

BARTIRA TARDELLI NUNES

**O DEBATE TEÓRICO SOBRE A REGULAÇÃO DAS
RELAÇÕES DE TRABALHO E AS TENDÊNCIAS DAS
POLÍTICAS TRABALHISTAS NOS GOVERNOS DE
FHC E LULA.**

Monografia orientada pelo **Professor Doutor José Dari Krein** e apresentada ao Curso de Graduação em Ciências Econômicas do Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas, para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Econômicas.



CAMPINAS, JULHO DE 2010.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	04
2. SISTEMATIZAÇÃO DAS PRINCIPAIS POSIÇÕES TEÓRICAS	12
2.1. A POSIÇÃO DE CUNHO NEOLIBERAL.....	14
POSIÇÃO DE BASE NOVO-KEYNESIANA.....	17
VISÃO CRÍTICA	20
3. INICIATIVAS DE FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO	25
3.1. OS GOVERNOS DE FHC (1995-2002)	25
3.2. OS GOVERNOS DE LULA (2003-2009).....	39
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	49
5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	53

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho visa a mostrar a relação, no Brasil, entre o padrão de desenvolvimento econômico adotado e as políticas realizadas relativamente ao mercado de trabalho. A idéia central a ser desenvolvida é a de que a década de 1990, que marca a ascensão do neoliberalismo como modelo político e econômico a ser seguido, no país, pelos governos da década, corresponde também ao período em que se buscou realizar políticas no sentido de se flexibilizar as relações de trabalho. Essa foi a tendência que vinha se mostrando hegemônica, nos países centrais, como a forma da política de ajuste à crise econômica dos anos de 1970.

A partir dos anos de crise da década de 1970, a defesa da flexibilização das relações de trabalho, um dos pontos centrais do modelo neoliberal, ganhou espaço nas políticas dos governos de muitos países desenvolvidos e periféricos, como forma de adaptar o funcionamento do mercado de trabalho à nova ordem econômica que se estruturava. Assim, significava uma contraposição ao padrão de regulação e proteção pública desse mercado, existente durante os denominados “anos dourados”.

O Estado de bem-estar social, com base em políticas de corte keynesiano, firma-se nos países centrais após o fim da Segunda Guerra Mundial, estabelecendo um sistema de proteção social e propugnando o objetivo maior de buscar o pleno emprego por meio do uso das políticas monetária, fiscal e sociais. Seu período de vigência, de 1945 a 1973 aproximadamente, corresponde ao período de maior crescimento contínuo da economia capitalista mundial

De acordo com Krein (2007), foi o objetivo do pleno emprego e o arranjo institucional político construído para sua sustentação que viabilizaram um processo de regulação das relações de trabalho no período. Tal processo, que transferia o poder de controlar o uso do trabalho das empresas para instituições públicas, baseava-se na ampliação da ação estatal, pela criação de leis de regulação do mercado de trabalho e a efetivação de políticas sociais, e no fortalecimento da negociação coletiva.

As idéias neoliberais surgiram como uma reação contra tal Estado de bem-estar social, logo após o final da Segunda Guerra, primeiramente com Hayek, que argumentava que a intervenção estatal corroía as liberdades e a concorrência, motor da prosperidade social. Quando se agrava a crise do modelo econômico vigente, em 1973, com baixas taxas de crescimento econômico e aumento das taxas de inflação, essas idéias passam, então, a ganhar espaço. Acreditando que a inflação e o desemprego teriam como causa um poder excessivo dos sindicatos, ao pressionarem por aumentos de salários e dos gastos sociais do Estado, defendiam a mudança radical do papel do Estado: seu objetivo deveria ser a estabilidade monetária, ao mesmo tempo em que diminuísse os gastos sociais e as medidas de intervenção econômica. Os governos de Thatcher, em 1979 na Inglaterra, e Reagan, em 1980 nos Estados Unidos, marcam o início da realização de tal agenda neoliberal de defesas do livre mercado e de um Estado Mínimo (ANDERSON, 1995).

No Brasil, a década de 1980 marca o fim de nosso modelo nacional-desenvolvimentista com alto crescimento econômico que vigorava desde o primeiro governo de Getúlio Vargas nos anos de 1930, com o início de uma crise que se arrasta até o final do século. Há diminuição das taxas de crescimento da economia, elevação da inflação e do desemprego e fragilização fiscal e financeira do Estado, o que comprometia sua capacidade de induzir o desenvolvimento social e econômico.

Mas, apesar dessa estagnação, também foi o período da redemocratização, sendo benéfico ao fortalecimento dos movimentos sociais e sindicais e da regulação pública do trabalho e, desse modo, significando uma tendência oposta à prevalente internacionalmente de hegemonia das idéias neoliberais, como a de defesa da flexibilização das relações de trabalho. Nesse sentido, a Constituição de 1988 majora a regulação social do trabalho, instituindo direitos sociais e trabalhistas, alguns antes existentes para apenas setores mais organizados, e um sistema de seguridade social (saúde, previdência, assistência social e seguro-desemprego).

Entretanto, na década de 1990 há a mudança da orientação política, e uma reação contra a regulação social e os direitos previstos na Constituição ganha força com os governos de Fernando Collor de Mello (1990-1992), e, principalmente, de Fernando Henrique Cardoso (1995-2002). O Brasil, assim, é o último país latino-

americano a implementar o modelo neoliberal, que consegue cativar espaço devido, principalmente, à conjuntura existente de crise econômica e social. O contexto já era então o da nova ordem econômica mundial caracterizada pela globalização, pela desregulamentação dos mercados internacionais e pela dominância da lógica financeira; onde predominam o novo padrão produtivo tecnológico baseado na microeletrônica e a instabilidade dos fluxos financeiros.

Em tal período, as políticas foram estruturadas de forma a buscar uma inserção competitiva da economia brasileira no mercado internacional, tendo por base os preceitos neoliberais. Como caracteriza Carneiro (2009), os eixos principais da política econômica foram: a política de estabilização monetária, que determinava como objetivo principal dos governos a estabilidade de preços; a política de abertura comercial que, juntamente com a desregulação dos fluxos de investimentos externo direto e as privatizações, buscavam aumentar a competitividade das empresas no país; e a política de abertura financeira, visando a ampliar o acesso à poupança externa, sendo que a opção seguida foi a da integração internacional pela via financeira, em detrimento da produtiva, como mostraremos ainda neste capítulo.

Segundo Filgueiras (2006), o modelo econômico neoliberal no Brasil realizou mudanças estruturais que afetaram, principalmente, o papel do Estado, a inserção internacional do país e a relação capital e trabalho, sendo esta última que iremos analisar nos seguintes capítulos do trabalho.

Os governos da década buscaram reduzir os papéis do Estado como produtor de bens e serviços, intermediador da relação entre trabalhadores e empresas e promotor do desenvolvimento econômico e social. A diminuição de seu peso nas atividades produtivas foi realizada através da quebra de monopólios estatais em setores como o do petróleo; das privatizações de empresas públicas, que também serviram para atrair capital externo e assim auxiliar na estratégia de estabilização de preços durante o governo de FHC; e das denominadas “publicizações” de serviços sociais, ou seja, a transferência de sua responsabilidade do Estado para organizações privadas, realizadas de acordo com o “Plano Diretor da Reforma do Aparelho de Estado” que previa a concentração das ações do Estado apenas nas atividades estratégicas e exclusivas a ele.

Quanto à regulação das relações de trabalho, a reforma administrativa realizada também flexibilizou tais relações no setor público ao criar mecanismos de contratação e demissão desvinculados de concurso. E as reformas da previdência social, de 1995 e de 2003, já no governo Lula, acabaram por reduzir direitos de aposentados e pensionistas.

Assim, a saída da presença estatal de setores estratégicos e a diminuição de sua capacidade financeira, devido à existência de alta dívida pública e a imposição de elevados superávits primários a partir de 1999, juntamente como o novo contexto de abertura financeira e comercial, que levou à diminuição dos graus de liberdade do governo para manejar a política econômica, afetaram as possibilidades do Estado brasileiro de investir, planejar e promover o desenvolvimento do país.

Em relação à inserção da economia brasileira na nova ordem internacional, a grande mudança foi as aberturas comercial, com a redução das tarifas de importação e eliminação de barreiras não-tarifárias, e financeira, que acoplou o mercado financeiro nacional à dinâmica dos mercados internacionais. As importações eram necessárias para se alcançar o objetivo do Plano Real de estabilização dos preços, já que essa se ancorava na valorização cambial; e os fluxos internacionais de capitais eram o elemento chave para equilibrar o balanço de pagamentos, cuja conta corrente apresentava grandes déficits; e para atraí-los a outra âncora da estabilização acabou sendo as altas taxas de juros.

Mas esse quadro de rápida abertura dos mercados à concorrência internacional, privatizações, baixo crescimento econômico, altas taxas de juros, câmbio valorizado e ausência de política industrial afetou muitos setores industriais nacionais. Muitas empresas encerraram suas atividades; outras foram vendidas para capitais estrangeiros, ou com eles se fundiram; passaram por intensas reestruturações produtivas, muitas vezes demitindo empregados e terceirizando serviços, ou também se concentraram apenas em atividades de montagem de componentes importados.

De fato, a intenção dos governos do período com a abertura comercial era incentivar a modernização e o aumento da produtividade das empresas nacionais,

antes amparadas por tarifas protecionistas e políticas estatais de fomento às indústrias, visando a sua adaptação ao novo contexto da globalização, com a competição entre empresas se dando a nível global. Entretanto, houve redução da participação da indústria no produto nacional, em um processo de desindustrialização que Carneiro (2009) caracteriza como de especialização regressiva: há a desarticulação de cadeias produtivas nos setores industriais de alta e média tecnologia e o aumento da participação de segmentos de baixa tecnologia na estrutura industrial e na pauta de exportações.

Nesse processo de especialização regressiva, houve o declínio das indústrias intensivas em tecnologia, sobretudo as de máquinas e equipamentos, e aumento da participação relativa da indústria baseada em recursos naturais, principalmente de extração de minérios; significando, assim um padrão de produção sustentado em vantagens comparativas estáticas e que tem menores efeitos dinâmicos sobre a economia e o nível de emprego. Mas cabe enfatizar que também o setor intensivo em trabalho perdeu relevância em nossa estrutura industrial, com destaque para o retrocesso das indústrias têxtil e de calçados, que, apesar disso e também da queda do número de empregos que geram, passaram por intensa reestruturação e aumentaram a produtividade.

E os fatores que explicam essa perda de participação relativa dos setores intensivos em tecnologia e em trabalho são a redução das tarifas de importação a partir de 1989, a valorização cambial ocorrida durante o Plano Real e a concorrência da indústria chinesa, fator este que vem ganhando crescente importância até os dias atuais.

A China, seguindo políticas de controle do câmbio em baixo nível, de crédito abundante e com baixos juros, de mão-de-obra barata e de incentivos às indústrias, vem ganhando produtividade e competitividade internacional e, assim, ampliando seu peso na produção industrial e nas exportações globais; o que tem deflagrado mudanças nas estruturas produtivas e comerciais de muitos países. No Brasil, esse efeito foi o de nos levar à perda de participação nos mercados de produtos mais elaborados, com o fechamento de muitas empresas e o desmantelamento das etapas superiores de produção, responsáveis pela maior parte do valor agregado,

em setores intensivos em capital e trabalho. Desse modo, principalmente a concorrência chinesa, mas também a de outros países asiáticos que utilizam semelhantes políticas econômicas de estímulo ao setor industrial, torna-se um dos elementos a explicar, juntamente com a política econômica liberalizante vigente no Brasil, o processo gradativo de desindustrialização que vem sendo observado no país.

Desse modo, o país se integra na divisão internacional do trabalho como exportador de produtos agrícolas e industriais de baixo conteúdo tecnológico e de forma dependente dos fluxos internacionais de capitais para compensar o déficit em conta corrente. E tal característica estrutural, que, como argumentado, tem estreita relação com o perfil liberalizante da política econômica no período, gera menos efeitos dinamizadores na economia, tornando ainda mais grave o quadro de baixo crescimento econômico e alto desemprego observado.

Na década de 1990 o Produto Interno Bruto cresceu em média 1,76% ao ano. Em comparação, o período de 2004 a 2008, já sob o governo de Luiz Inácio Lula da Silva, foi de retomada da trajetória, interrompida desde a década de 1980, de desenvolvimento econômico. De 2004 a 2007 o crescimento médio do PIB foi de 4,5% ao ano, enquanto que no período dos governos de FHC - 1994 a 2002 - essa taxa foi de apenas 2,3% ao ano (IBGE, Contas Nacionais). Esse maior crescimento econômico foi impulsionado, principalmente, pela elevação das nossas exportações, devido ao aumento da demanda internacional e dos preços nos mercados internacionais de commodities, com a posterior ampliação do consumo e do investimento.

E essa trajetória econômica apresentou reflexo direto sobre o mercado de trabalho. De 1990 a 1999, acompanhando o baixo crescimento do PIB, houve uma variação positiva de apenas 1.166.697 no número de empregos, de acordo com a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do Ministério do Trabalho e Emprego. A taxa de desocupação, segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) do IBGE, também teve um péssimo desempenho, passando de 1,38% em 1990 para mais de 12% no final da década.

Já com a melhora da situação econômica a partir de meados da década de 2000, o mercado de trabalho também apresentou melhores resultados. A taxa de desocupação recuou ao patamar de 8,2% e, no período de 2003 a 2007, houve um crescimento mais intenso do emprego formal, de 8,923 milhões, segundo a RAIS/MTE, o que permitiu que um contingente maior de trabalhadores tenha acesso à proteção assegurada pela legislação do trabalho. Essa melhora aliviou as pressões por novas políticas de flexibilização das relações de trabalho como forma de ajuste ao quadro de crise econômica. Entretanto, o mercado de trabalho mantém suas características de grande heterogeneidade estrutural, com alto grau de segmentação e elevadas taxas de informalidade e de rotatividade da mão-de-obra.

Considerando, assim, esse panorama geral da emergência da ideologia neoliberal durante a década de 1990, nosso estudo pretende fazer uma análise da evolução das discussões sobre a regulação do trabalho no Brasil, observando qual a tendência seguida pelo conjunto de medidas relativas ao mercado de trabalho adotadas durante os governos de FHC e de Lula, e tendo sempre como pano de fundo o padrão de desenvolvimento seguido no período. Nossa hipótese é a de que, assim como no pós-guerra o padrão de regulação pública das relações de trabalho possuía correspondência com o padrão nacional-desenvolvimentista baseado em forte intervenção do Estado, o novo padrão de inserção internacional competitiva da economia, nos moldes neoliberais, estará relacionado à opção política de busca da flexibilização das relações de trabalho.

Além desta introdução, a monografia está estruturada em mais três capítulos. No Capítulo 2, realizamos uma sistematização teórica das diversas posições presentes no debate dos anos noventa sobre a flexibilização das relações de trabalho. Daremos destaque para as de base neoliberal, já que foi essa a corrente predominante a partir dos anos 1990. Através da revisão dos autores, serão examinadas duas visões que defendem a flexibilização das relações de trabalho do mercado de trabalho, que são as explicitadas por José Pastore e a defendida por José Márcio Camargo. Também será analisada uma posição crítica, que mostra os limites e as conseqüências da flexibilização em um mercado de trabalho como o brasileiro, desfavorável aos trabalhadores.

No Capítulo 3, é apresentado um levantamento das políticas adotadas no âmbito das relações de trabalho, no período que compreende os governos de Fernando Henrique Cardoso (1995-2002) e Luiz Inácio Lula da Silva (2003-2009), com o objetivo de mostrar qual foi a direção conjunta tomada por essas medidas, relativamente ao aumento ou afrouxamento dos direitos trabalhistas e da regulação pública do trabalho.

Por fim, nas considerações finais, buscamos responder por que, dentre os participantes do debate brasileiro da década de 1990 sobre a flexibilização das relações de trabalho, as posições teóricas que se fundamentam em preceitos do neoliberalismo exerceram a maior influência sobre a conformação de políticas a elas relativas, nos governos pós 1994.

2. SISTEMATIZAÇÃO DAS PRINCIPAIS POSIÇÕES TEÓRICAS EM DEBATE

Em tal contexto da década de 1990, de emergência do neoliberalismo como concepção hegemônica, adquiriu forma, no país, um debate sobre a regulação do mercado de trabalho, que pode ser sistematizado em três principais posições teóricas participantes. Essas diferentes visões divergem quanto quais seriam as causas dos problemas do mercado de trabalho brasileiro, como as altas taxas de desemprego e de informalidade, e quanto quais as vias mais adequadas para resolvê-los.

Duas dessas vertentes embasam-se em fundamentos que defendem uma desregulamentação das relações trabalhistas e do mercado de trabalho, e são as defendidas por José Pastore e por José Márcio Camargo. Por outro lado, a terceira é uma posição de crítica às anteriores, cuja idéia central é a de que esse enfraquecimento da regulação pública do trabalho não produziria efeitos positivos sobre o nível de emprego da economia, mas significaria, na verdade, uma maior precarização do mercado de trabalho brasileiro.

Cabe aqui notar que a desregulamentação é caracterizada como a limitação da atuação do Estado na normatização das relações de trabalho, refletindo-se como a desconstrução do padrão previamente existente de regulação pública do mercado de trabalho. Entretanto, não se recorre, apenas, à eliminação de leis, mas também à criação de novas, que visam a dar um caráter mais flexível às relações de trabalho e, assim, vêm-se utilizando mais o termo “flexibilização” (GALVÃO, 2007).

Para Uriarte (2000), a flexibilização é produzida por meio de múltiplas formas, seja diminuindo ou suprimindo direitos ou benefícios trabalhistas, ou então alterando a forma de regulação das relações de trabalho, de modo a fortalecer as negociações diretas e os acordos individuais, em detrimento dos preceitos legais e da negociação coletiva.

De acordo com Krein (2007), tal flexibilização das relações de trabalho pode ocorrer por três meios diferentes. Denomina-se flexibilização heterônoma aquela que

ocorre pela via da intervenção do Estado, através da desregulamentação e/ou da criação de leis, que levam à ampliação da margem de liberdade do empregador em determinar as condições de manejo da força de trabalho. Já a flexibilização denominada de autônoma ocorre por meio de negociação coletiva, e pode incluir a contraprestação de alguma garantia, por parte da empresa, aos trabalhadores, como a manutenção do número de postos de trabalho.

Por último, a terceira forma diz respeito à imposição unilateral, pela parte empregadora, de regras mais flexíveis, e ocorre normalmente em contexto desfavorável aos trabalhadores. As políticas econômicas liberalizantes, a inserção internacional pouco dinâmica, a queda da demanda e a decorrente reestruturação de muitos setores produtivos, como apresentado na introdução, tiveram o efeito de tornar mais adverso o mercado de trabalho brasileiro, havendo aumento do desemprego e das formas precárias de contratação de trabalhadores e diminuição da participação dos salários na renda nacional. Tal cenário, assim, ao poder levar à diminuição do poder de negociação dos sindicatos, torna-se favorável à pressão das empresas pela flexibilização das relações de trabalho, visando à diminuição de seus custos e à possibilidade de realizar ajustes rápidos da mão-de-obra aos movimentos da demanda.

O referido trabalho também apresenta exemplos de diferentes tipos de flexibilização de aspectos centrais das relações de trabalho, que foram postos em prática de forma convergente no sentido de aumentar a regulação privada, ou seja, feita diretamente pelo mercado, das relações de trabalho. Assim, pode haver flexibilizações relativas à contratação, à demissão e à jornada, que visam a permitir o ajuste rápido da força de trabalho às flutuações da demanda das empresas; a flexibilização salarial, que tende a descentralizar por empresa e, se possível, individualizar a remuneração dos trabalhadores, muitas vezes tornando variável uma parcela sua, como através do seu atrelamento a metas de trabalho; e também pela adoção de novos métodos organizacionais e estratégias empresariais que buscam tornar o uso da força de trabalho mais flexível.

2.1. A POSIÇÃO DE CUNHO NEOLIBERAL

A posição teórica de cunho neoliberal, referenciada nas elaborações de José Pastore, obteve, nas discussões empreendidas, grande destaque como forma de enfrentar os problemas do mercado de trabalho brasileiro, no contexto de baixas taxas de crescimento econômico da década de 1990.

O ponto central focado por essa posição é uma crítica ao sistema de regulação do trabalho no Brasil, que seria caracterizado por uma extrema rigidez, dependendo muito da legislação. A Constituição de 1988 teria assegurado um patamar de direitos demasiadamente amplos, impossibilitando modificações por meio da negociação coletiva. Não permitiria, assim, que os empregadores ajustassem os aspectos das relações de trabalho, como a remuneração, a contratação e a despedida, aos movimentos instáveis da economia e às especificidades das diferentes regiões, setores e empresas.

As idéias defendidas pelos intérpretes dessa posição são similares às preconizadas pelo Banco Mundial e pelo Banco Interamericano de Desenvolvimento. Tais organismos multilaterais realizam o diagnóstico de que as legislações trabalhistas dos países latino-americanos possuiriam, em geral, deficiências que dificultam a contratação e a mobilidade dos trabalhadores e que travam a criação de emprego: haveria leis excessivas e pouco transparentes que deixam pouco espaço para que empresas e trabalhadores possam negociar contratos que favoreçam os dois lados das relações de trabalho (FUJII, 2008).

As distorções dos mercados de trabalho adviriam principalmente da intervenção governamental na fixação de salários; dos elevados custos de demissão, que impactam negativamente a velocidade com que pode ocorrer a adaptação das empresas às variações econômicas; e dos elevados impostos, que desestimulam as contratações formais e inibem a competitividade internacional das empresas (FUJII, 2008).

Assim, indo ao encontro desse diagnóstico, a visão expressa por Pastore (1994) é a de que o mercado de trabalho brasileiro seria caracterizado por uma elevada rigidez, cuja explicação se dá em dois sentidos. O primeiro desses argumentos pontua que nossa legislação trabalhista seria dotada de um excessivo detalhismo, o que, por reflexo, tornaria a contratação formal muito onerosa e a negociação direta entre as partes praticamente impossível. E esse excesso de leis acabaria por tornar mais lenta a adaptação da produção das empresas às variações da demanda, deprimindo o potencial competitivo das empresas brasileiras e forçando na direção do aumento das taxas de informalidade e de desemprego.

O segundo argumento é o exemplo dado dos encargos sociais que, impostos pela legislação brasileira às empresas, seriam muito altos e rígidos. O autor define tais encargos como os benefícios diretos e indiretos recebidos da empresa pelos trabalhadores, o que inclui, por exemplo, o pagamento de dias não trabalhados, as despesas com previdência social, benefícios de vários tipos e impostos e contribuições. Por meio desse cálculo, Pastore (1997) conclui que o peso dos encargos sociais sobre a folha de pagamento seria de 102%, alcançando assim a posição de mais elevados em relação a praticamente todos os países do mundo, segundo o autor. E tais encargos também seriam rígidos devido ao fato de suas alíquotas serem compulsórias, determinadas em lei, e, portanto, inegociáveis

Encargos assim pouco flexíveis e de grande magnitude não permitiriam às empresas fazer rápidos ajustes às novas e instáveis condições de competição interna e internacional e, ao representarem um custo muito elevado para empresas, significariam, por outro lado, conseqüentes baixos salários para os trabalhadores.

Essas formas de rigidezes existentes em nosso mercado de trabalho, desincentivariam, então, a contratação formal de trabalhadores. Por um lado, os direitos inscritos na legislação, apresentada como excessiva, seriam muito amplos e impassíveis de alteração por negociação coletiva. Por outro, encargos sociais fixos acabariam por constituir um grande obstáculo à redução de gastos das empresas nos momentos de crise, levando as empresas a preferir não contratar, ou contratar por meios informais. Desse quadro, resultariam, portanto, as altas taxas de informalidade e de desemprego observadas no Brasil.

E aponta-se ainda que se soma, a esse sistema rígido de contratação e remuneração, o fato do Brasil ter baixa produtividade dos trabalhadores. Tal situação se configuraria, então, como uma elevação do custo unitário para as empresas, baixos salários para os trabalhadores e uma menor capacidade de criação de emprego legal nos momentos de crise.

A solução para os problemas de nosso mercado de trabalho, então apresentada por Pastore, seria a da flexibilização dos contratos de trabalho, buscando simplificar a legislação trabalhista, e também a previdenciária, já que essa medida é vista como condição necessária para aumentar a produtividade e a competitividade das empresas, e para fomentar a criação de empregos, ao desobstruir os canais de entrada e reentrada dos trabalhadores no mercado formal de trabalho.

É esta idéia enfatizada na visão do autor: o Brasil precisaria seguir a tendência de flexibilização dos mercados de trabalho dos países mais avançados, para se ajustar à nova dinâmica econômica de menores taxas de crescimento da demanda e de aumento da concorrência mundial.

Defende, então, o estímulo a uma forma de regulação das relações de trabalho que se baseie na negociação direta entre trabalhadores e empregadores dentro das próprias firmas, com base na cooperação entre essas duas categorias. Haveria a diminuição da interferência do Estado na definição dos preceitos dos contratos de trabalho, devendo seu papel ser o de apenas assegurar o funcionamento do mercado. E também se reduziria a interferência da Justiça do Trabalho na resolução de conflitos entre as partes, passando essa função a ser exercida por meio da conciliação ou arbitragem privada. Desse modo, esperar-se-ia que a resolução dos conflitos internos se desse de forma mais rápida e eficiente.

E, havendo maior liberdade para as empresas determinarem as condições de contratação, uso e remuneração da força de trabalho, a flexibilização tornaria possível o ajuste mais rápido do volume do emprego às flutuações da demanda. Por outro lado, ao haver a diminuição dos encargos sociais, também poderia se proporcionar salários mais elevados aos trabalhadores, já que se defende que

parcela dos encargos sociais seja transformada em salários diretos. Isso possibilitaria, às empresas, atrelar os salários ao desempenho dos trabalhadores, à sua produtividade, significando, portanto, formas de estimular seus esforços de trabalho.

E a negociação por empresa, com os ajustes da relação de trabalho sendo realizados por meio dos contratos entre cada empresa e seus trabalhadores, é defendida como o eixo central dessa argumentação. A liberdade dos atores de negociarem diretamente substituiria a negociação mais centralizada em nível macrosetorial ou nacional, pois, já que a competição ocorre no nível das empresas, elas mesmas deveriam poder acertar os termos referentes à contratação e ao uso da mão-de-obra. Com isso, ganhariam a agilidade necessária para seu processo de adaptação constante às mudanças tecnológicas e aos instáveis movimentos da economia.

Como mostraremos no Capítulo 3, foi essa a posição que se mostrou hegemônica a partir de 1994. Desde então, a maior parte das alterações na legislação trabalhista brasileira ocorreu na direção da flexibilização de aspectos centrais das relações de trabalho, como jornada, remuneração e contratação, com o objetivo de que essas mudanças possibilitassem aumentos do emprego formal e da competitividade e produtividade das empresas no país.

2.2. A POSIÇÃO DE BASE NOVO-KEYNESIANO

Uma segunda visão teórica, expressa por Amadeo, Camargo e Urani (1996) e com base nos modelos novo-keynesianos de mercado de trabalho, defende a tese de que o problema central do mercado de trabalho não é relativo à geração de postos de trabalho mas é sim um problema relacionado à contratação de mão-de-obra. Busca, partindo dessa idéia, mostrar como há, no Brasil, uma institucionalidade que cria incentivos para a celebração de contratos de trabalho de

curto prazo; o que, ao acarretar poucos vínculos entre empresas e trabalhadores, não estimularia grandes gastos com o treinamento desses segundos. Assim, apesar do país conseguir criar grande quantidade de postos de trabalho, esses acabam sendo caracterizados por apresentarem baixa produtividade e reduzidos salários.

Parte-se da idéia, oposta à de Pastore, de que o mercado de trabalho brasileiro já seria historicamente flexível tanto em relação ao salário real, que também tem baixo nível médio, quanto ao emprego. A flexibilidade quanto ao salário real é devida ao fato de que eles variam acompanhando as conjunturas econômicas. Isso porque os custos não-salariais com a mão-de-obra, como, por exemplo, o tempo não trabalhado e a contribuição à previdência social, e que são calculados como sendo de aproximadamente 90% do salário nominal dos trabalhadores, variam proporcionalmente a ele.

Assim, em períodos de queda da demanda por produtos, as empresas podem ajustar para baixo o nível de salários, com a parcela de custos não-salariais acompanhando essa diminuição, ou seja, é através da variação dos salários reais que as empresas se acomodam às variações dos ciclos econômicos.

Já a flexibilidade em relação ao emprego se refere à admissão e demissão de trabalhadores. Essa característica pode ser evidenciada pela existência de alto índice de rotatividade da mão-de-obra, com a relativamente baixa taxa de desemprego e pela alta taxa de criação de empregos observados no Brasil. E isso seria conseqüência tanto do fato de os custos de demissão e de admissão serem baixos quanto do modo como estão organizadas as instituições de regulação do mercado de trabalho, que não estimulam a criação de fortes vínculos unindo firmas e empregados.

Os custos de demissão são relativamente baixos e há indenização para os trabalhadores quando de sua ocorrência. O seguro-desemprego criaria incentivos para a contratação ilegal, já que, como não há mecanismo de fiscalização, o trabalhador e o empregador podem negociar para que haja sua demissão, mas que ele continue a trabalhar informalmente para o mesmo empregador. Desse modo, o primeiro receberia tanto o salário quanto o seguro; e o empregador não precisaria

arcar com os custos não-salariais. Cabe observar que o alto nível de impostos sobre os salários também configurariam um outro incentivo à informalidade.

E, também, o seguro-desemprego e o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) gerariam incentivos a contratos de trabalho de curto prazo, pois representam formas de gratificações pela despedida. Esses elementos podem fazer com que o trabalhador deseje a demissão para receber um ganho no presente, ainda mais se a economia e a taxa de criação de empregos estiverem em fase de crescimento acelerado. A base de tal argumentação é a premissa de que o sistema de regulação significa um conjunto de regras que, através de incentivos e penalidades, induz certo comportamento nos atores envolvidos. A institucionalidade edificada pela Constituição de 1988 para regular o mercado de trabalho incentivaria, desse modo, os trabalhadores a forçarem a demissão em tal contexto, já que são agentes racionais que escolhem entre diferentes alternativas visando à maximização de seus ganhos.

Na visão do autor, esse quadro de mercado de trabalho flexível possui a característica positiva de resultar em uma baixa taxa e uma pequena duração do desemprego. Entretanto, a flexibilidade existente é inadequada, frente à necessidade de aumento da competitividade das empresas no país, e decorre dessa situação um fator negativo: o pouco incentivo existente para a qualificação profissional.

Devido aos contratos de trabalho, estimulados pela institucionalidade existente, serem, em média, de curto prazo, a qualificação dos trabalhadores só é limitada ao aprendizado mais específico e indispensável às atividades exercidas, já que a possibilidade de rompimento da relação de trabalho é relativamente grande.

E esse baixo investimento em qualificação da mão-de-obra tem como reflexos baixos salários para os trabalhadores e problemas para o aumento da produtividade. Portanto, no Brasil, o mercado de trabalho consegue criar uma grande quantidade de empregos, mas que seriam de baixas qualidade e produtividade, sendo a mão-de-obra pouco qualificada.

A proposta apresentada como solução, então, é a da desregulamentação da institucionalidade existente, por meio da criação de mecanismos que conseguissem induzir à construção de um vínculo mais duradouro entre empregadores e empregados, com a efetivação de contratos de trabalho de longo prazo. E tais mudanças poderiam proporcionar ganhos de produtividade para as empresas e conseqüentes aumentos de salários para os empregados.

São sugeridas algumas alterações institucionais, como a desvinculação do acesso ao FGTS da despedida do trabalhador, através da sua transformação em um pecúlio ao qual só se teria acesso quando da aposentadoria, por exemplo; e a vinculação do seguro-desemprego a um sistema nacional de realocação e re-treinamento da mão-de-obra. Defende-se, também, a transferência do *lôcus* de negociação entre trabalhadores e empregadores, da Justiça do Trabalho para o nível das próprias firmas, através de contratos coletivos. Os mecanismos de solução de conflitos deveriam ser, destarte, internalizados e a Justiça do Trabalho esvaziada.

Dessa forma, essas propostas para a resolução dos problemas estruturais do mercado de trabalho, como o baixo nível salarial e as pequenas taxas de produtividade, seguem um caminho diferente do elaborado por Pastore, mas, no fundo, a vertente de base novo-keynesiana acaba por se aproximar da visão neoliberal, acima exposta, ao apontar na direção da desregulamentação do mercado e da flexibilização das relações de trabalho.

2.3. A VISÃO CRÍTICA

Por fim, a terceira vertente de pensamento presente no debate é de crítica às idéias anteriores, e seus representantes embasam-se, por vezes, tanto no aparato teórico marxista, quanto retomam a determinação keynesiana do emprego.

Para Keynes, o nível de emprego não é determinado no mercado de trabalho, mas sim pela demanda efetiva, “pelo ponto de interseção da função de procura

global e da função de oferta global, pois é neste ponto que as previsões de lucro dos empresários serão maximizadas” [KEYNES, 1996, p.60; 1ª edição inglesa, 1936]. Desse modo, quando as expectativas de curto prazo são favoráveis, esperando-se que a demanda futura seja maior que a presente, os empresários aumentam o número de trabalhadores empregados e a produção. E, com o aumento do emprego, há também o aumento da renda agregada.

Por outro lado, utiliza-se também do argumento de que o desemprego seria, em sua maior parte, involuntário. Dado que existe uma assimetria de poder entre empregadores e empregados, sendo possível somente aos primeiros determinar a produção e a quantidade de trabalho para ela requerida, o desemprego resultará das decisões capitalistas e não de fontes de rigidez no mercado de trabalho. Os trabalhadores não possuiriam nenhum meio, nem mesmo a aceitação de uma redução de salários, para convencer os donos de firmas a lhes garantir emprego.

Já no aparato marxista, o mercado de trabalho não deve ser tratado como um mercado qualquer, devido ao fato de sua especificidade ser justamente a assimetria de poder existente entre capital e trabalho. E a decisão de empregar é dependente da decisão superior de valorização do capital, sendo que o desemprego, visto como inerente ao sistema capitalista, não decorreria de falhas ou rigidezes que atingem um suposto equilíbrio de mercado, mas da decisão exclusiva dos capitalistas de determinar a quantidade e o preço da mão-de-obra que contratarão. (FERREIRA E FRACALANZA, 2006)

Dessa posição teórica fazem parte os pensamentos expressos por Galvão (2007), Gimenez (2007) Krein (2007), Leal Filho (1994) e Santos (2006). Apesar de centrarem suas análises em aspectos diferentes do mercado de trabalho, todos mostram que a flexibilização gera precariedade e insegurança no mercado de trabalho. Entende-se aqui flexibilização como o fortalecimento da auto-regulação pelo mercado em detrimento da regulação pública das relações de trabalho.

Suas análises partem da percepção de que as medidas de flexibilização das relações de trabalho, postas em prática desde a década de 1980 nos países centrais, não obtiveram os resultados positivos que delas se esperavam,

principalmente em relação ao de elevar o nível de emprego. E também no Brasil, as medidas aqui efetivadas fracassaram em seus objetivos de corrigir os problemas do desemprego e da informalidade, e o quadro resultante, no final da década de 1990, mostra que houve uma diminuição do emprego nas grandes empresas e o aumento da terceirização e de outras formas precárias de contratação, com o aumento dos empregos informais e temporários (KREIN, 2007).

Para essa vertente crítica, o mercado de trabalho brasileiro não seria rígido, ao contrário do que argumenta Pastore (1994). Apesar da existência de uma extensa legislação trabalhista que assegura diversos direitos, a peculiaridade de nosso sistema de regulação é que as empresas sempre tiveram liberdade para fazer ajustes nas relações de emprego, de acordo com as mudanças na conjuntura econômica. A remuneração, as formas de contratação e a definição das funções são flexíveis, há grande facilidade em despedir e o tempo de trabalho apresenta relativa flexibilidade. Essas flexibilidades de nosso mercado de trabalho podem ser vistas, por exemplo, na alta rotatividade da mão-de-obra.

Por outro lado, os encargos sociais também não seriam tão elevados, a ponto de alçarem o Brasil à posição de país dos mais altos encargos sociais – 102% segundo Pastore (1997). Santos (2006) denomina esse enfoque de abordagem patronal, cuja defesa é a de que os encargos sociais devem ser calculados como custos decorrentes das despesas legais, impostas às empresas, que excedem as remunerações dos trabalhadores.

A outra abordagem, denominada de crítica, considera que parte expressiva do que é classificado como encargos sociais pela visão patronal é, na verdade, direitos trabalhistas (tais como férias, décimo terceiro salário e o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço). E, assim, ao partir de uma abordagem conceitual e de um método de cálculo diferentes dos de Pastore, separando da rubrica encargos sociais os direitos dos trabalhadores, Santos (2006) chega ao resultado de que o peso dos encargos sociais sobre a remuneração do trabalhador seria de 25,1%. De outra forma, considerando que na literatura internacional se calcula os encargos em relação ao custo total da força de trabalho, e não à remuneração, essa relação seria

de 20%, ficando o Brasil, então, no mesmo patamar de países desenvolvidos e que possuem mercados flexíveis, como os Estados Unidos e a Alemanha.

Portanto, a explicação para os problemas do mercado de trabalho brasileiro não se pautaria no excesso de legislação trabalhista, nem nos altos encargos sociais. O aumento do desemprego e a desorganização do mercado de trabalho, durante a década de 1990 e início dos anos de 2000, na verdade estariam vinculados à dinâmica macroeconômica observada no período.

O contexto dos anos de 1990 e de início dos anos 2000 foi de baixas taxas de crescimento econômico com a conseqüente exacerbação das características negativas históricas que marcam nosso mercado de trabalho: o excedente estrutural de mão-de-obra, a grande desigualdade salarial e de qualificação entre os setores e a concorrência predatória entre os trabalhadores. Tal situação econômica desfavorável, ao diminuir o poder de barganha da classe trabalhadora, e, juntamente com as mudanças legais e as negociações coletivas, deu forças ao aprofundamento da flexibilização do sistema brasileiro de relações de trabalho, já historicamente flexível.

As recentes transformações do capitalismo mundial, que caminharam no sentido de uma desorganização das instituições e do aumento da instabilidade, e que se refletiram em uma diminuição dos ritmos de crescimento econômico, teriam estreita correspondência com os problemas relativos ao trabalho. Desse modo, o nível macroeconômico seria o principal fator que poderia responder com uma diminuição do desemprego (GIMENEZ, 2007). E o nível de emprego depende tanto da dinâmica econômica quanto também das estratégias das políticas públicas.

Em um contexto de baixo crescimento da demanda, e de reestruturação produtiva das empresas, os ajustes realizados na economia brasileira penalizaram os trabalhadores, através do aumento do desemprego, da queda dos seus rendimentos e da maior insegurança que trouxeram ao mercado de trabalho. Houve o aumento da informalidade, da terceirização e a proliferação de relações de emprego disfarçadas, cujos contratos não contemplam os direitos trabalhistas e previdenciários, como é o caso dos estágios e da contratação como pessoa jurídica.

A resolução do problema do desemprego passa pela necessidade de alcançar maior desenvolvimento econômico. Dado o baixo nível dos salários no Brasil, promover medidas de flexibilização e de desregulamentação das relações de trabalho, com o intuito de diminuir o custo do trabalho, visando a possibilitar às empresas um aumento de sua competitividade, significaria, de acordo com essa corrente, retirar os mecanismos de proteção social dos trabalhadores, os direitos e benefícios a eles assegurados, em um país onde o desequilíbrio entre as forças dos empregadores e a dos empregados impede que as negociações resultem em aumento da participação dos trabalhadores nos ganhos de produtividade.

Dada essa apresentação das vertentes presentes no debate sobre o mercado de trabalho, foram as primeiras duas posições explicitadas - a neoliberal e a de base novo-keynesiana - que orientaram, nas décadas de 1990 e de 2000, tanto as políticas adotadas com o objetivo de aumentar os investimentos em qualificação da mão-de-obra, no âmbito do Plano Nacional de Formação Profissional (PLANFOR), quanto as de flexibilização das relações de trabalho, como será demonstrado no capítulo 3; sendo que a visão crítica contribuiu para embasar políticas opostas à flexibilização, de defesa dos direitos trabalhistas.

3. INICIATIVAS DE FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

No Brasil, o sistema de relações de trabalho tem uma forte tradição legislada, sendo assegurados, na Constituição de 1988, as regras para o estabelecimento das relações de trabalho e os benefícios, inscritos como direitos sociais, para os assalariados. Entretanto, como apontado pela vertente crítica ao discurso da desregulamentação, aspectos centrais das relações de trabalho continuaram flexíveis após 1988 como, por exemplo, podemos observar na facilidade existente de realizar a despedida e nas possibilidades, por meio da negociação coletiva, de mudança dos turnos de trabalho e de redução da jornada e da remuneração.

Adiciona-se ainda a essa flexibilidade prevista na Carta Magna, a desestruturação por que passou o mercado de trabalho na década de 1990, cuja precariedade se elevou como consequência da dinâmica de baixo crescimento econômico, de rápidas aberturas comercial e financeira e de reestruturação produtiva das empresas, no período.

Foi em tal contexto que alterações significativas na estrutura brasileira de regulação do trabalho foram sendo realizadas. E como será mostrado, desde esse período, seguiu-se uma tendência, ainda que não completamente definida, de reforço da flexibilização existente, o que se configura como uma opção política dos governos do período: as políticas de flexibilização das relações de trabalho foram sendo realizadas de forma coadunada com o modelo neoliberal de desenvolvimento econômico.

3.1. OS GOVERNOS DE FHC (1995-2002)

Os governos de Fernando Henrique Cardoso apresentaram o discurso de crítica à rigidez da legislação trabalhista brasileira que, sendo excessiva, teria como efeito inibir novas contratações de trabalhadores pelas empresas. Propuseram, assim, um conjunto de políticas de desregulamentação dos direitos e de

flexibilização das relações de trabalho. A argumentação de defesa de tal agenda a pontua como necessária para:

- ajustar o mercado de trabalho às mudanças advindas da reorganização produtiva das empresas, no contexto da nova ordem econômica que ia se fundando, caracterizada pela instabilidade, pela intensificação da concorrência intercapitalista, pela crescente internacionalização da produção e pela financeirização.
- enfrentar o crescente desemprego. (PASTORE, 1994).

Assim, foi feita uma série de mudanças de orientação flexibilizadora no sistema de regulação das relações de trabalho no Brasil, mas houve também algumas iniciativas de ampliação da regulação pública, no sentido de garantir ou ampliar os direitos dos trabalhadores.

Cabe destacar que as medidas foram realizadas em dois momentos. No primeiro, foram pontuais e se centraram na viabilização do Plano Real. Já em um segundo momento, foram realizadas com o objetivo de enfrentar o crescimento do desemprego e da informalidade, sendo essa resposta do governo à piora das condições do mercado de trabalho, inclusive, apresentada como ponto positivo na campanha eleitoral pela reeleição de FHC.

A seguir, mostra-se uma sistematização das principais alterações flexibilizadoras efetuadas nos dois mandatos de FHC, classificadas em medidas relativas às formas de solução de conflitos, à remuneração, ao tempo de trabalho e à contratação e despedida:

Tabela 3.1.1 - Flexibilização da contratação/ despedida

Trabalho por tempo determinado (Lei nº 9.601/1998)	- Para serem válidos, os novos contratos a prazo determinado não precisam mais ser referentes a serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo, a atividades empresarias de caráter transitório ou ao contrato de experiências (requisitos exigidos pelo parágrafo 2º do artigo 443 da CLT), desde que tais admissões representem aumento no quadro de pessoal.
Trabalho temporário (Portaria 2/1996)	- Aumentou de três para seis meses o período máximo desse tipo de contrato entre uma empresa e um mesmo empregado.
Trabalho estágio (MP 2.164/1999)	- Ampliou as hipóteses de utilização do trabalho estágio, na medida em que passou a permitir o estágio de estudantes do ensino médio não profissionalizante.
Denúncia da Convenção 158 da OIT (Decreto 2.100/1996)	- O governo denuncia a Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho que dispõe sobre o término da relação de trabalho por iniciativa do empregador. Com isso, eliminam-se mecanismos de inibição da despedida imotivada.
Cooperativas profissionais ou de prestação de serviços (Lei 8.949/1994)	- Possibilita a organização de trabalhadores em cooperativas de trabalho, de maneira que os cooperados executem o trabalho dentro de uma empresa, sem que com isso seja caracterizado o vínculo empregatício e ficando, portanto, os trabalhadores desprovidos dos direitos trabalhistas assegurados na legislação e nas convenções coletivas de trabalho.
Trabalho em tempo parcial (MP 1.709/1998)	- Permite a admissão de empregados, com vínculo pleno, para uma jornada semanal reduzida (até 25 horas semanais). Os empregados contratados sob o regime de tempo parcial não podem prestar 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.

Suspensão do Contrato de trabalho (MP 1.726/1998)	- Introduziu o instituto da suspensão do contrato de trabalho para a realização, pelo empregado, de cursos de qualificação profissional de 2 a 5 meses de duração, oferecidos pelo empregador (artigo 476-A da CLT). Durante o período de suspensão do contrato, o empregador pode (se quiser) conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, cujo valor deve ser definido em convenção ou acordo coletivo.
Contrato de Aprendizagem (Lei nº 10.097/2000)	- Passou a permitir a intermediação da mão-de-obra aprendiz, por meio das entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, de maneira que a contratação não gere vínculo de emprego entre o aprendiz e a empresa tomadora de serviços. Também acabou com a obrigatoriedade da frequência do aprendiz ao curso profissionalizante em que está matriculado.
1º Emprego (Leis nº 10.748/2003 e nº 10.940/2004)	- Passou a permitir a contratação, através do programa, por tempo determinado (desde que por um período mínimo de doze meses); - tornou mais frouxa a exigência de o empregador chegar ao final dos doze meses com o número de empregados igual ou superior ao número que havia no momento de adesão ao programa;
Autenticação de documentos (Lei 10.243/01)	- acabou com a distinção do valor do benefício em função do faturamento da empresa, igualando, para os fins de recebimento do benefício, micro, pequenas, médias e grandes empresas. - Acabou com a exigência de autenticação, pelos fiscais do trabalho ou por outros órgãos autorizados, do registro dos trabalhadores exigidos pelo artigo 41 da CLT.

Quanto à flexibilidade quantitativa, ou seja, relativa à alocação da mão-de-obra, podemos perceber, pelas políticas relacionadas no quadro, que, apesar das empresas contarem, historicamente, com ampla margem de liberdade para contratar e demitir trabalhadores – fato que pode ser constatado pela existência de alto índice de rotatividade da mão-de-obra – foram realizadas medidas que, ao buscarem incentivar a contratação com menores custos ou de forma menos burocrática para as empresas, vão no sentido de aumentar ainda mais esse tipo de flexibilidade. Entre essas medidas, podemos destacar as relativas ao trabalho por tempo determinado, às cooperativas profissionais ou de prestação de serviços e à ampliação do contrato temporário.

A lei nº 9.601/1998 permitiu a generalização do uso de contratos de trabalho por tempo determinado, antes circunscrito pela CLT a apenas serviços temporários e atividades empresarias transitórias ou em contratos de experiência. Em contrapartida, impõe as condições de que as contratações feitas dessa forma sejam acordadas através de negociação coletiva e que representem aumento no quadro de pessoal. Propôs, também, a redução de custos do trabalho, como certas contribuições sociais e a alíquota do FGTS, por um período de tempo que se estendeu, por medidas provisórias, à sessenta meses após a data de publicação da lei; sendo esses incentivos revogados em 2003.

Com isso, essa medida se reflete como uma diminuição de benefícios dos trabalhadores contratados sob tal regime, gerando distinção, no mesmo ambiente de trabalho, entre os que estão amparados por todos os benefícios trabalhistas e os que não podem contar com alguns deles. Com a intenção de ser uma forma de enfrentar o desemprego, significou, na realidade, uma diminuição da qualidade do emprego, que, dessa maneira contratado, é formal mas não proporciona todos os direitos trabalhistas.

Já a lei 8.949/1994 possibilita a organização dos trabalhadores em cooperativas profissionais ou de prestação de serviços e, independentemente do ramo de atividade em que a cooperativa estiver, passa a não existir vínculo empregatício entre ela e os trabalhadores. Esses, na verdade, tornam-se seus associados e ficam desprovidos dos direitos decorrentes da relação de emprego, como as férias e o décimo terceiro salário.

Mas, embora o objetivo a nortear a efetivação de tal medida tenha sido apoiar organizações surgidas em setores populares e com base na solidariedade entre seus trabalhadores, ela também surtiu o efeito da criação, por empresários, de cooperativas de mão-de-obra, com o intuito de apenas servirem como meio de se contratar sem ter de pagar os direitos trabalhistas e previdenciários, visando à redução de custos. Dessa forma, o instrumento da cooperativa acabou por favorecer a flexibilização das relações de trabalho e a burla dos direitos dos trabalhadores.

Cabe pontuar também a Portaria 2/1996 do Ministério do Trabalho, que ampliou o prazo de prorrogação do contrato temporário, de três para o máximo de seis meses, nas hipóteses de contratação para atender necessidade transitória de substituição de pessoal ou de permanência da situação que gerou o aumento inicial de serviço. Assim, permite a generalização do uso do contrato temporário por um amplo período de tempo, podendo haver grande quantidade de empregados contratados dessa maneira operando nas empresas.

Essas duas últimas medidas - as cooperativas profissionais e o aumento do prazo de prorrogação do contrato temporário – foram largamente utilizadas, mas a maioria das outras medidas relativas à contratação e à despedida introduzidas tiveram pouca efetividade no período de governo de FHC. As novas formas de contratação flexível foram criadas visando ao aumento das contratações, entretanto, devido à conjuntura econômica desfavorável que desestimulava a abertura de novos postos de trabalho, a maioria das medidas tiveram pouco impacto no nível de emprego.

De tal constatação decorre o fato de que o problema do desemprego não se resolve somente por medidas que atuem sobre o mercado de trabalho, pois as empresas não decidem contratar apenas por que o custo do trabalho diminuiu; mas tal questão passa pela dinâmica econômica, pelas decisões de produção e de investimento das empresas em geral. Outro argumento, apontado por Krein (2001), é o de que o baixo impacto dessas medidas foi devido ao já existente acesso dos empresários a outras alternativas flexíveis de ajuste da força de trabalho aos ciclos da economia, como a demissão sem justa causa que é ainda permitida pela legislação.

Destaca-se também que ocorre outra forma de flexibilização da alocação, além das alterações legais citadas, através da terceirização de serviços, que repassa a responsabilidade das obrigações trabalhistas da empresa contratante do serviço para a fornecedora da mão-de-obra, isentando a primeira dos custos decorrentes do vínculo empregatício. Essa forma de alocação de trabalho surgiu como um processo próprio da dinâmica econômica adversa do período, que forçava

pela diminuição dos custos das empresas para aumentarem a competitividade, e foi utilizada ao aproveitar brechas existentes na legislação trabalhista.

Tabela 3.1.2 - Flexibilização do tempo de trabalho

Banco de Horas (Lei nº 9.061/1998 e MP 1.709/1998)	<p>-Possibilita que a jornada seja organizada anualmente conforme as flutuações da produção ou serviço (anualização da jornada);</p> <p>- amplia para um ano o prazo de compensação das jornadas semanais extraordinárias de trabalho, através de acordo ou convenção coletiva.</p>
Liberação do Trabalho aos domingos (MP 1.878-64/1999)	<p>- Autoriza, a partir de 9 de novembro de 1997, o trabalho aos domingos no comércio varejista em geral, sem a previsão de passar por negociação coletiva</p>
Horas-extras (Lei 10.243/01)	<p>- dispões que não serão computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.</p>
Tempo de transporte (Lei 10.243/01)	<p>- Modifica a CLT para que o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno passe a não ser mais computado na jornada; salvo quando for local de difícil acesso ou não servido por transporte público, casos em que o empregador fornece a condução.</p>

A Constituição de 1988 já previu os instrumentos flexíveis da redução de jornada e de salários e da criação de turnos ininterruptos de revezamento. Com a instituição, pelos governos de FHC, das novas medidas mostradas no quadro acima, principalmente o Banco de Horas e a liberação do trabalho aos domingos, o uso do tempo de trabalho pôde ser ainda mais flexibilizado. Em conjunto, elas buscaram permitir jornadas mais variáveis, de acordo com as necessidades de produção das empresas. Com isso, podem resultar em uma desorganização da vida familiar dos trabalhadores, ao afetar a capacidade de planejamento de tempo desses.

O Banco de horas foi introduzido juntamente com o trabalho por tempo determinado, pela Lei 9.061/1998, seguindo o objetivo de permitir um uso mais flexível da jornada de trabalho pelas empresas. Seu mecanismo possibilita que a jornada seja organizada anualmente, de acordo com as flutuações da produção ou do serviço, através de negociação coletiva. Desse modo, o prazo de compensação das jornadas semanais é expandido a um ano, sendo que, durante períodos de pico de produção, o trabalhador pode ter uma jornada maior do que as 44 horas semanais legais e não receber pagamento de horas extras, se, em contrapartida, essas horas adicionais forem compensadas durante o ano.

E essa redução da importância das horas-extras pode impactar negativamente tanto na remuneração usualmente recebida pelo trabalhador quanto em suas condições de saúde e relativas à vida social, que sofrem desorganização. Outro seu efeito é o de poder ser um incentivo às empresas para não contratarem novos trabalhadores nos períodos de alta produção, já que podem aumentar a jornada dos já ocupados sem incorrer em maiores custos; não contribuindo essa medida, assim, para o enfrentamento do desemprego. (KREIN, 2001).

Seguindo essa mesma direção da flexibilização das relações de trabalho, a medida provisória 1.878-64/99, reeditada várias vezes e depois convertida na Lei 10.101/2000, possibilita liberar o trabalho aos domingos no comércio varejista, respeitando a competência legislativa dos municípios. Ela prevê que o descanso semanal do trabalhador seja no domingo pelo menos uma vez por mês, e não estipula como obrigação a ocorrência de negociação coletiva. A partir da instauração dessa medida, o trabalho aos domingos no comércio varejista, principalmente nos grandes estabelecimentos, teve crescimento intenso, significando, muitas vezes, uma restrição dos espaços de tempo-livre, de convivência familiar e social dos empregados.

Cabe enfatizar que outras duas formas de flexibilização também vêm ocorrendo. Uma delas é o aumento do número de horas extras trabalhadas, que pode ser evidenciada pelo fato de que, na região metropolitana de São Paulo, a média dos assalariados que trabalharam mais de 44 horas semanais passou de 27% em 1986 para em torno de mais de 40% na década de 1990, segundo dados da

Pesquisa de Emprego e Desemprego do Dieese. Essa ampliação do tempo trabalhado por meio de horas extras é relacionada à instabilidade econômica do período. As empresas, em vez de contratarem novos trabalhadores, aumentam as horas-extras quando a demanda se aquece, devido à insegurança quanto a sustentabilidade dos focos de crescimento.

A outra forma é a intensificação do ritmo de trabalho, que é buscada pelos modernos métodos de gestão da produção e dos recursos humanos introduzidos no âmbito da reestruturação das empresas, visando à diminuição dos tempos mortos e, assim, ao aumento da produtividade. Novos mecanismos de controle sobre a jornada de trabalho e sistemas de metas de resultados, por exemplo, fazem com que a jornada real de trabalho seja mais ampla do que a jornada formal, de número explícito de horas trabalhadas; ou seja, as pessoas estão trabalhando mais, o que pode gerar até doenças ocupacionais.

Tabela 3.1.3 - Flexibilização da remuneração

	<ul style="list-style-type: none"> - Viabiliza o direito de os trabalhadores participarem dos lucros e resultados da empresa, através da negociação; - determina que o valor da remuneração, em PLR, não incide sobre os encargos trabalhistas e não é incorporado ao salário;
Participação nos Lucros e Resultados (MP 1.029/94), Lei nº 10.101 a partir de 19/12/2000, que reproduz a MP 1.982-77/2000	<ul style="list-style-type: none"> -introduz a possibilidade de mediação e arbitragem pública ou privada; - define uma periodicidade mínima de 06 meses na distribuição de benefícios de PLR; - focaliza a negociação na empresa; - abre a possibilidade da remuneração variável; - retira o foco da mobilização por salário real/produtividade; - introduz os temas da agenda da empresa na negociação; -é uma alternativa ao fim da política salarial, ao possibilitar algum ganho de remuneração sem reajuste nos salários.
Fim da Política Salarial (Plano Real) (MP nº 1.053/1995)	<ul style="list-style-type: none"> -Elimina a política de reajuste salarial através do Estado; -proíbe as cláusulas de reajuste automático de salários; - procura induzir a "livre negociação", mas com controle para não haver reajuste real nem nas negociações e nem no Judiciário.

Salário Mínimo (MP 1.906/1997)	<ul style="list-style-type: none"> - Acaba com o índice de reajuste oficial de correção do salário mínimo. O seu valor será definido pelo Poder Executivo, sob apreciação do Congresso Nacional; - salário mínimo regional/estadual (1999).
Remuneração de natureza não salarial (Lei 10.243/01)	<ul style="list-style-type: none"> - Alterou o artigo 458 da CLT, passando a dispor que, além do vestuário e outros acessórios fornecidos aos empregados, também não serão consideradas como salário outras utilidades, como educação, assistência médica e previdência privada. - a habitação e a alimentação fornecidas como salário-utilidade não poderão exceder, respectivamente, a 25% e 20% do salário-contratual.
Salário in natura dos empregados rurais (Lei 9.300/96)	<ul style="list-style-type: none"> - Impede que o salário "in natura" pago aos trabalhadores rurais integre seus salários para os fins de rescisão contratual. Assim, o montante devido aos empregados rurais, em caso de despedidas, é reduzido.

Em relação à remuneração, o objetivo maior das mudanças legais foi o de adaptar o salário dos trabalhadores às flutuações da economia, acabando por tornar incerta até mesmo a remuneração do trabalhador. Tal tendência de flexibilização da remuneração pode ser exemplificada pelo fim da política salarial e pela introdução da Participação nos Lucros e Resultados (PLR).

A medida provisória 1.053/1995, posteriormente convertida na Lei 10.192/2001, dispõe sobre providências relativas à viabilização do Plano Real, inclusive sobre o fim da política de reajustes salariais por parte do Estado. A medida também proíbe cláusulas de reajuste automático de salários, ou seja, introduz a desindexação salarial, e incentiva a livre negociação dos reajustes entre as partes, no âmbito de cada categoria.

E, ao induzir a negociação direta, ela pode implicar um aumento da diferença de remuneração entre os trabalhadores, já que as categorias mais organizadas podem exercer maior pressão por reajustes. Além disso, no contexto de fragilização do mercado de trabalho e dos sindicatos, a desindexação abriu espaço para ocorrer uma diminuição do poder de compra dos salários, com queda de sua participação na renda nacional. Assim, a política salarial foi subordinada à lógica da política econômica de estabilização dos preços, modificando-se, no sentido de controlar os salários, para servir-lhe de base

Complementarmente, o instrumento da participação nos lucros e resultados (PLR) foi regulamentado visando a ser uma alternativa de remuneração variável para substituir o reajuste salarial, que, na perspectiva do governo, poderia comprometer a política de estabilização. A PLR, acordada por negociação entre empresas e trabalhadores ou entre seus representantes, não possui caráter salarial, ou seja, não é incorporada ao salário e sobre ela não incidem encargos trabalhistas. Dessa maneira, essa forma de remuneração não entra nos cálculos nem dos direitos trabalhistas, como o décimo terceiro, nem das contribuições sociais e outros tributos cuja base é a remuneração. E com isso, não apenas os trabalhadores são prejudicados, mas também é gerada uma fragilização das políticas públicas, ao diminuir o montante potencial de recursos para seu financiamento.

Por outro lado, a remuneração da PLR pode ser atrelada a metas de desempenho, individual ou da empresa como um todo, estimulando o trabalhador a se tornar mais competitivo e a tomar parte na busca do aumento da produtividade e da competitividade da empresa. Além disso, a medida, ao transferir a negociação de reajustes para o interior das empresas, incentiva a quebra da solidariedade que se forma nas campanhas salariais por categoria.

Assim, tanto por estimular a negociação no nível da empresa quanto pela instituição de uma remuneração variável, não vinculada aos direitos trabalhistas e muitas vezes atrelada à produtividade, a política da PLR contribui para aumentar a flexibilização da remuneração do trabalho.

Note-se que as iniciativas de flexibilização da remuneração realizadas, e apresentadas na tabela 3.1.3, tiveram grande impacto no período, sendo que a PLR é apontada como a principal das novidades, vindo a ganhar grande importância na agenda das negociações coletivas e peso crescente na remuneração final do trabalhador, principalmente na do empregado em grandes empresas e nos setores mais dinâmicos da economia. A PLR passou de 8,8% de participação no total da remuneração em 2000 para 12,6% em 2004, segundo a pesquisa CESIT/MTE (2006). Isso porque o montante pago em forma de PLR cresceu 216,8%, sendo um aumento bem acima do verificado na folha de pagamento bruta, que foi ampliada em 119,5%, no mesmo período:

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 (RL)	Folha (FBP)	PLR	% PLR/FBP	% PLR/RL	% FBP/RL
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.

Tabela 3.1.4 - Formas de solução de conflitos

	- Possibilita a criação de comissões de conciliação nas categorias profissionais e/ou nas empresas com mais de 50 empregados;
Comissão de conciliação prévia – CCP (Lei nº 8.959/2000)	- funciona como a primeira instância dos dissídios individuais (é obrigatório passar pela CCP para ingressar na Justiça do Trabalho); - funciona de forma paritária, mas sem estabilidade para seus membros; - estabelece que acordo de conciliação quita todos os direitos do contrato em análise, inclusive nos aspectos não apreciados.
Rito Sumaríssimo (Lei nº 9.957/2000)	- Os dissídios individuais cujo valor não exceda a quarenta vezes o salário mínimo vigente na data do ajuizamento da reclamação ficam submetidos ao procedimento sumaríssimo.
Fiscalização do Ministério do Trabalho (Portaria nº 865/1995)	- Impede a autuação quando há conflito entre a legislação e o acordo/convenção coletiva; - permite que os acordos e convenções reduzam direitos acertados anteriormente.

- Ultratividade dos acordos e convenções (MP nº 1.620/1998)** - Tenta derrubar a Lei 8.534/92, que previa a validade dos acordos e convenções coletivas até que eles não fossem renegociados entre sindicatos de trabalhadores e empresários.
- Prescrição trabalhista (EC. nº 28/1995)** - Diminui o prazo para o trabalhador rural poder entrar na Justiça do Trabalho com a finalidade de reclamar os seus direitos.
- Limitação da ação sindical no setor Público (Decreto nº 2.066/1996)** - Limita o número de dirigentes sindicais no setor público;
- estabelece punições para servidores grevistas.

Por fim, quanto às formas de solução de conflitos, houve incentivo à negociação direta entre empresas e trabalhadores. A Constituição de 1988 já havia previsto os mecanismos da mediação e da arbitragem na resolução de dissídios coletivos, mas os novos instrumentos legais criados possibilitam o fortalecimento de uma regulação privada de aspectos centrais das relações de trabalho, em detrimento do poder regulador público.

O mecanismo da Comissão de conciliação prévia (CCP) criado pela Lei de número 8.959, por exemplo, pode significar um meio de se burlar direitos trabalhistas, já que, dada a desigualdade de poder existente entre as duas partes envolvidas, a aceitação de cláusulas desse tipo pode ser imposta aos trabalhadores pela empresa. Por outro lado, a CCP também gera o efeito de limitar o direito dos trabalhadores de acessarem a Justiça do Trabalho, cujo poder de fiscalização se viu enfraquecido também pela Portaria nº 865/1995.

Convém destacarmos que, embora poucas e isoladas, houve também algumas alterações na regulação do trabalho no sentido de ampliar os direitos dos trabalhadores, na contramão da tendência geral de flexibilização que pôde ser evidenciada acima:

Tabela 3.2.2 - Principais medidas contrárias à flexibilização das relações de trabalho (1995-2002)

Trabalho do menor (EC nº 20, de 1998): elevou a idade mínima para o trabalho de 14 para 16 anos.

Contrato de aprendizagem (Lei 10.097/00): vedou aos menores de 18 anos os trabalhos em locais ou serviços prejudiciais à sua moralidade. Restringiu a duração do trabalho do menor aprendiz a 6 horas diárias, vedando a prorrogação e a compensação de jornada.

Aviso Prévio (Lei 10.218/01): o valor das horas extraordinárias habituais passou a integrar o aviso prévio indenizado e o reajustamento salarial coletivo. 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.

Anotações na carteira de trabalho (Lei n. 10.270/01): proíbe, sob pena de multa, o empregador de efetuar anotações desabonadoras à conduta do empregado em sua CTPS.

Intervalo para repouso ou alimentação (Lei 8.923/94): determina 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;

Discriminação no mercado de trabalho (Lei 9.799/99): proíbe a publicação de anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar; a recusa de emprego, promoção, ou a motivação da dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, entre outros casos

Licença-maternidade (Lei 10.421/02): torna mais flexível a data de início do período de licença, e passou a prever a licença-maternidade também para as empregadas que obtiverem a guarda judicial de criança para fins de adoção.

Interrupção do contrato de trabalho: foram acrescentadas duas novas situações em que o empregado pode deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário: para a realização de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior (Lei 9.471/97) e para o comparecimento a juízo (Lei 9.853/99);

Mas, frente às muitas mudanças flexibilizadoras do período, essas alterações benéficas aos trabalhadores se mostraram apenas marginais. A lógica predominante foi, portanto, a da desregulamentação de direitos e de intensificação da flexibilidade já existente no mercado de trabalho brasileiro.

Medidas como as relativas às cooperativas, ao contrato parcial e ao banco de horas, por exemplo, podem ser utilizadas como meio de se enfraquecer direitos constantes nas legislações trabalhistas e previdenciárias. Tal fato intensificaria a

segmentação existente no mercado de trabalho, gerando divisão entre trabalhadores que são amparados por tais direitos e os deles desprovidos. Também muitas das mudanças e inovações legais, como a PLR, o banco de horas e a suspensão do contrato de trabalho, pulverizam as negociações por categoria, ao incentivar que elas sejam realizadas no âmbito da própria empresa.

Com o discurso de que, através da modificação das leis trabalhistas fosse possível estimular o mercado de trabalho, acabou-se por reforçar sua precarização, reduzindo os direitos dos trabalhadores e os poderes de mediação dos sindicatos e redefinindo o papel de intervenção do Estado nas relações, já marcadas por grande assimetria de poder, entre capital e trabalho; com a restrição do espaço da ação coletiva e o estímulo à denominada “livre negociação”, direta e descentralizada. Entretanto, tal precarização foi consequência não só das medidas flexibilizadoras realizadas, mas também da própria dinâmica de baixo crescimento econômico do período, que resultou em altas taxas de desemprego e de informalidade e na perda da participação dos salários na renda nacional.

3.2. OS GOVERNOS DE LULA (2003-2009)

O governo Lula não formulou uma proposta única e abrangente de reforma trabalhista. Segundo Coutinho (2009) e Krein (2007), o governo, nesse período, não adotou uma posição definida em relação a tal tema, sinalizando, por meio de suas políticas, movimentos muitas vezes contraditórios: ora em direção a um fortalecimento da regulação pública do mercado de trabalho, ora visando à sua flexibilização.

Em 2003, primeiro ano do atual governo, foi criado o Fórum Nacional do Trabalho (FNT)¹ pelo Decreto de número 4.796, com o objetivo de ser uma instância

¹ Segundo Filgueiras (2006), a intenção do Governo Federal seria atualizar as leis trabalhistas e sindicais, adequando-as às novas exigências do desenvolvimento nacional, de maneira a criar um ambiente propício à geração de emprego e renda. Assim, o Fórum ocupa-se em modernizar as

coordenadora da negociação entre representantes do governo, de trabalhadores e de empregadores.

Entretanto, apesar da participação das principais entidades sindicais e patronais, o FNT não conseguiu concretizar, como seu resultado, uma proposta de reforma do modelo de organização sindical e negociação coletiva. Apesar disso, Krein (2007) aponta que o FNT gerou os efeitos positivos de viabilizar o reconhecimento formal das centrais sindicais em uma legislação própria (Lei 11.648/2008) e de ter significado um espaço de discussão que possibilitou o desenvolvimento de iniciativas conjuntas pelas centrais sindicais.

Entre tais iniciativas, destaca-se a defesa da posição de não aceitar a retirada de direitos trabalhistas e a tese da flexibilização das relações de trabalho como a solução para o desemprego e a informalidade. E como exemplos, houve as organizações conjuntas de jornadas anuais pelo aumento e valorização permanente do salário mínimo, que tiveram importante papel na definição de uma política de recomposição do valor do mínimo, como será visto a seguir; e de atividades conjuntas de resistência aos efeitos negativos da crise de 2008.

Com base nos estudos de Campos (2008), Coutinho (2009) e Krein (2007), podemos, então, organizar um quadro das medidas que impactaram direta ou indiretamente o mercado de trabalho, no sentido de sua flexibilização:

instituições de regulação do trabalho, especialmente a Justiça do Trabalho e o Ministério do Trabalho e Emprego; estimular o diálogo e o tripartismo e assegurar a justiça social no âmbito das leis trabalhistas, da solução de conflitos e das garantias sindicais.

Tabela 3.2.1 - Principais medidas no sentido da flexibilização das relações de trabalho (2003-2008)

<p>Crédito consignado (Lei nº 10.820, de 17 de setembro de 2003)</p>	<p>- Autoriza a concessão de empréstimos, pelos bancos, a empregados e aposentados, mediante o desconto salarial a ser processado pelo empregador, mês a mês. A inovação afronta o princípio da intangibilidade salarial.</p>
<p>Reforma previdenciária (E.C. nº 41, de 19 de dezembro de 2003)</p>	<p>- Extinção do regime de previdência pública para os servidores públicos admitidos a partir da publicação da EC, com o fim da integralidade e da paridade, fixação do limite a ser percebido a título de proventos de aposentadoria, de acordo com o teto do regime geral do INSS, e determinação de que fossem instituídos os fundos de pensão. Também taxou os inativos, aumentou o limite de idade e fixou condições mais duras para o servidor alcançar a aposentadoria</p>
<p>Nova Lei de Falências e da Recuperação Judicial (Lei nº 11.101, de 9 de fevereiro de 2005)</p>	<p>- Essa lei lançou uma série de medidas que reduziram os direitos dos trabalhadores: I - A CLT estabelece que, na falência, a totalidade dos salários e indenizações devidos aos trabalhadores seriam créditos privilegiados; mas a nova lei de falências reduz o limite de preferência do crédito trabalhista para o valor de 150 salários mínimos. II - Ao contrário do que ocorria no regime anterior, com a nova lei, no caso de recuperação judicial da firma, os empregados deixam de receber seus créditos trabalhistas durante um ano e passam a discutir sua forma de pagamento com os demais credores, em Assembléia Geral; e, na venda dos ativos da sociedade falida, não há mais a sucessão trabalhista, de modo que a empresa arrematante não está obrigada nem a permanecer com os empregados nem a pagar a dívida trabalhista.</p>
<p>Nova regulação para o trabalho em atividades de cunho intelectual (Lei nº 11.196/2005)</p>	<p>- Estabelece que, mesmo apresentando todos os elementos que delinham um assalariado, a pessoa física que presta serviços intelectuais pode ser materialmente concebida como uma pessoa jurídica. Passa-se, assim, do campo das regras trabalhistas para o das civis e comerciais. Tanto para o empreendimento tomador quanto para o prestador de serviços há redução dos tributos, mas o último deixa de contar com os direitos laborais.</p>

- Empregados domésticos (Lei nº 11.324, de 19 de julho de 2006)**
- Essa lei garantiu a estabilidade provisória à empregada grávida, férias anuais remuneradas de 30 dias e a vedação a descontos por fornecimento de alimentação, vestuário ou higiene aos empregados domésticos. Entretanto, o presidente vetou o recebimento de FGTS, a multa rescisória de 40%, o salário família e o seguro desemprego à essa categoria, com o argumento de que isso oneraria demasiadamente o vínculo do trabalho doméstico, o que poderia contribuir para o aumento da informalidade e o desemprego. Com isso, essa lei representou um avanço, no sentido de aumentar os direitos da categoria, mas o veto do presidente impediu a equiparação integral com os direitos dos trabalhadores amparados pela CLT.
- Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte (L.C. nº 123, de 15 de dezembro de 2006)**
- Concedeu privilégios trabalhistas às micro e pequenas empresas: elas ficam dispensadas I – da afixação de Quadro de Trabalho em suas dependências; II – da anotação das férias dos empregados nos respectivos livros ou fichas de registro; III – de empregar e matricular seus aprendizes nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem; IV – da posse do livro intitulado “Inspeção do Trabalho”; e V – de comunicar ao Ministério do Trabalho e Emprego a concessão de férias coletivas.
- Nova regulação para o trabalho em atividades de transporte rodoviário de cargas (Lei nº 11.442, de 5 de janeiro de 2007)**
- Considera que não há vínculo de emprego, mas apenas relações de natureza comercial, entre o motorista transportador de cargas e a empresa do referido setor, pelo fato de se exigir do trabalhador que ele seja proprietário do veículo de carga. Os conflitos passam, assim, a ser julgados pela Justiça Comum e essa categoria perde os direitos trabalhistas.
- Sobre o intervalo intrajornada (Portaria nº 42 do MTE, de 28 de março de 2007)**
- Autoriza a redução do intervalo intrajornada por meio de negociação coletiva de trabalho, dando prevalência ao negociado sobre o legislado.

Trabalho dos comerciários aos domingos e feriados (MP nº 388 , de 5 de setembro de 2007)	- Ratifica o trabalho aos domingos para os comerciários, nos mesmos moldes defendidos por FHC em sua proposta originária de 2000. E acresce a permissão de trabalho em feriados nas atividades do comércio em geral, desde que autorizado em convenção coletiva de trabalho e observada a legislação municipal. (Convertida na Lei n. 11.603, de 5 de dezembro de 2007)
Trabalhadores rurais (MP n. 410 e posterior Lei n. 11.718 , de 20 de junho de 2008)	- Autoriza a contratação de empregados rurais sem registro na Carteira de Trabalho, para serviços de curta duração (até 2 meses). Os direitos trabalhistas serão pagos diretamente ao trabalhador, mediante adição à remuneração acordada. Mas vale notar que há o risco dessa lei ser usada como forma de burlar a legislação trabalhista e desafiar a fiscalização, incentivando o aumento da informalidade no campo.

Por esse quadro podemos perceber que, mesmo durante um governo identificado com os trabalhadores e com base social fincada no movimento sindical, e em um contexto de dinamização da economia e crescimento do nível de emprego formal, houve uma grande quantidade de mudanças que reforçam a lógica do processo de flexibilização em aspectos da relação de emprego.

A nova Lei de Falências e de Recuperação Judicial foi a primeira reforma trabalhista do governo Lula marcada pela retirada de direitos dos empregados. Buscando estimular o crescimento econômico, a Lei 11.101, entretanto, apresentou alguns aspectos prejudiciais aos trabalhadores das empresas envolvidas em processos de recuperação judicial e extrajudicial e de falência, havendo uma maior proteção aos créditos e direitos das instituições financeiras envolvidas, em detrimento dos direitos de trabalhadores e outros credores. .

Entre esses aspectos negativos estão a limitação dos créditos laborais a 150 salários mínimos por credor, ficando os excedentes sem nenhuma garantia de pagamento, e a realização de novo contrato de trabalho na sucessão empresarial, em caso de recuperação judicial, fazendo com que os empregados percam direitos, como as férias remuneradas, antes adquiridos pelo período trabalhado sob vigência do contrato anterior.

Fez-se também uma reforma radical contra os interesses dos servidores públicos. Em 2003, a Emenda 41 introduziu significativas alterações no sistema previdenciário do serviço público, com a justificativa do governo de que ele estaria em desequilíbrio, devendo suas regras de acesso e de cálculos dos benefícios serem corrigidas.

A remuneração dos servidores aposentados passou a não ser mais equivalente à de seu anterior cargo efetivo, mas sim calculada com base na média dos seus 80% maiores salários-de-contribuição desde julho de 1994, no intuito de atrelar o benefício recebido à sua contribuição anterior efetivamente paga. Também foram aprovados um redutor para as aposentadorias precoces, o aumento da idade limite para se aposentar, a contribuição de inativos e pensionistas cuja renda exceda um piso de R\$ 1.058,0 e a possibilidade de criação de sistemas previdenciários complementares, abrindo espaço para a formação de fundos de pensão.

Já a lei 11.324/2006 assegurou novos direitos aos empregados domésticos. Aprovou o aumento, de 20 para 30 dias, das férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço de remuneração a mais que o salário normal; proibiu a dispensa sem justa causa da empregada doméstica gestante, pelo período de até cinco meses após o parto; e também vedou o desconto, sobre o salário do empregado, do fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia, quando prestados no mesmo local de trabalho, sendo que, se forem concedidos, esses elementos não possuem natureza salarial e não se incorporam à remuneração.

Entretanto, o presidente Lula vetou o artigo que tornava obrigatório o recolhimento, pelo empregador, da contribuição mensal de 8% ao FGTS e também a multa de 40%, no caso de demissões sem justa causa. Com isso, continuou vigente o disposto na lei anterior, que deixa a critério do empregador a inclusão ou não do FGTS no contrato do empregado. Assim, a medida significou um avanço de direitos em relação aos que existiam para os empregados domésticos, mas o governo Lula perdeu uma oportunidade de igualar os seus direitos com os demais trabalhadores ao vetar aspectos importantes aprovados no Congresso.

Ainda em 2006, a lei complementar de número 123, dispôs sobre vários temas relativamente às micro e pequenas empresas, inclusive sobre simplificação das relações trabalhistas. Permitiu a dispensa, por elas, de várias exigências legais feitas às empresas em geral como: a de fixar quadro de trabalho em suas dependências, o que pode dificultar a identificação, pela fiscalização, dos trabalhadores registrados e de não registrados; de empregar e matricular seus aprendizes nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem; de anotar as férias dos empregados nos respectivos livros e suas dependências e da posse do livro "Inspeção de Trabalho" e de comunicar ao Ministério do Trabalho e Emprego a concessão de férias coletivas, o que também dificulta a verificação da concessão desses direitos pela fiscalização.

Seguiram-se, nessa mesma linha da flexibilização, outras proposições, como as que acarretaram prejuízos aos comerciários² (Lei 11.603/2007) e aos trabalhadores rurais (Lei 11.718/2008). E um outro aspecto a se enfatizar é o enfraquecimento de garantias e de direitos trabalhistas resultante da transformação de relações de natureza trabalhista em relações comerciais, como ocorre no caso da Lei 11.196/2005 e da Lei 11.442/2007 que estimulam, respectivamente, o trabalho não assalariado nas atividades intelectuais e de transporte rodoviário (CAMPOS, 2008).

Mas, apesar dessas reformas acima descritas seguirem a lógica da flexibilização, é necessário mostrar que também foram tomadas, pelo governo Lula, medidas contrárias a esse movimento:

² A liberação dos trabalhos aos domingos foi objeto de negociação tripartite no âmbito do MTE, que legitimou a sua existência e, ao mesmo tempo, colocou limites adicionais para a sua adoção, tal como o direito de o trabalhador (a) ter ao menos duas folgas aos domingos por mês.

Tabela 3.2.2 - Principais medidas contrárias à flexibilização das relações de trabalho (2003-2008)

Aprovação da **Lei n. 11.644, de 10 de março de 2008**, que proíbe exigência de período de experiência superior a seis meses.

Pedido à Câmara dos Deputados de **retirada do Projeto de Lei n. 4.302/98**, que trata da terceirização de serviços.

Veto presidencial à “Emenda n.3 da Super Receita”, que consagrava a prática da empresa vincular a contratação do empregado à sua criação de uma pessoa jurídica e, assim, conseguir burlar a legislação trabalhista. (COUTINHO, 2009).

Solicitação de retirada, pelo governo Lula, do projeto do negociado sobre o legislado (**Projeto de Lei Complementar n. 134/01**) do Senado. Ele consistia em uma alteração no artigo 618 da CLT, e reduziria o papel do Estado na regulação das relações de trabalho, deixando a legislação social sujeita à alteração pela vontade autônoma das partes.

Envio de mensagem do presidente ao Congresso Nacional sugerindo a ratificação da **Convenção n. 158 da Organização Internacional do Trabalho**, que impede o rompimento imotivado do contrato de trabalho.

Cancelamento das **alterações da licença maternidade** feitas em 1999, que estabeleciam que o salário maternidade seria pago diretamente pela Previdência Social e não mais pelo empregador, que era depois ressarcido. Isso implicava o problema das mães terem que enfrentar as filas do INSS para o recebimento do benefício. (KREIN, 2007)

Eliminação dos incentivos para a **contratação por prazo determinado** através do cancelamento dos subsídios nas contribuições sociais desse tipo de contrato.

A tendência recente de **valorização do salário mínimo** também vai em sentido contrário ao da lógica da flexibilização do mercado de trabalho. Entre 2003 e 2006, houve um aumento de 32% do valor em termos reais; e, mesmo continuando baixo, o salário mínimo passou a ser negociado, com a participação das centrais sindicais, do Congresso e do governo. Deve-se atentar também que ele serve de base para o cálculo dos benefícios da previdência social, tendo assim impacto sobre grande parte da sociedade.

Revogação da **portaria 865/1995 do MTE**, que consta do primeiro quadro.

Desse modo, o tratamento dado pelo governo à questão trabalhista é caracterizado por contradições. Por um lado, medidas pontuais de aumento da flexibilização das relações de trabalho continuaram sendo aprovadas, sendo que muitas delas, como a reforma previdenciária, introduziram mudanças muito significativas que prejudicaram categorias de trabalhadores.

Por outro, importantes medidas de defesa e ampliação dos direitos trabalhistas foram efetivadas, como a retirada do Projeto de Lei que previa a prevalência do negociado sobre o legislado. E também nesse sentido de fortalecimento do mercado de trabalho vão a política de valorização do salário mínimo e o movimento de aumento da formalização do emprego.

A campanha pela valorização do salário mínimo foi iniciada, em 2004, pelas centrais sindicais, que conseguiram acordar, com o governo, a efetivação de uma política permanente de valorização até 2023. Tal acordo, que hoje está regulamentado pela lei 12.255/2010, implica o reajuste do salário mínimo pela inflação do período mais a variação anual do PIB ocorrida dois anos antes. De acordo com a nota técnica 62/2008 do DIEESE, o ganho real acumulado no período dos governos de Lula foi de 37,02%, representando um movimento inverso ao ocorrido nos anos de 1990, em que houve queda do poder de compra do salário mínimo.

Deve-se pontuar que o aumento real do salário mínimo gera importantes efeitos dinamizadores sobre a economia, já que serve de base para o reajuste de muitas categorias profissionais e também configura o piso mínimo dos benefícios previdenciários. Assim, o aumento de renda que proporciona não se restringe apenas ao das pessoas que recebem o salário mínimo, o que torna seus efeitos sobre o consumo e, conseqüentemente, sobre o investimento e a arrecadação tributária do governo muito mais amplos.

E a outra tendência de fortalecimento do mercado de trabalho foi a expansão do emprego formal. De acordo com dados da PNAD/IBGE, entre 1999 e 2007, os empregados com carteira apresentaram crescimento de 53,6%; maior que os 26,4% apresentado pelos sem carteira. Isso se reflete no fato de que a categoria com carteira aumentou sua participação, dentre o total de empregados, de 53%, em 1999, para 58% em 2007; enquanto que os sem carteira tiveram sua participação diminuída de 33,7% para 30%, no mesmo período.

Essa expansão foi resultado tanto da maior quantidade de postos de emprego formal gerados com o crescimento econômico do período quanto pelo movimento de

formalização de empresas e também de contratos de trabalho, no âmbito de uma intensificação da fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego.

Assim, partindo da idéia do que Campos (2008) denomina como “desassalariamento”, definido como o movimento de criação de empregos sem direitos trabalhistas e ocupações por conta-própria sem proteção previdenciária, as ações do governo Lula, com o avanço de medidas flexibilizadoras mas também com os processos de formalização de empregos e de valorização do salário mínimo, foram ambivalentes, já que algumas delas incentivaram e outras obstaculizaram esse movimento.

Entretanto, apesar da lógica seguida pelas políticas relativas ao mercado de trabalho em conjunto ser ainda a da flexibilização das relações de trabalho, os governos de Lula são marcados não só pela mudança positiva no contexto econômico, mas também por uma orientação política diferente da existente nos governos de FHC. Apesar do modelo de política econômica, baseado no tripé do regime de metas de inflação, superávit primário e câmbio flexível, ter sido mantido, o atual governo representa uma alteração da correlação de forças no poder, sendo mais identificado com as forças populares; e efetivou um conjunto de políticas públicas que lhe garante uma base social mais ampla que a do governo anterior.

Desse modo, e em um contexto político e econômico mais favorável que permitiu o fortalecimento dos sindicatos, o governo Lula tratou a questão das políticas relativas ao mercado de trabalho de forma ainda mais contraditória que seu antecessor, como mostramos acima. Mas, segundo Coutinho (2009), dado que a formação das políticas não depende apenas do presidente e do partido governante, o que ocorreu foi a continuidade da trajetória de desregulamentação da legislação do trabalho, que, antes feita por FHC de forma avassaladora, é realizada por Lula através de medidas silenciosas e intercaladas com outras políticas de fortalecimento dos direitos trabalhistas, sendo tal processo, portanto, ainda mais complexo e contraditório.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesse trabalho, buscamos verificar a hipótese de que o modelo de regulação das relações de trabalho foi se ajustando à dinâmica do processo de desenvolvimento seguido no Brasil. Da mesma forma que o padrão de regulação pública das relações de trabalho correspondeu ao padrão nacional-desenvolvimentista de crescimento econômico, ao modelo neoliberal de desenvolvimento está relacionada a defesa da flexibilização das relações de trabalho e da desregulamentação desse mercado.

O projeto de inserção competitiva internacional com base em preceitos neoliberais tornou-se hegemônico, no Brasil, a partir do início da década de 1990, com o governo Collor, quando um conjunto de políticas liberalizantes foi realizado: abertura comercial por meio da redução da tarifa de importações e diminuição de barreiras comerciais, desregulamentação de setores da economia, privatizações de empresas estatais, ajuste fiscal, entre outras. No governo seguinte de FHC, tais políticas foram intensificadas, destacando-se a abertura financeira, com a liberalização dos fluxos de capitais internacionais.

Coerentemente à essas políticas liberalizantes, o discurso da flexibilização das relações de trabalho foi ganhando força. As idéias que se destacaram, no debate dos anos de 1990 sobre o mercado de trabalho, foram as de base neoliberal, que sustentam a argumentação de que nossa legislação trabalhista seria excessiva e a flexibilização das relações de trabalho seria uma das reformas necessárias para aumentar a competitividade das empresas no país, e também as novo keynesianas, que defendem a flexibilização como forma de induzir a mudança de comportamento dos indivíduos, no sentido de incentivarem o aumento da produção e da oferta de trabalho por parte das empresas e a busca por emprego pelos trabalhadores.

E, desse modo, foram essas duas posições teóricas que prevaleceram como as de maior influência na conformação de políticas no âmbito da regulação das relações de trabalho, justamente por serem aquelas mais coerentes com a orientação geral dada à economia no período, que se ampara nos preceitos neoliberais de supremacia dos mercados. Dentro desse quadro, as relações de

trabalho seguiram um modelo de (des)normatização para se ajustarem a esse novo padrão de desenvolvimento guiado pelas livres forças dos mercados.

Assim, nos governos de FHC, foram implementadas reformas pontuais no sentido da flexibilização das relações de trabalho, fortalecendo a regulação privada desse mercado. A justificativa apresentada foi a de que tais reformas seriam necessárias para facilitar a adaptação das empresas ao novo ambiente de aumento da competitividade e da instabilidade econômica e de surgimento de novas tecnologias e estratégias de gestão.

E não só por meio das medidas institucionais tomadas se efetivou a flexibilização, pois ela também ocorreu como resultado do contexto econômico do período, de baixo crescimento e aumento do desemprego, o que fragilizou o mercado de trabalho e as possibilidades dos trabalhadores e suas entidades representativas de defenderem seus direitos e garantias nas negociações com as empresas.

Entretanto, como mostrado no Capítulo 2, as medidas de flexibilização, condizentes com o padrão liberalizante geral da política econômica, acontecem intercaladamente com algumas outras alterações na regulação do trabalho que vão no sentido oposto, de ampliar direitos dos trabalhadores. Isso porque os diferentes interesses envolvidos no jogo político levam a um tensionamento na conformação das medidas, refletindo em um tratamento às questões relativas ao mercado de trabalho que se apresenta de modo contraditório, tanto com reformas que aumentam sua flexibilização como com outras que não seguem esse sentido.

Mostrou-se também que, nos governos de Lula, esse movimento contraditório apresenta-se de forma ainda mais evidente, dada sua origem de base sindical e seus compromissos para com ela, que aumentam sua suscetibilidade a pressões trabalhistas. Entretanto, as alterações benéficas aos trabalhadores se mostram apenas marginais, sendo a lógica predominante a da desregulamentação de direitos e da flexibilização.

Mas contrapondo-se a essas idéias de defesa da flexibilização, que fundamentaram a construção das políticas de mercado de trabalho nos governos de FHC e de Lula, está a vertente teórica que retoma a determinação keynesiana do emprego. Para Keynes, o nível de emprego não é determinado no mercado de trabalho, mas seria sim determinado pela demanda efetiva, sendo o nível de investimentos o ponto fundamental para se entender a determinação do emprego e a existência de desemprego, que seria, predominantemente, involuntário.

Pochmann (1998) elenca ainda outros fatores que determinam a quantidade e a qualidade do emprego. O primeiro, relacionado à teoria keynesiana acima referida, seria o do papel que as políticas macroeconômicas possuem na determinação da demanda agregada e, portanto, no nível de ocupação da força de trabalho. O segundo elemento refere-se ao paradigma técnico--produtivo, que estabelece as condições de uso do trabalho e do capital. Quanto mais avançado ele é, maiores tendem a ser o uso intensivo do capital e a produtividade do trabalho. O terceiro fator é relacionado às políticas de bem-estar social, que dão o possível grau de participação dos trabalhadores na utilização dos frutos do desenvolvimento econômico. E elas também podem ser fontes de estímulo ao crescimento econômico.

Outro elemento diz respeito ao sistema de regulação das relações de trabalho. Quanto maior for sua capacidade regulatória, maiores as possibilidades de homogeneização do padrão de uso e da remuneração da força de trabalho. E o último é relativo às políticas de emprego, que podem ter o papel de diminuir as desigualdades regionais e setoriais nas ocupações e rendimentos ou então, de resolver problemas de qualificação profissional, das condições trabalho, por exemplo.

Desse modo, procuramos defender o argumento de que o comportamento do emprego é relacionado, principalmente, à dinâmica econômica e às políticas macroeconômicas de ajuste da demanda. As medidas de flexibilização das relações de trabalho, efetivadas como opção política dos governos comprometidos com o padrão de inserção competitiva da economia brasileira, não resultaram diretamente em diminuição do desemprego e da informalidade, mas significaram, na verdade,

uma precarização do mercado de trabalho, com a supressão de direitos e garantias trabalhistas.

Entretanto, importante é notar que mesmo no período 2004-2008, correspondente a um ambiente mais favorável aos trabalhadores, com melhores indicadores econômicos, a tendência pela flexibilização prevaleceu e o mercado de trabalho brasileiro, apesar da melhora no nível de emprego, ainda é caracterizado pela alta rotatividade e grande segmentação, em relação tanto a níveis salariais quanto à qualidade dos empregos.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMADEO, Edward, CAMARGO, José Márcio. 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.

ALMEIDA, Gelsom Rozentino. O Governo Lula, o Fórum Nacional do Trabalho e a Reforma Sindical. **Revista Katál**. Florianópolis, v.10 n.1, p. 54-64, jan-jun 2007.

ANDERSON, Perry. Balanço do neoliberalismo. In: SADER, Emir & GENTILI, Pablo (orgs.) **Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995, pp. 09-23.

CAMARGO, José Márcio. Flexibilidade e produtividade do mercado de trabalho brasileiro. In: CAMARGO, José Márcio (Org.). **Flexibilização do mercado de trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1996. p.11-46.

CAMPOS, André Gambier. **Novos aspectos da regulação do trabalho no Brasil. Qual o papel do Estado?** Brasília: IPEA, 2008.

CARNEIRO, Ricardo. Impasses do desenvolvimento brasileiro: aspectos estruturais. In: Baltar, P. E. A.; KREIN, J. D.; SALAS, C. (Org.). **Debates contemporâneos, economia social e do trabalho, 7: economia e trabalho: Brasil e México**. São Paulo, Ltr, 2009.

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.

COUTINHO, Grijalbo F. **O direito do trabalho flexibilizado por FHC e Lula**. São Paulo: LTr, 2009.

DIEESE. **Política de valorização do Salário Mínimo: aplicação da MP 421 em 1º de março.** Nota técnica número 62, março de 2008.

FERREIRA, Adriana Nunes; FRACALANZA, Paulo Sérgio. Visões do capitalismo e rationale de duas políticas de emprego contemporâneas. **Revista Economia e Sociedade**, UNICAMP, v. 27, p. 241, 2006.

FILGUEIRAS, Luiz. O neoliberalismo no Brasil: estrutura, dinâmica e ajuste do modelo econômico. Em publicação: **Neoliberalismo y sectores dominantes. Tendencias globales y experiencias nacionales.** Basualdo, Eduardo M.; Arceo, Enrique. CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Buenos Aires, 2006.

FUJII, Gerardo. Rigidez e Flexibilidade nas relações trabalhistas mexicanas. In: Baltar, P. E. A.; KREIN, J. D.; SALAS, C. (Org.). **Debates contemporâneos, economia social e do trabalho, 7: economia e trabalho: Brasil e México.** São Paulo, Ltr, 2009.

GALVÃO, Andréia. **Neoliberalismo e reforma trabalhista no Brasil.** Rio de Janeiro: coedição, Revan, FAPESP, 2007.

GIMENEZ, Denis Maracci. **A questão social e os limites do projeto liberal no Brasil.** Tese (Doutorado em Economia) – Instituto de Economia - Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2007.

KEYNES, Jonh M. **Teoria Geral do Emprego, do Juro e da Moeda.** Coleção Os Economistas, São Paulo: Nova Cultural, 1996. (1ª edição inglesa, 1936).

KREIN, José Dari. **O aprofundamento da flexibilização das relações de trabalho no Brasil nos anos 90.** Dissertação (Mestrado em Economia) – Instituto de Economia - Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2001.

_____. **As tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990-2005.** Tese de doutorado – Instituto de Economia - Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2007.

_____. Mudanças e tendências recentes na regulação do trabalho. In: DEDECCA, C.S.; PRONI, M.W. (Org.). **Políticas Públicas e trabalho: textos para estudos dirigidos**. 1 ed. Campinas e Brasília: IE/Unicamp; Ministério do Trabalho e Unitrabalho, 2006, v. , p. 53-74.

LEAL FILHO, Raimundo de Sousa. **Tendências recentes no mercado de trabalho: limites das propostas de flexibilização e regulamentação**. Dissertação (Mestrado em Ciência Econômica) – Instituto de Economia - Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 1994.

PASTORE, José. **Encargos Sociais. Implicações para o salário, emprego e competitividade**. São Paulo; LTr, 1997.

_____. Flexibilização dos mercados de trabalho e contratação coletiva. São Paulo: LTr, 1994.

POCHMANN, Márcio. **Desafios e limites das políticas de emprego no Brasil**. Ensaios FEE, Porto Alegre, v.19, n.1, p. 125-155, 1998.

_____, Márcio. **A década dos mitos**. São Paulo: Editora Contexto, 2001.

SANTOS, Anselmo Luís. Custo do trabalho no Brasil: conceito, metodologia de cálculo e evolução recente. In: Claudio Salvadori Dedecca; Marcelo W. Proni. (Org.). **Políticas públicas e trabalho: textos para estudo dirigido**. 1 ed. Campinas e Brasília: IE/Unicamp; Ministério do Trabalho e Unitrabalho, 2006, v. 1, p. 29-52.

URANI, André. Ajuste macroeconômico e flexibilidade do mercado de trabalho no Brasil: 1981-95. In: CAMARGO, José Márcio (Org.). **Flexibilização do mercado de trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro. Fundação Getúlio Vargas, 1996. p.95-156.

URIARTE, Oscar Ermida. **La flexibilidad**. Montevideo (Uruguay): Fundación de Cultura Universitaria, 2000.