEIRA, M. A dinâmica das relações de trabalho no setor de serviços domiciliares e no setor financeiro. **Relatório de pesquisa Cesist/Dieese/CNPq**. Campinas: Instituto de Economia/Unicamp, 2005.

TELECOMSOCIAL. **Balanço Social das Telecomunicações** - 2005. Brasília, Ananã/EnterDesign, 2005.

THOMPSON, E. P. **Costumes em Comum**. São Paulo: Companhia das Letras, 1997.

TOKMAN, V.E.; MARTINEZ, D.(Orgs.). **Flexibilizacion en el margen**: la reforma del contrato de trabalho. Lima, Peru: OIT – Oficina Regional para América Latina y Caribe, 1999.

TUMA, F. M. **Participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas no cenário de flexibilização das relações de trabalho**. Tese (Doutorado em Economia) - Instituto de Economia - Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 1999.

UCHIMA, R. Flexibilização das Relações de Trabalho na Telefonica SP. **Relatório de pesquisa Cesist/Dieese/CNPq.** Campinas, Instituto de Economia/Unicamp, 2005.

URANI, A. Ajuste macroeconômico e flexibilidade do mercado de trabalho no Brasil: 1981-95. In: CAMARGO, J. M. (Org.). **Flexibilização do mercado de trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro. Fundação Getúlio Vargas, 1996, p. 95-156.

URIARTE, O. E. **A Flexibilidade**. São Paulo: LTr, 2002.

VASAPOLLO, L. O trabalho atípico e a precariedade: elemento estratégico determinante do capital no paradigma pós-fordista. In. ANTUNES, R. (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.

VASCONCELLOS, A. M. As relações de trabalho na categoria dos vigilantes na década de 90 no Estado de São Paulo. In: KREIN, J. D. *et al*. **As transformações no mundo do trabalho e os direitos dos trabalhadores**. São Paulo: LTr, 2006, p. 197-224.

VENCO, S. G. ***Telemarketing*** **nos bancos**: o Emprego que Desemprega. Campinas: Editora Unicamp, 2003.

VERAS, R. **Sindicalismo e democracia no Brasil**: atualizações do novo sindicalismo ao sindicato cidadão. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) - Faculdade de Filosofia, Letras, Ciências Sociais e História – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2002.

VIANNA, L. W. **Liberalismo e sindicato no Brasil**. 2ª ed. Belo Horizonte, Editora da UFMG, 1999.

VIANA, M. T.; LINHARES, L.; O. DIAS, F. M. **O novo contrato de trabalho**: teoria, prática e crítica da lei n. 9.601/98. São Paulo: LTr, 1998.

VIANA, M. T. Anotações gerais a respeito das comissões. In: RENAULT, L. O. L.; VIANA, Márcio T (Orgs.). **Comissões de conciliação prévia**: quando o direito enfrenta a realidade. São Paulo: LTr, 2003.

_____ . Convenção Coletiva: realidade e mito. (Mimeo), 1998.

VILLANUEVA, F. T. Convenios, jornada y mantenimiento del empleo. In: RODRÍGUEZ, R. E. (Coord.). **La negociación colectiva en España**: una visón cualitativa. Valencia: CC.OO e Tirant lo Bllanch, 2004, p. 547-589.

WEFFORT, F. C. Origens do sindicalismo populista no Brasil: a conjuntura do pós-guerra. **Estudos CEBRAP**. São Paulo, n. 4, abr.-maio-jun, 1973.

WELLER, J. **Destruição e Generalização do emprego em um período de mudanças estruturais**. Dieese (prelo), 1999.

WERNECK VIANNA, L. J. **Liberalismo e Sindicato no Brasil.** 4. ed. rev. Belo Horizonte: UFMG, 1999.

ZYLBERRSTAJN, H. A participação dos trabalhadores nos lucros ou nos resultados das empresas – um balanço da negociação: 1995-2002. In: CHAHAD, J. P. Z.; PICCHETTI, P. **Mercado de trabalho no Brasil:** padrões de comportamento e transformações institucionais**.** São Paulo: FIP/MTE/LTr, 2003.

_____ . **Participação nos lucros e resultados:** cinco anos de regulamentação. São Paulo: MTE/FIPE, 2000.

_____ . **A Reforma do Mercado de Trabalho e a Convenção 87**. São Paulo: FEA/USP e FIPE. (Mimeo), 1998.

_____ . **Banco de horas:** da justificativa teórica à utilização prática no Brasil. Estudos e análise com vistas à definição de políticas, programas e projetos relativos ao mercado de trabalho brasileiro. Tema 23. São Paulo: FIPE e Brasília: MTE, 2002b.

_____ . Participação nos Lucros e Resultados: análise de 5 anos de existência. In: CHAHAD, J. P. Z. e FERNANDES, R. (Orgs.). **Mercado de Trabalho no Brasil:** políticas resultados e desafios. São Paulo: MTE/FIPE/Depto.de Economia FEA/USP, 2002a.

_____ . Seguro Desemprego, FGTS e a proteção ao desemprego. In: **Seminário do Ministério do Trabalho e Emprego.** O Sistema Brasileiro de Proteção Social ao Desempregado. São Paulo: MTE, FIPE/FEA-USP, IPEA, PUC-RJ, 04 nov. 1999.

Fontes eletrônicas on-line

ABRACOOP. **Terceirização científica**. Disponível em: www.abracoop.com.br/terceirizacao.asp. Acesso em: 2 dez 2006.

ALVES, F. & ALEIDA, L. M. Novas formas de contratação de mão-de-obra rural no complexo agroindustrial citrícola Paulista. Disponível em: http://www.race.nuca.ie.ufrj.br/abet/3reg/19.DOC. Acesso em: 11 out. 2005.

AMARAL, L. S.Z. T. Contrato de Safra: considerações gerais. Disponível em: http://www.farocontabil.com.br/safra.htm Acesso em: 29 dez. 2005.

APINFO. Que tipo de vínculo os profissionais de informática preferem?. Disponível em: http://www.apinfo.com/p04vinc.html Acesso em: 02/01/2006.

ASSERTTEM. Pesquisa revela o panorama o trabalho temporário no Brasil. Disponível em: www.asserttem.com.br.html Acesso em: 26 dez.2005.

BARROS, C. J. Novo ciclo da cana expõe superexploração do trabalho. Agência Carta Maior.Disponível em: http://agenciacartamaior.uol.com.br/agencia.asp?coluna=reportagens&id=3822. Acesso em: 13 dez. 2005.

BECK, U. As quatro esquerdas em tempos de globalização. Disponível em: http://www.unisinos.br/ihu/index.php?option=com_noticias&Itemid=18&task=anteriores&offset=300. Acesso em: 18 nov. 2006.

CAMARGO, B. Investigação reafirma ligação com excesso de trabalho. **Carta Maior**. Disponível em: http://agenciacartamaior.uol.com.br/agencia.asp?id=3866&cd_editoria=004&coluna=reportagens. Acesso em: 20 dez. 2005.

CANDEIA**,** A. R. *et al*. O contrato de trabalho por tempo determinado. Disponível em: http://www.umsonhoparamim.hpg.ig.com.br/contrato_de_trabalho_por_tempo_determinado.htm#_ftn2 Acesso em: 20 set. 2004.

CARELLI, R. de L. As fraudes na relação de emprego. Disponível em: http://www.cedes.iuperj.br/PDF/fraude.pdf. Acesso em: 02 jan. 2006.

CARLEIAL, L. **Firmas, flexibilidades e direitos no brasil: Aonde Vamos?** Disponível em: http://www.economia.ufpr.br/publica/textos/1997/TXT2497%20Liana.doc Acesso em: 12 dez. 2006.

CIEE. Relatório social de 2004. Disponível em: www.ciee.org.br Acesso em: 3 dez. 2005.

CONCEIÇÃO, M. da C. V. da. A jornada de trabalho e o ordenamento jurídico brasileiro. Propostas para um novo modelo de normatização. **Jus Navigandi**, Teresina, a. 9, n. 805, 16 set. 2005. Disponível em: http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=7277 Acesso em: 5 jan. 2006.

COSTA. P. Vínculo de emprego: usar a cooperativa para burlar direito trabalhista é fraude. **Consultor Jurídico**. Disponível em: http://conjur.estadao.com.br/static/text/39217,1 Acesso em: 10 ago. 2005.

DIEESE. 5 anos do Plano Real. In. Jornal do DIAP. nº 07/99, Disponível em: http://www.dieese.org.br/esp/real5ano.xml. Acesso: 10 set.1999.

_____. Os salários num contexto de baixa inflação. **Notas técnicas**, n 36. Disponível em: http://www.dieese.org.br/notatecnica/notatec36SalarioseBaixaInflacao.pdf Acesso em: 5 out. 2006b.

_____. Jornada Reduzida para turnos de revezamento. Disponível em: http://www.dieese.org.br/bol/lpr/lpago97.xml. Acesso em: 11 nov. 2006a.

_____. O resultado das negociações para 2007. Disponível em: http://www.dieese.org.br/esp/campanhaSM07.pdf Acesso em: 5 fev. 2007.

ERDELYI, M. F. Novas relações de trabalho desafiam leis trabalhistas. Disponível em: Revista Consultor Jurídico, 04 out. 2005 : http://conjur.estadao.com.br/static/text/38430,1 Acesso em: 21 nov 2005.

FONSECA, R. T.M. Modalidades de contratação no meio rural e consórcio de empregadores. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/aj/dtrab0033.htm. Acesso em: 12 dez. 2005.

GIDDENS, A. O novo paradigma da globalização. O deslocamento do trabalho. **Repubblica**, 9 nov. 2006. Tradução IHU/Unisinos. Disponível em: www.unisinos/ihu.br. Acesso em: 12 nov. 2006.

GIMENEZ, D. M.; KREIN, J. D.; BIAVASCHI, M. B. As cooperativas de mão-de-obra e os tribunais regionais do trabalho. **Revista da ABET**, v. 3, n. 1, 2003. Disponível em: www.race.nuca.ie.ufrj.br/abet/revista/ Acesso em: 24 dez. 2005.

GOBIN, C. A Europa anti-social. **Le Monde Diplomatique**, out. 2005. Tradução. Sílvia Pedrosa. Disponível em: http://diplo.uol.com.br/_Corinne-Gobin Acesso em: 5 dez. 2006.

GUIA trabalhista. In: **Valor econômico**, dez 2005. Presidente do TST diz que contratar PJ como empregado é fraude. Disponível em: http://www.guiatrabalhista.com.br/noticias/contratar_empregado.htm Acesso em: 02 jan. 06.

KREIN, J. D. A campanha salarial dos sindicatos mostra vigor no primeiro semestre de 2005. Disponível em: http://www.cutsp.org.br/agencia/693.htm Acesso em: 4 dez 2006.

LESSA, 2006. Água mole, pedra dura. In Valor Econômico, 07 de jun. 2006. Disponível: http://www.ie.ufrj.br/aparte/pdfs/lessa070606_1_.pdf . Acesso em: 21 dez 2006.

LOGUERCIO, J. E. **Análise do cancelamento de Precedentes Normativos pelo Tribunal Superior do Trabalho**, 1998. Disponível em http://www.crivelli.com.br/cancela.html em: 10 dez. 2005

MACEDO, R. Mais sobre os escraviários. **O Estado de São Paulo**, São Paulo, 30 out. 2003. Disponível em: http://www.universia.com.br/html/noticia/noticia_clipping_icji.html Acesso em: 10 dez. 2005.

MADDALENA, D. A. Os erros das cooperativas de trabalho e as soluções. **Consultor Jurídico**. Disponível em: http://conjur.estadao.com.br/static/text/924,1 Acesso em: 04 fev. 2004.

MELO, R. S. Cooperativas de trabalho: modernização ou retrocesso? **Ambiente Jurídico**, 2001. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/aj/dtrab0043.htm. Acesso em: 27 dez. 2005.

MOREIRA, A. O Brasil vai manter política fiscal. **Valor Econômico,** 09/01/2007. Disponível em: http://clipping.planejamento.gov.br/Noticias.asp?NOTCod=330987 Acesso em: 09 jan. 2007.

MTE. **Banco de Dados sobre Negociação Coletiva**. Brasília: Ministério do Trabalho e do Emprego. Disponível em: http://www.mtb.gov.br Acesso em: 11 nov. 2006.

MUNIZ, M. O sindicato já negociou 107 acordos de PLR. Assessoria de Imprensa do Sindicato. Disponível em: http://www.cut.org.br/ Acesso em: 20 jul. 2005.

OCB. OCB/DETEC/Banco de Dados - **2001.** Disponível em: http://www.ocesp.org.br/jnoticias.htm Acesso em: 4 jul. 2006.

OCB. Critérios para identificação das cooperativas de trabalho. Dezembro, 2004. Disponível em: http://www.brasilcooperativo.com.br/ Acesso em: 08 set. 2006.

RAMOS, C. A.; CARNEIRO, F. G. Os determinantes da rotatividade do trabalho no Brasil. **Nova Economia**. Belo Horizonte, jul-dez. 2002. Disponível em: www.face.ufmg.br/novaeconomia/sumarios/v12n2/Ramos.pdf Acesso em: 01 out. 2006.

REVISTA CONSULTOR JURÍDICO. OIT quer combater cooperativas fraudulentas http://conjur.estadao.com.br/static/text/8992,1, 2 nov. 2002.

REVISTA CONSULTOR JURÍDICO - 5 nov. 2002. Presidente do TST critica cooperativas fraudulentas. Disponível em: http://conjur.estadao.com.br/static/text/8992,1 Acesso em: 21 set.2006

SEVERO, V. S. As cooperativas de trabalho. **Jus Navigandi**, Teresina, a. 9, n. 744, 18 jul. 2005. Disponível em: http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=7017 Acesso em: 30 dez. 2005.

SILVESTRIN, G. A. Cooperativas de mão-de-obra: a legalização do trabalho precário. **Jus Navigandi**, Teresina, a. 9, n. 664, 1 mai. 2005. Disponível em: http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6657 Acesso em: 30 dez. 2005.

SIQUEIRA, J. O.; ÂNGELO, C. F.; SIQUEIRA, J. P. Análise do Problema da Abertura do Comércio aos Domingos. São Paulo: FEA/USP. Disponível em: www.hottopos.com/convenit2/siq1.htm. Acesso em: 20 de out 2006.

SOUTO MAIOR, J. L. Trabalho descentralizado: terceirização não pode ser usada para burlar direitos. Disponível em: **Consultor Jurídico**, 6 jul. 2004, http://conjur.estadao.com.br//static/text/26032,2 Acesso em: 28 out. 2005

SOUZA, L. F. L. de. Alterações na consolidação das leis do trabalho. Avanços e retrocessos. (trabalho aos domingos, controle da jornada de trabalho e horas in itinere). **Jus Navigandi**, Teresina, a. 6, n. 52, nov. 2001. Disponível em: http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=2433. Acesso em: 23 jan. 2006.

STADUTO, J. A. R; ROCHA JR, W. F; BITENCOURT, M. B. Contratos no mercado de trabalho agrícola: o caso das cooperativas de trabalhadores rurais. Revista. Economia e Sociologia Rural vol.42 no.4 Brasília Oct./Dec. 2004. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010320032004000400006&script=sci_arttext&tlng=pt Acesso em: 29 dez. 2005.

UOL. **Canal executivo**. Disponível em: http://www2.uol.com.br/canalexecutivo/notas/110420058.htm. Acesso em: 26 dez. 2005.

UOL. **Terceirização precisa ganhar qualidade, diz consultor.** Disponível em: http://www2.uol.com.br/canalexecutivo/notas05/190720056.htm Acesso em: 20 jul. 2005

VEIGA, R. MP do Bem: bola nas costas das entidades de TI. **Baguete**, 19 dez. 2005. Disponível em: http://www.baguete.com.br/coluna.php?id=2031&nome=renatodaveiga Acesso em: 02 jan.06.

VERRI, Lewton B. O cooperativismo de trabalho pede socorro. In. Associação Brasileira de para o Desenvolvimento das Cooperativas de Trabalho e de Serviços. Disponível em www.abracoop.com.br/download/Socorro_Coop_Trabalho.doc. Acesso 11 dez 2006.

VON SOHSTEN, É. da R. Cooperativas de trabalho: escravidão? **Jus Navigandi**, Teresina, a. 4, n. 45, set. 2000. Disponível em: http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=1192 Acesso em: 30 dez. 2005.

Artigos não assinados

JUSTIÇA privada é cilada para trabalhadores. **Folha de São Paulo**, São Paulo, p. B1, 27 mai. 2002.

PROPOSTAS contra irregularidades em CCP recebem crítica. **Folha de São Paulo**, São Paulo, p. B1, 06 jul. 2002.