

Os movimentos contraditórios da regulação do trabalho no Brasil dos anos 2000

Resumo

Este artigo apresenta uma análise do mercado e das relações de trabalho no Brasil dos anos 2000. A principal hipótese é a de que há movimentos contraditórios. Por um lado, constata-se real melhora de diversos indicadores do mercado de trabalho, em especial quanto à formalização, queda do desemprego e elevação da renda média dos trabalhadores. Por outro, o processo de flexibilização das relações de trabalho persiste nas formas flexíveis de contratação da força de trabalho, como é o caso da terceirização, na remuneração variável e na modulação da jornada. Nesse sentido, discute-se a evolução do mercado de trabalho no período, as tendências da regulamentação pública do trabalho via Estado e via negociação coletiva e o papel de certas instituições públicas nesse cenário.

Abstract

The contradictory movements of labor regulation in Brazil 2000s. This paper presents an analysis of the market and labor relations in Brazil during the 2000s. The main hypothesis is that there are contradictory movements. On the one hand, there has been real improvement of various labor market indicators, especially regarding the formalization, falling unemployment and increased real income of workers. On the other hand the process of flexibilization of labor relations persists, as in the case of outsourcing, the variable compensation and the control of labor day length. It is from that perspective that we discuss the evolution of the labor market in that time period as well as the trends of public regulation of labor via State and via collective bargaining and the role of certain public institutions

Palavras Chaves

Emprego, flexibilidade, terceirização, regulação social do trabalho, governo Lula e Dilma,

Key words

Employment, flexibility, outsourcing, social regulation of labor, Lula and Dilma governments

Autores: José Dari Krein e Magda de Barros Biavaschi

Introdução

A tendência internacional, consoante com as características do capitalismo contemporâneo, é a da flexibilização das relações de trabalho e diminuição da proteção social do trabalhador. Neste artigo, pretende-se apresentar um balanço das normas de proteção social do trabalho nos anos 2000 no Brasil, mais precisamente de 2003 a 2013, tendo-se como parâmetro os aspectos que contribuem para ampliar o leque dessa regulação pública ou flexibilizá-la.

Por flexibilização¹, compreende-se o aumento da liberdade de o empregador definir unilateral e discricionariamente a contratação, o uso e a remuneração do trabalho. Já quanto à regulação social (NORONHA, 1998; KREIN, 2013), ao se tratar da normatização no Brasil, identificam-se três espaços de construção: o Estado; a negociação coletiva via atuação sindical; e, o poder discricionário do empregador na definição das regras disciplinadoras da relação capital e trabalho. No caso do Estado, essa regulação se dá: pelo Poder Legislativo, expressando-se, sobretudo, nas leis; pelo Poder Executivo (especialmente Ministério do Trabalho e Emprego e da Previdência Social), expressando-se nas Portarias e NRs – Normas Regulamentadoras, com foco na área de saúde e segurança do trabalho, e nos parâmetros definidos pelo Sistema de Fiscalização; e, pela Justiça do Trabalho e pelo Ministério Público do Trabalho, respectivamente, em suas atribuições de concretizar o direito na norma de decisão e de atuar na condição de fiscal da sociedade, inclusive com legitimidade para propor Ações Cíveis Públicas e Ações de Nulidade de cláusulas negociais por abusivas ou redutoras de direitos. Ou seja: instituições que contribuem tanto para a efetividade dos direitos normatizados quanto para a definição de novos parâmetros que regem as relações de trabalho.

Neste artigo, a regulação pública do trabalho é compreendida como sendo a estabelecida tanto pela via do Estado quanto pela negociação coletiva, no espaço público e não no mercado, em que o poder discricionário do empregador é prevalente (DEDECCA, 1999). Na análise que este texto apresenta, a ênfase maior será dada às normas produzidas no âmbito do Estado. Essa opção está fundamentada na compreensão de que o modelo brasileiro é o legislado, sendo o Estado o definidor prevalente das regras do trabalho e da proteção social (NORONHA, 1998 e CARDOSO, 2003).

Já quanto ao Estado e ao Direito as referências são, sobretudo, Poulantzas (1990) e Neumann (1998). Em Poulantzas, o Estado não é pura e simplesmente uma relação, mas uma condensação material e específica de uma relação de forças entre classes e frações de classe. Nesse sentido, o Estado não é um bloco monolítico sem fissuras, cuja política se instaura a despeito de suas contradições. O Estado, condensação material de uma relação contraditória,

¹ Usa-se o termo flexibilização e não desregulamentação. Isso porque novas regras positivadas pelo Estado ou, ainda, pela negociação coletiva, podem ser redutoras de direitos e, portanto, prejudiciais aos trabalhadores. Por exemplo, a forma como no Brasil foi regulamentado o instituto de participação nos lucros pelos empregados. Ou, ainda, alguns projetos de lei em andamento no Congresso Nacional dispendo sobre a terceirização, com alto potencial flexibilizador e precarizador das relações de trabalho. Ver a respeito Krein (2013).

não organiza a unidade do bloco político no poder desde o exterior. Mas é o jogo dessas contradições na sua materialidade que torna possível a função de organização do Estado (BIAVASCHI, 2007). Quanto ao Direito do Trabalho compreendido com relação, as referências estão em Neumann (1983); ou seja, uma relação de força, assim como é uma relação de forças a que se estabelece entre capital e trabalho.

Essa opção teórica, conectada com as lutas e conflitos próprios de uma sociedade em determinado momento histórico, permite que mais bem se compreendam as próprias contradições do processo da construção normativa e das políticas públicas no Brasil no limiar do Século XXI. A análise evidencia essas contradições em um período em que, por um lado há melhoria dos indicadores do mercado de trabalho e, por outro, persistem e, por vezes, se intensificam certas tendências flexibilizadoras das relações de trabalho, sendo a terceirização uma dessas expressões. Portanto, não há tendência única. Daí a hipótese: movimentos contraditórios em meio aos quais foram viabilizadas algumas regulamentações que fortalecem a lógica da flexibilização, *pari passu* a outras que ampliam a tela da proteção social. O que se percebe, no entanto, é que em geral são medidas de caráter mais pontual, sem que alterações estruturais do arcabouço legal institucional se tenham efetivado, apresentando-se a organização dos trabalhadores mais com poder de veto e resistência às medidas colocadas na agenda desde os anos 1990, do que com efetivo protagonismo na ampliação do leque da proteção social. Nesse cenário, o tema da política e da correlação de forças ocupa espaço privilegiado.

Não é demais ressaltar que essas tendências contraditórias se deram em período em que o mercado de trabalho apresentou indicadores positivos, como: redução do desemprego, aumento da formalização e da renda dos assalariados, especialmente dos que estão na base da pirâmide social. Nesse sentido, as evidências empíricas não confirmaram as teses liberais dos anos 1990 que condicionavam a melhora do mercado de trabalho à alteração do arcabouço legal. Nessa *démarche* se, por um lado, a experiência brasileira dos anos 2000 não confirmou as teses² fundadas na visão de que informalidade, desemprego e baixos salários são resultantes de excessiva ou de equivocada regulamentação, por outro é fato que certas tendências flexibilizadoras continuaram avançando no contexto de reorganização da produção de bens e serviços e do trabalho no capitalismo contemporâneo, com destaque à terceirização, à remuneração variável e à redefinição do tempo de trabalho.

Na análise das medidas aprovadas ou em tramitação no período e das cláusulas dos instrumentos coletivos de trabalho, optou-se por organizá-las em duas categorias: 1. As que reduzem a tela da proteção social, fortalecendo a flexibilização; 2. As que ampliam a tela da proteção social e reforçam a regulação pública. Em cada uma, privilegiaram-se quatro aspectos:

² A visão neoclássica expressada nas obras, sobretudo, de Pastore (1994) e a dos novos Keynesianos, expressada, especialmente, nos trabalhos de Camargo (1996). Para um aprofundamento desse estudo, remete-se a: KREIN, SANTOS, NUNES, 2011.

a remuneração do trabalho; as formas de contratação; o tempo de uso da força de trabalho; e, a inclusão de trabalhadores na proteção social (formalização).

Desde logo, deixa-se claro que se parte da ideia de que os movimentos contraditórios tratados neste texto estão profundamente imbricados na dinâmica da economia e do mercado de trabalho. Uma melhor estruturação desse mercado tem como suposto o crescimento econômico, na medida em que organiza a alocação das ocupações geradas na sociedade. Essa compreensão, porém, não elimina outra, igualmente importante: “a de que o arcabouço jurídico institucional trabalhista, que inclui tanto as regras de proteção social ao trabalho como as instituições públicas com incumbência de fiscalizar e garantir seu cumprimento, pode contribuir na estruturação do mercado de trabalho e na definição de certos parâmetros fundamentais que concretizem a dignidade humana, um dos principais preceitos constitucionais brasileiros” (NOBRE Jr, KREIN & BIAVASCHI, 2008: p.119).

O artigo está assim estruturado: 1. Evolução do mercado de trabalho no Brasil no período, base a partir da qual é possível compreender o que ocorreu com o trabalho nos anos recentes; 2. Principais alterações legislativas, com quadros comparativos das medidas que se contrapõem ou reforçam o movimento de flexibilização dos direitos sociais do trabalho, tanto no período 2003-2010, quanto no período 2011-2013³; 3. Principais tendências das negociações coletivas no período, com destaque às questões da remuneração, jornada e formas de contratação; 4. As instituições públicas e a terceirização, com foco na Justiça do Trabalho. Nas considerações finais, se procederá a uma síntese desses movimentos contraditórios e da agenda brasileira a respeito da proteção social do trabalho.

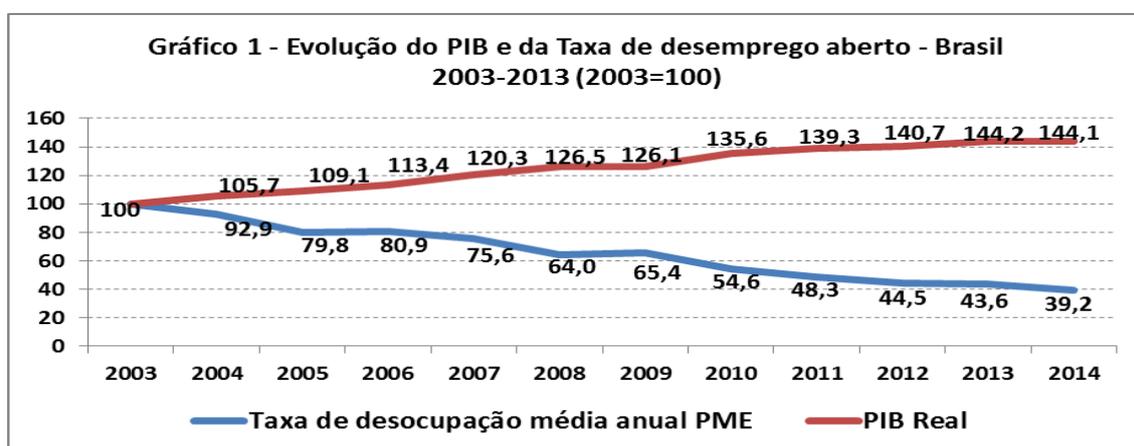
Parte 1 – Os movimentos contraditórios na dinâmica do mercado de trabalho brasileiro

Os movimentos contraditórios enunciados na introdução não se referem à inflexão dos anos 1990, mas à existência, ao mesmo tempo, de uma melhora de indicadores do mercado de trabalho e da persistência do processo de flexibilização das relações de trabalho. A melhora dos indicadores se expressa na elevação da formalização (contratos com proteção na seguridade social), na queda do desemprego e na melhora da renda dos trabalhadores, sobretudo os que estão na base da pirâmide social. (BALTAR, 2014).

Essa ambivalência está relacionada com a dinâmica da economia, ainda que não se esgote nela. Por um lado, a economia brasileira, como a latinoamericana, insere-se na globalização financeira, com características muito desfavoráveis ao trabalho e à ação coletiva (BALTAR E KREIN, 2013). Por outro, o Brasil apresentou crescimento econômico, com três momentos distintos: 1. No começo da década até 2003, quando, ainda de forma tímida, iniciou o

³ O período 2003-2010 é tratado no texto como período Lula, primeiro e segundo; já o período de 2011-2013, é nominado como período Dilma.

processo de formalização, mas com queda substantiva da renda média do trabalho, em torno de 15% em termos reais. Nesse período, de baixo dinamismo econômico (em torno de 2% ao ano), o desemprego aberto cresceu fortemente, chegando a 13,5 %, segundo a PME⁴ (BALTAR, 2014). Em 2003, o País combinava baixo crescimento econômico, altíssimo desemprego e queda na renda média dos assalariados. 2. Entre 2004 e 2008, o crescimento econômico foi mais substantivo (4,8% em média ao ano), com melhora de praticamente todos os indicadores do mercado de trabalho. Esse crescimento iniciou com o *boom* das *commodities*, prosseguindo com a dinamização do mercado interno. 3. Após crise de 2008, o crescimento ficou mais instável, com tendência de baixa a partir de 2011. Apesar desse baixo crescimento, os dados do mercado de trabalho continuaram, na sua maioria, melhorando, no marco temporal em foco (até o final de 2013), realidade que o Gráfico 01 retrata⁵.



Fonte: IBGE (Contas Nacionais) e PME. Elaboração: CESIT

Apesar da melhora dos indicadores, certas características estruturais do mercado de trabalho⁶ não foram superadas: excedente estrutural da força de trabalho, baixos salários, dispersão nos rendimentos, expressiva informalidade, ocupação elevada em atividades de baixa produtividade, por conta própria e em pequenos negócios, alta rotatividade, etc.

1.1. Contextualização dos anos 2000

Nos anos 2000, não houve alteração substantiva na forma de inserção do País na economia mundial. As mudanças efetivadas na política econômica a partir de 1999, com adoção das metas de inflação, câmbio flutuante e *superávit* primário, foram mantidas. No entanto, houve certa inflexão a partir de 2006 quando o Estado assumiu papel de maior protagonismo com o Programa de Aceleração do Crescimento, PAC, com a adoção de políticas de fortalecimento dos bancos públicos, com o planejamento do setor elétrico, etc. Na crise econômica mundial de 2008, em ação mais ousada, políticas anticíclicas visaram à retomada do

⁴ Pesquisa Mensal de Emprego, calculado pelo IBGE para as 6 principais regiões metropolitanas do país.

⁵ É importante salientar que o PIB brasileiro está sendo recalculado pelo IBGE para adaptar-se a critérios definidos pelos organismos internacionais. Até abril de 2015 foi publicada a revisão referente aos dados de 2011, em que a taxa de crescimento subiu de 2,7 para 3,9. Já os novos dados a partir de 2012 ainda não foram publicados.

⁶ Por estruturação do mercado de trabalho compreende-se o processo de assalariamento e formalização.

crescimento econômico que permitiram que, em 2010, o PIB crescesse à razão de 7,6%. Como mostra Baltar (2014), esse crescimento foi puxado – em um primeiro momento – pelo *boom* do comércio exterior, favorecendo os países exportadores de *commodities*, como é o caso do Brasil. A melhoria das contas externas em cenário de baixa inflação possibilitou ao governo ativar o mercado interno, favorecendo o crédito, ampliando as políticas de transferência de renda, elevando o salário mínimo. Assim, foi gerado um ciclo de consumo de bens duráveis e de ampliação de serviços. A inflação baixa, combinada com progressiva valorização do Real, contribuiu para aumentar o poder de compra dos assalariados. É nesse cenário que este texto analisa alguns indicadores do mercado e das relações de trabalho.

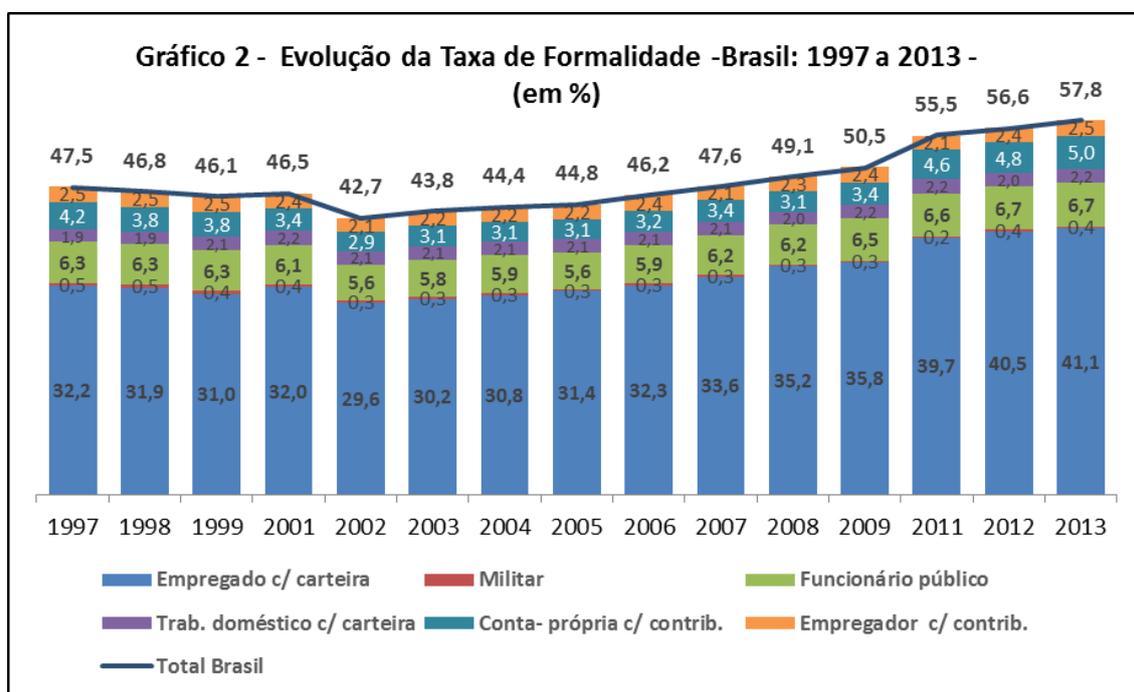
No entanto, a partir de 2011, em meio ao aprofundamento de grave crise internacional, ao esgotamento do *boom* do ciclo de consumo e às progressivas dificuldades na concretização da agenda de retomada do investimento, a economia passou a apresentar taxas declinantes. As políticas de ativação, implementadas a partir de 2012, não trouxeram os resultados esperados. Apesar dessas medidas⁷, as proposições de caráter desenvolvimentistas foram perdendo sustentação política diante da ofensiva dos interesses do capital financeiro e dos meios de comunicação. Como resultado, o crescimento médio caiu para menos da metade do período entre 2004 e 2008, depois do fim do ciclo de consumo. Apesar do baixo dinamismo da economia, o emprego e renda do trabalho foram preservados, em muito alimentados por políticas que asseguraram a expansão do setor dos serviços, mantendo o consumo, ainda que em taxas declinantes. Além disso, a queda das taxas de natalidade, a elevação da renda familiar e o retardamento da entrada dos jovens no mercado de trabalho, provocado pela ampliação do acesso ao ensino superior e técnico, proporcionaram menor pressão para geração de postos de trabalho. Até 2013, a “política econômica, entretanto, tem conseguido preservar a melhora nos indicadores do mercado de trabalho, amortecendo a desaceleração que tem ocorrido no crescimento do consumo. Esse cresceu em média 5,4% ao ano em 2007 e 2008, manteve a média de 5,5% ao ano em 2009 e 2010 e se ampliou em média 3,2% ao ano em 2011 e 2012” (BALTAR E KREIN, 2013: 287).

O crescimento do emprego, combinado com a menor pressão pela geração de postos de trabalho, fez o desemprego aberto cair de 12,4 em 2003 para 4,8 em 2014, conforme Gráfico 01. Um dos fenômenos mais expressivos foi o avanço da formalização dos contratos, especialmente por meio do assalariamento com carteira, como mostra o Gráfico 2⁸. Na perspectiva de acentuar ainda mais o processo de formalização, é possível observar essa trajetória desde meados dos

⁷ As principais medidas foram: redução da taxa de juros, mudança do marco regulatório para o setor de energia, desoneração das folhas de pagamento de salários, subsídios para alguns dos setores produtivos, ampliação do crédito público, concessão de serviços públicos à iniciativa privada, ampliação do imposto sobre transações do exterior em relação às pessoas físicas, etc.

⁸ Por formalização compreende-se o trabalho assalariado com registro formal e contribuição previdenciária. No Brasil, essa formalização se expressa na assinatura da carteira de trabalho. Além disso, computa-se como formais os trabalhadores por conta própria, que contribuem para o sistema de seguridade social. A mesma regra se aplica às empregadas domésticas. Quanto aos empregadores, há formalização quando o negócio é registrado oficialmente.

anos 1990. Até 2003, a tendência foi de aumento da informalidade. A partir de então, houve reversão dessa tendência. Enquanto em 2002 havia 57% de ocupados sem carteira e sem proteção previdenciária, em 2013 o percentual baixou para 42%.



As razões para esse movimento são múltiplas, tendo como pressuposto o crescimento da economia. Na perspectiva econômica, Krein e Manzano (2014) indicam como fatores importantes para a formalização: queda do desemprego e consequente aumento do poder de barganha dos trabalhadores; elevação do gasto social; ampliação do acesso ao crédito; melhoria da máquina arrecadatória para viabilizar a elevação do *superávit* primário; políticas de formalização dos negócios a partir do Estado, via concessão de crédito às empresas, participação em licitações públicas e incentivos aos pequenos negócios (menos impostos e simplificação no seu pagamento); e tratamento aos “autônomos” (Micro Empreendedor Individual).⁹ Ao mesmo tempo, não se pode compreender essa reversão de tendência sem se considerar: a existência de um sistema de direitos dos trabalhadores inscritos na Constituição Federal de 1988 e efetivados pela assinatura da carteira de trabalho; o papel das instituições públicas do trabalho (Justiça do Trabalho, Ministério Público do Trabalho e Sistema de Fiscalização do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego); e, a ação de resistência do movimento sindical. Em outros termos, diferentemente da perspectiva liberal ortodoxa, a existência de um arcabouço legal e institucional contribuiu para mais bem estruturar o mercado de trabalho, com efeitos virtuosos na renda e no emprego.

Apesar do avanço da formalização, permanece um contingente expressivo da População Economicamente Ativa, PEA, sem cobertura previdenciária. Ainda é importante destacar que

⁹ As duas iniciativas governamentais serão analisadas abaixo.

formalização não é sinônimo de boas condições de trabalho mas, o que se ressalta, é a relevância do aumento da formalização que ampliou o leque da proteção social.

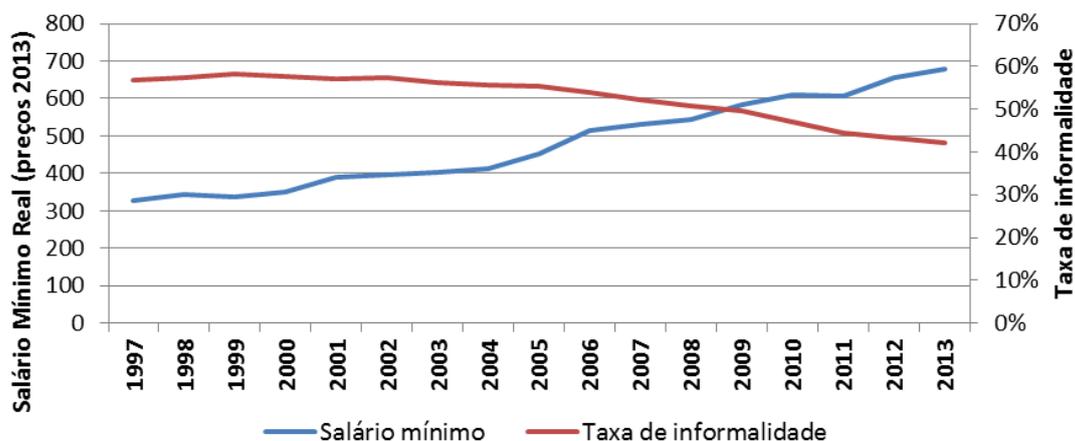
2 – Tendências das relações de emprego

2.1 Remuneração do trabalho

Quanto à remuneração, houve duas tendências distintas: de um lado, o incremento da renda, sobretudo para os que estão na base da pirâmide social; de outro, o avanço da remuneração variável, especialmente nos setores mais organizados da economia.

O incremento da renda relaciona-se com: a política de valorização do salário mínimo; a melhora do nível do emprego; e, o resultado das negociações salariais pelos sindicatos. O salário mínimo, em termos reais, subiu 72% entre 2003 e 2013. Essa valorização provocou alteração de preços relativos. Apesar de a inflação permanecer em patamares relativamente baixos no período, os preços dos serviços (empregadas domésticas, refeições externas, gabinetes de estética, jardinagem, etc) subiram mais do que os dos produtos industriais, por exemplo. Ou seja, a política de valorização do salário mínimo elevou a remuneração de quem está na base da pirâmide social, com efeitos positivos na distribuição da renda do trabalho. Ainda que o salário mínimo tenha permanecido relativamente baixo, essa elevação aprofundou as tensões sociais entre os segmentos que se beneficiam historicamente dos baixos salários e os que se encontram na base da pirâmide social. É também importante ressaltar que a elevação do salário mínimo não se traduziu no aumento da informalidade e do desemprego, como apregoavam as teses liberais. Ao contrário, como demonstra o Gráfico 03. Nos anos 2000, enquanto elevou-se o salário mínimo, a informalidade caiu de forma substantiva.

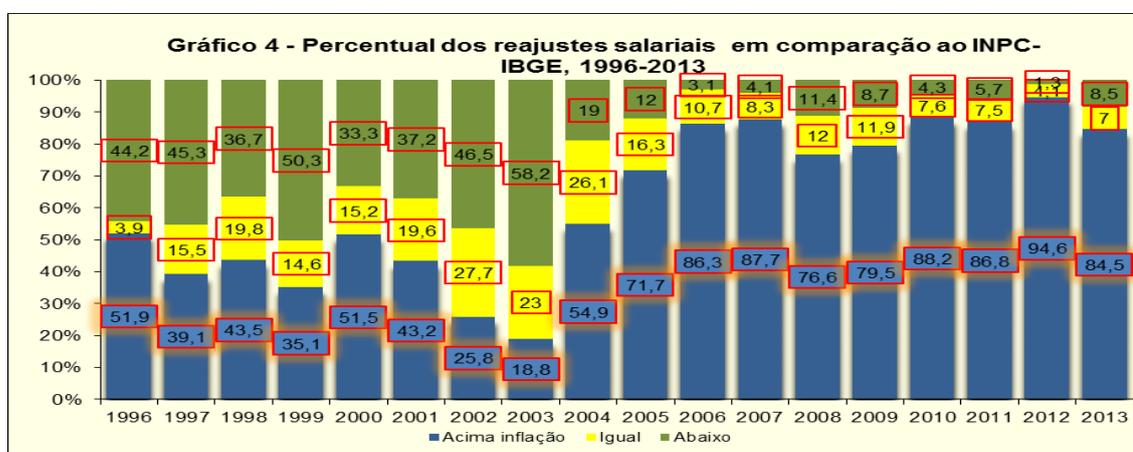
Gráfico 3 - Evolução do salário mínimo real e da taxa de informalidade. Brasil, 1997-2013.



Fonte: PNAD (informalidade). Elaboração: CESIT

Ademais, o salário mínimo é referência para definição do piso das aposentadorias e pensões e dos Benefícios de Prestação Continuada¹⁰ alcançados aos portadores de deficiência física e aos idosos com mais de 65 anos não enquadrados nos critérios previdenciários. Dessa forma, nenhum beneficiário da Seguridade Social recebe valor inferior ao salário mínimo, constituindo-se essa política no principal mecanismo de transferência de renda.

Nas negociações salariais, a partir de 2004 foi progressivo o número de categorias profissionais que conquistaram reajuste salarial superior aos índices da inflação¹¹. Esse aumento real foi progressivo, chegando, em 2012, a 95% das categorias incluídas no banco de dados do DIEESE¹² (o melhor resultado anual desde 1996), como evidencia o Gráfico 04. Quanto ao percentual de aumento real, estudos demonstram que tais ganhos estão concentrados na faixa de 1% a 2% ao ano, no período (KREIN e TEIXEIRA, 2014).



Fonte: SACC – Dieese – Painel de acompanhamento.

Enquanto entre 1998-2004 houve queda do nível da renda do trabalho, a partir de então o quadro foi de recuperação atribuída, em síntese: ao crescimento econômico e decorrente queda do desemprego; à política de recuperação do salário mínimo; à melhoria nas negociações salariais; à inflação relativamente baixa; e, à progressiva valorização do Real que, conquanto na perspectiva do desenvolvimento econômico tenha efeitos negativos, no curto prazo contribuiu para ampliar o poder de compra.

Outro aspecto referente à renda, em especial para os mais organizados, foi o incremento do Programa de Participação nos Lucros e Resultados, PLR. Os estudos mostram (KREIN e TEIXEIRA, 2014) que a remuneração variável cresceu de forma intensa¹³, tornando-se principal

¹⁰ O Benefício de Prestação Continuada da Assistência Social – BPC-LOAS, é benefício intransferível da Seguridade Social pago pelo Governo aos idosos ou às pessoas com deficiência. Têm direito os idosos com mais de 65 anos que não recebem nenhum benefício previdenciário e os portadores de deficiência, ambos com renda mensal familiar per capita de ¼ do salário. Os deficientes devem ter a incapacidade atestada pelo Serviço Social e pela Perícia Médica do INSS.

¹¹ O índice utilizado no Gráfico 04 é o INPC – Índice Nacional de Preço aos Consumidores.

¹² O DIEESE é o Departamento Intersindical de Estudos e Estatísticas Socioeconômica de assessoria sindical que constitui um banco de dados sobre negociações coletivas no Brasil.

¹³ Não existem dados gerais sobre a PLR. O estudo em referência foi feito nos seguintes setores: bancários, metalúrgicos, químicos, setor energia, comerciários.

tema das negociações coletivas nos anos recentes, com o valor da PLR cada vez mais expressivo. Na categoria dos bancários, por exemplo, conforme Tabela 01, a remuneração direta¹⁴ de um caixa caiu de 68% para 62% entre 1995-2014. Enquanto isso, no mesmo período, a remuneração variável cresceu de 5% para 15%, cálculo que engloba somente o que foi negociado para o geral da categoria, não incluindo os programas específicos de cada banco, aliás, muito expressivos. A parte variável ganha peso crescente na composição da remuneração, de forma mais acentuada entre os que têm cargo de direção ou confiança na empresa.

Tabela 01 - Composição da Remuneração Total anual de caixa de banco – Anos Seleccionados

Remuneração	1995	2001	2006	2012	2014
Remuneração fixa direta	67,7%	66,4%	62,2%	61,8%	61,6%
Remuneração fixa indireta	26,9%	26,6%	25,1%	23,6%	23,7%
Remuneração variável	5,4%	7,0%	12,7%	14,6%	14,7%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Fonte: Convenção Coletiva de Trabalho dos Bancários. Elaboração: DIEESE - Rede Bancários

Essa forma de remuneração, além dos efeitos negativos sobre a vida do trabalhador, impacta a organização coletiva e a Seguridade Social. Por definição, a PLR tem seu pagamento condicionado aos resultados ou lucros da empresa, tendendo a pressionar a intensidade do trabalho, com efeitos nas condições e saúde do trabalho (Tuma, 1999). Como sua negociação é descentralizada, tende a fragilizar as ações e mobilizações gerais da categoria, constituindo interesses conflitantes entre os trabalhadores. Por exemplo, os terceirizados da empresa não são beneficiados. Não tendo natureza jurídica salarial, a PLR não integra a remuneração, sobre ela não incidindo encargos e benefícios trabalhistas e previdenciários, tampouco os recolhimentos ao FGTS, criando obstáculos à constituição desse fundo público e fragilizando uma das mais importantes fontes de financiamento da seguridade social. Dedecca (1999) mostra que seu crescimento pode, no longo prazo, significar transferência de renda do trabalho para o capital, ao deixar em segundo plano a incorporação dos ganhos de produtividade nos salários, tornando-se uma das variáveis para o cálculo do valor a ser recebido pelo trabalhador no ano. Apesar disso, trata-se do principal tema das negociações coletivas. Pelo lado empresarial, é a forma de remuneração mais barata e uma política de recursos humanos disciplinadora da força de trabalho. Pelo lado do trabalhador, é a forma viabilizada de aumentar ganhos, significando, para muitos, um 14º, 15º e até um 18º salário ao ano.

2.2. Modalidades de contratação e inexistência de freios à despedida

Neste subitem apresentam-se as formas flexibilizadas de contratação e a inexistência de limites à despedida, como segue: 1. Contratação atípica *versus* contrato a prazo indeterminado;

¹⁴ Entende-se por remuneração direta os valores salariais contratuais que remuneram a venda da força de trabalho. Por indireta, aqueles benefícios acrescidos ao salário, como: alimentação, transporte, plano de saúde, creches, etc...

2. Relação de emprego simulada; 3. Formas de terceirização; 4. O fluxo de desligados e contratados.

A Tabela 02, que segue, mostra que prevalecem as contratações a prazo indeterminado e que as formas de contratação atípicas mantiveram-se inexpressivas, à exceção dos servidores públicos sem garantia da estabilidade. Os contratos a prazo indeterminado cresceram quase 90% no período, perdendo em intensidade em termos proporcionais apenas para menores aprendizes e servidores não efetivos e temporários do setor público.

Tabela 2: evolução nas formas de contratação do emprego formal

Tipo Vínculo/Ano	1999		2003		2008		2013		2003/ 1999*	2008/ 1999*	2013/ 1999*
CLT Indeterminado	19.182.600	76,75%	22.361.112	75,69%	30.547.223	77,45%	36.394.115	78,59%	17%	59%	101%
Estatutário	4.537.091	18,15%	5.439.922	18,41%	6.818.849	17,29%	7.233.877	15,62%	20%	50%	68%
Estatutário Não Efetivo	719.761	2,88%	1.124.094	3,80%	1.146.023	2,91%	1.470.860	3,18%	56%	59%	87%
Avulso	124.636	0,50%	115.731	0,39%	90.767	0,23%	78.598	0,17%	-7%	-27%	-38%
Temporário	174.467	0,70%	186.713	0,63%	184.257	0,47%	191.521	0,41%	7%	5%	8%
Menor Aprendiz	7.429	0,03%	27.643	0,09%	133.973	0,34%	250.904	0,54%	272%	1703%	4032%
CLT Determinado	216.311	0,87%	235.157	0,80%	323.378	0,82%	376.930	0,81%	9%	49%	75%
Diretor	11.575	0,05%	15.375	0,05%	20.554	0,05%	21.832	0,05%	33%	77%	104%
Contratos Especiais Setor Público	18.529	0,07%	39.180	0,13%	299.448	0,76%	493.830	1,07%	111%	1516%	1743%
Total	24.992.399	100,00%	29.544.927	100%	39.441.566	100,00%	46.310.631	100,00%	18%	58,%	96%

Fonte: RAIS/MTE. Elaboração: CEST

* A base de comparação é 1999. As comparações são com os anos 2003, 2008 e 2013.

As modalidades temporárias clássicas (contrato de experiência, contrato temporário¹⁵, contrato de safra, contrato por obra certa) e as novas (prazo determinado sem precisar justificar, primeiro emprego, contrato parcial), com exceção do setor público, não avançaram entre 1999 e 2013. Uma das hipóteses que contribui para explicar essa situação é a da inexistência de limites à despedida, independentemente da modalidade contratada. Tanto nos contratos a termo, quando nos ajustes a prazo indeterminado, há plena liberdade de o empregador despedir sem precisar justificar seu ato, mediante pagamento de certas verbas. Nos contratos a termo, quando não respeita o prazo final ajustado, deve ressarcir o trabalhador em valor correspondente à metade do que receberia até o final. Já nos contratos a prazo indeterminado, nas despedidas sem justa causa, além do aviso prévio, 13º salário e férias proporcionais, o empregador deve pagar 40%

¹⁵ Os contratos de experiência – ainda que sejam uma das modalidades de contrato a termo, chegando ao seu término com o advento do termo final estabelecido, introduzidos pela CLT como exceção à época - não estão presentes nas bases estatísticas disponíveis que os incluem nos contratos a prazo indeterminado. Os contratos temporários que as bases estatísticas captam, referem-se à modalidade prevista pela Lei 6.019/74, que introduziu a figura da relação trilateral ou assimétrica legalizada, com um terceiro atravessando o binômio empregado/empregador, porta aberta à terceirização.

sobre os valores depositados no Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, FGTS¹⁶. Ou seja, os limites são fluídos e não desestimulam o despedimento.

Já o fluxo dos desligados e admitidos é alto no País, evidenciando a flexibilidade presente nas relações de trabalho. Há estudo do DIEESE apontando que 66% das despedidas são de trabalhadores/as com menos de um ano no emprego e 31% com até três meses, provavelmente no período do contrato de experiência. Os números impressionam pela sua dimensão. Em 2014, foram admitidos mais de vinte milhões (20.661.059). Quanto aos desligados, o número é equivalente (20.508.345), conforme o CAGED (*apud*. KREIN e CASTRO, 2015).

A flexibilidade nas formas de contratação se expressa, também, nas relações de emprego disfarçadas, fraudulentas, bastante comuns no mercado de trabalho brasileiro. Nesses casos, ainda que formalmente não reconhecido, estão presentes os requisitos da relação de emprego, quais sejam: prestação de trabalho pessoal, a outrem, de forma não eventual, subordinada e remunerada. As formas burladas que mais se destacam são:

1. Contratação como pessoa jurídica, PJ, em que a relação formal é de natureza civil ou comercial, estando presentes, na realidade, os requisitos da relação de emprego, em especial a subordinação. Não há dados específicos sobre o número desses trabalhadores. De forma aproximada, pela RAIS é possível identificar, em 2013, 4,3 milhões de empresas ativas sem empregados. Outra fonte que evidencia o crescimento do uso de “PJ” são os dados do MEI¹⁷, segundo a qual em dezembro de 2014 havia 4.6 milhões de cadastrados como sendo o total de microempreendedores individuais¹⁸. É importante assinalar, contudo, não ser possível identificar, tanto nos cadastrados no MEI quanto nos dados da RAIS, quais efetivamente são os empregos disfarçados e quais os empresários e autônomos propriamente ditos. O que se pretende deixar evidenciado é que o número de pessoas jurídicas individuais aumenta.

2. Falsos cooperativados, quando a cooperativa é utilizada como uma intermediária visando a fornecer ao beneficiário da força de trabalho atividades típicas de uma relação de emprego direta, sem que os princípios do cooperativismo sejam observados. As cooperativas cresceram muito a partir dos anos 1990, com destaque às cooperativas de mão-de-obra, mas seu crescimento diminuiu a partir de 2003, quando essa prática começou ser combatida pelas instituições públicas (GIMENEZ, KREIN, BIAVASCHI, 2005).

¹⁶ O FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - é um depósito que a empresa faz em nome do trabalhador de 8% do salário mensal. O valor depositado, acrescido de uma multa de 50%, pode ser sacado quando o trabalhador é despedido.

¹⁷ MEI é o microempreendedor individual. Trata-se de política do Governo Federal direcionada estimular a formalização dos autônomos e dos pequenos empregadores com até um empregado. O valor da contribuição previdenciária é reduzido em relação aos demais contribuintes.

¹⁸ Esse dado, disponível em <http://www.portaldoempreendedor.gov.br/estatistica/lista-dos-relatorios-estatisticos-do-mei>. Acesso em 02 de maio de 2015.

3. Trabalho estágio, por meio do qual o estagiário substitui empregados permanentemente necessários à realização do serviço. Segundo a Associação Brasileira de Estágio¹⁹, em 2012 havia 01 milhão de estagiários, sendo 740 no ensino superior e 260 no médio. Um em cada 10 estudantes de graduação faz estágio. O número é crescente desde meados da década de 1990. Não é possível identificar pelas bases de dados existentes quando se trata de estágio próprio ou quando se trata de emprego disfarçado, sendo expressivo o número de processos judiciais que analisam essa situação (KREIN, 2013).

Essas formas disfarçadas encontram resistência nas instituições públicas do trabalho: a Justiça do Trabalho, cujas decisões em demandas por reconhecimento do vínculo de emprego tendem a coibir a fraude; o Ministério Público do Trabalho, MPT, que, no uso de seu poder institucional, definiu como uma das diretrizes principais o combate a essas formas fraudulentas. O MPT, no interior do Estado de São Paulo, por exemplo, em conjunto com outras organizações sindicais e da sociedade, conseguiu reduzir o uso de falsas cooperativas na colheita da laranja e no corte da cana de açúcar (KREIN, 2013).

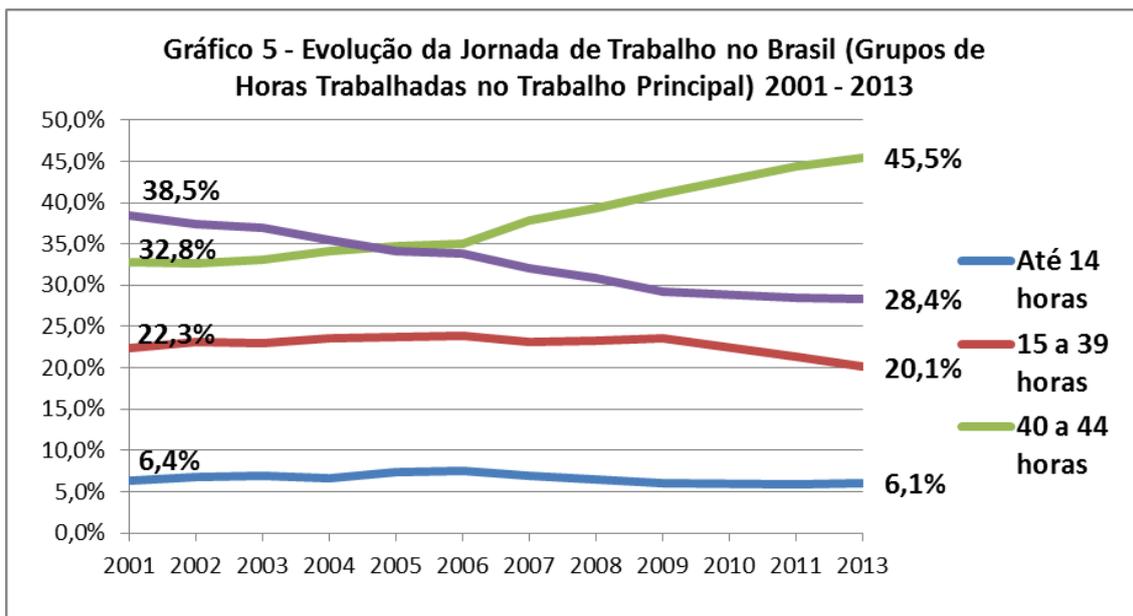
Quanto à terceirização, que se aprofundou no Brasil a partir dos anos 1990, tem sido estratégia utilizada pelas empresas para reduzir custos e fazer uso da força de trabalho segundo suas necessidades. Trata-se de uma das formas mais visíveis de flexibilização que amplia a liberdade do empregador de gerir o uso da força de trabalho. Segundo Estudo do DIEESE (2014),²⁰ os terceirizados, estimados em 12,7 milhões, ganham 25% menos, trabalham três horas semanais a mais e permanecem 54% menos tempo no emprego do que os contratados diretamente.

2.3- Jornada de Trabalho

O estudo da jornada de trabalho abarca quatro dimensões: duração, distribuição, intensidade e tempo utilizado para exercer o trabalho (deslocamento, estudo etc.). A principal contradição está, por um lado, na redução do número das pessoas que trabalham além de 44 horas semanais, que é a jornada legal, como expressa o Gráfico 05; por outro lado, avança a flexibilização e, até, aumenta a jornada para os que trabalham em turno de revezamento. Estudo do DIEESE (2013) demonstra que, no decorrer dos anos 2000, houve alongamento da jornada de trabalho em turnos de revezamento. Depois da Constituição de 1988, a jornada em turnos ininterruptos de revezamento consolidou-se em seis horas, com introdução da 5ª Turma de trabalho. As mudanças introduzidas via negociação coletiva, que acabaram com a 5ª turma, provocaram aumento da jornada de 33,6 semanais para 42 horas em muitas indústrias de processo contínuo como, por exemplo, no setor siderúrgico.

¹⁹ Cf. ABRES. In. <http://www.abres.org.br/v01/stats/>

²⁰ *Terceirização e Desenvolvimento – Uma conta que não fecha*. Estudo elaborado pelo DIEESE em conjunto com a Central Única dos Trabalhadores, CUT, disponível em: <http://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>. Os dados são aproximados, na medida em que são levados em conta os setores tipicamente terceirizáveis.



Quanto à duração do trabalho, o Gráfico 05 demonstra uma inflexão importante depois de 2006, com redução do número das pessoas trabalhando além de 44 horas semanais. Segundo Ráo (2013), a queda ocorreu em todas as posições da estrutura ocupacional. Já, segundo o DIEESE (2012), as negociações para a redução da jornada pouco avançaram no período em análise. Também do ponto de vista formal, o Projeto de Emenda Constitucional²¹, PEC, que prevê a redução da jornada para 40 horas semanais, está parado na Câmara dos Deputados há um bom tempo, sem perspectiva de ser votado.

Quanto à distribuição da jornada, houve crescimento do banco de horas, presente em 50% das médias e grandes empresas. Trata-se de forma de modulação da jornada no decorrer do ano, segundo as necessidades da empresa. Teoricamente, sua implementação exige negociação coletiva, nem sempre realizada, sendo objeto de grandes conflitos e rejeição pelos trabalhadores. Além disso, há crescente diversificação nas distribuições dos turnos e escalas, variando muito por setor econômico, inclusive com utilização do domingo como dia de labuta, especialmente no comércio. Assim, a jornada padrão deixa de existir para número expressivo de pessoas (KREIN, 2013).

A intensificação da jornada também tem ocorrido de acordo com alguns estudos²². Com as novas tecnologias de informação, os mecanismos de controle do ritmo de trabalho se intensificaram, com redução crescente da porosidade, “o irrompimento da continuidade do fluxo produtivo, as multiplicidades de tarefas e funções, a exigência de atributos mentais e intelectuais e/ou de envolvimento emocional com o trabalho. Devido à forte concorrência estabelecida no mercado, as empresas se deparam com a incessante necessidade de utilização destes instrumentos, com vistas a aumentar o grau de intensidade do trabalho, seja através do

²¹ PEC 231/95.

²² Cf. (DAL ROSSO, 1998; CALVETE, 2005, RAO, 2013).

desenvolvimento tecnológico e científico, seja também a partir da reorganização e da gestão do trabalho”. (RAO, 2013:...) Além disso, Krein (2013) destaca que a jornada tende a ser mais fluída e intensa em função da forma de organização do trabalho, das metas, do gerenciamento por estresse. Nesse sentido, as novas tecnologias sofisticaram os mecanismos de controle da jornada. A divisão entre o tempo da produção e da reprodução social são cada vez mais tênues.

2.4 – Negociações coletivas

Na análise dos três principais aspectos da relação de emprego foi incluída a dimensão da negociação coletiva. Krein e Teixeira (2014) chegam à conclusão de que a negociação ganhou expressão nos anos 2000, especialmente no sentido de ampliar o rendimento do trabalhador por meio de ganhos reais e do programa de participação nos Lucros e Resultados. Outra novidade foi a crescente inclusão do tema relacionado à questão de gênero, presente praticamente em todas as mesas de negociação. “Impulsionado pela ampliação da presença das mulheres no mercado de trabalho, pelo papel das políticas públicas na transformação das convenções de gênero, pela ampliação da organização das mulheres nos sindicatos e nos movimentos sociais, contribuindo para a ampliação de direitos e de sua presença nos processos de negociação. Os avanços estão circunscritos a um conjunto de cláusulas de proteção à maternidade, reafirmando de certa forma o papel social das mulheres. Já no que se refere às desigualdades salariais e às segregações ocupacionais ou profissionais, não se identificam avanços” (KREIN e TEIXEIRA, 2014:23). Enfim, apesar dos avanços e do crescimento de sua importância, as negociações evidenciaram seus limites ao não conseguirem reverter o processo de flexibilização do trabalho.

3. As mudanças legislativas e das instituições públicas

Em uma segunda dimensão, observa-se a evolução das mudanças na regulamentação do trabalho e na constituição do arcabouço jurídico institucional trabalhista. Como já se viu, parte-se do suposto de que essas mudanças estão imbricadas à dinâmica do capitalismo contemporâneo em que os interesses das finanças assumem forma prevalente, impactando todas as esferas da sociabilidade e colocando novos questionamentos ao mundo do trabalho e às relações entre capital e trabalho, sobretudo a partir da crise mundial de 2008, gestada em um cenário de um capitalismo desregulamento (BELLUZZO, 2013).

Cada vez mais, diante desse cenário, o olhar interdisciplinar se faz necessário para que se possa mais bem investigar a natureza desse impacto²³. Neste texto focam-se as mudanças legislativas efetivadas a partir de 2003, quando Luiz Inácio Lula da Silva, do Partido dos Trabalhadores, assumiu a Presidência da República, até 2014, quando findou o primeiro mandato da Presidenta Dilma Rousseff, também do PT, reeleita para mais quatro anos. Tais mudanças serão assim classificadas: as que apresentam potencial de redução da proteção social; e, as que apresentam potencial de ampliação dessa tela, tanto nas formas de contratação, no

²³ Considerações a partir do Projeto Temático: “Contradições do Trabalho no Brasil Atual: formalização, precariedade, terceirização e regulação” cujos estudos fundamentam este texto.

tempo de uso da força de trabalho, como nos aspectos referentes à remuneração e à inclusão da proteção social.

3.1 A legislação do trabalho

Como se viu no item anterior, houve significativa melhora de diversos indicadores do mercado de trabalho brasileiro no período analisado. Apesar disso, não se logrou constituir um novo patamar de direitos e de proteção (GALVÃO, 2010). Se, por um lado, houve queda da taxa de desemprego, aumento da formalização dos contratos de trabalho e da proteção social, elevação dos salários (especialmente para os que estão na base da estrutura social) e redução da desigualdade entre os rendimentos do trabalho, por outro, a flexibilização se manteve em certos aspectos da regulação. Nos dois períodos Lula e, depois, no governo Dilma, a pressão pela flexibilização continuou forte. Foram duros os embates entre diversos atores sociais, como se observa, por exemplo, nas demandas dos setores patronais pela liberação da terceirização a todas as atividades. Essas circunstâncias evidenciam a existência de movimentos contraditórios: melhoria de indicadores *pari passu* à permanência da flexibilização do trabalho (KREIN; SANTOS & NUNES, 2011).

3.1.1 Primeiro Governo Lula

O ano de 2003 começou *dando aparência de novos tempos*²⁴. Em meio a uma agenda de discussão sobre a reforma sindical e trabalhista, um dos primeiros atos políticos do Presidente Lula foi o de enviar ao Congresso Nacional a Mensagem nº 132, em 09 de abril de 2003. Por meio desta, solicitou retirada da urgência ao projeto do Executivo, encaminhado em 2011, aprovado pela Câmara dos Deputados e em tramitação Senado Federal, que alterava o artigo 618 da CLT, atribuindo condição de fonte prevalente de direitos às normas negociadas frente às legisladas, a chamada “a supremacia do negociado sobre o legislado”.²⁵ Ainda nesse primeiro ano de governo tramitava na Câmara dos Deputados em regime de urgência o projeto de lei 4302/98, encaminhado pelo Executivo, liberando a terceirização para todas as atividades. Não sem forte pressão, no dia 19 de agosto de 2003 foi protocolizada a Mensagem Presidencial nº 389 por meio da qual o Presidente solicitava fosse retirado o projeto. No entanto, apenas a urgência na tramitação foi retirada²⁶.

Nesse mesmo ano, foi instalado o Fórum Nacional do Trabalho, FNT, visando a uma reforma sindical e trabalhista²⁷. Nesse processo, a reforma sindical foi separada da trabalhista, sendo priorizada aquela. Depois de muita discussão, foi produzido um documento síntese para a

²⁴ Ver SOUTO MAIOR, Jorge. *Os 50 (e tantos) anos do(s) golpe (s) contra a classe trabalhadora*, São Paulo, 2014. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/arquivos/2014/5/art20140507-08.pdf>.

²⁵ Trata-se do Projeto de Lei nº 5.483/01, aprovado na Câmara dos Deputados e que se encontrava em tramitação no Senado Federal, Projeto de Lei nº 134, de 2001. Esse projeto previa a prevalência do negociado sobre o legislado, alterando a tradição brasileira que coloca na lei a fonte prevalente das normas de proteção social ao trabalho.

²⁶ Ver: BALTAR, P. E. *Relatório Final da Pesquisa a Terceirização e a Justiça do Trabalho*: diversidade regionais. Campinas, 2009, digitado. Disponível em: <http://www.trt4.jus.br/portal/portal/memorial/textos>

²⁷ O Fórum Nacional Trabalhista foi lançado oficialmente em julho de 2003 com a incumbência de atualizar a legislação sindical e a do trabalho por meio representação tripartite (governo, trabalhadores e empresários).

reforma sindical concretizado em um Projeto de Emenda Constitucional, PEC, e um Projeto de Lei, PL, sobre modelo de organização sindical, negociação coletiva e formas de solução dos conflitos. Porém, apesar da participação das principais entidades sindicais de trabalhadores e empregadores, a reforma da organização sindical e do sistema de negociação coletiva não se concretizou. Os pretensos consensos no FNT não resistiram às mobilizações difusas das forças que se contrapunham à alteração da legislação sindical: milhares de sindicatos de base, parte expressiva das entidades empresariais, associações de profissionais da área do direito do trabalho e forças mais à esquerda do sindicalismo brasileiro²⁸.

Quanto à legislação trabalhista, o governo não formulou proposta única e abrangente para nortear a ação pública sobre o tema. No primeiro período Lula, os sinais contraditórios são mais evidentes nas medidas concretas encaminhadas pelo Executivo ao Congresso Nacional. A onda de flexibilização que inundou o Brasil nos anos 1990 ainda estava presente, como se observa no Quadro 01. Por outro lado, houve medidas que se colocaram no sentido oposto a essa lógica, como se vê do Quadro 02.

Mas, se foi na década de 1990 que foram incluídas na agenda as reformas do Estado liberalizantes como a Administrativa, a da Previdência e a do Poder Judiciário – as últimas duas complementadas depois de 2003; foi aprovada a Lei de Diretrizes Orçamentárias que incluiu a obrigação de produzir *superávits*, com obstáculos ao crescimento econômico; foi aprovada a Lei de Responsabilidade Fiscal²⁹ que, com metas duríssimas, impede a realização de despesas, condicionando a ação pública e contribuindo para ampliar a terceirização no serviço público, o desemprego e a informalidade, o que se verifica no período que se inicia em 2003 é que tal cenário não foi superado (BIAVASCHI, 2007). Daí se afirmar evidenciada a correção da hipótese deste texto de que há movimentos contraditórios a serem destacados.

Destacam-se nesse período três medidas com potencial altamente flexibilizador, cujos efeitos alteraram aspectos da relação de emprego: a Lei de Falências e de Recuperação Judicial,³⁰ a Reforma da Previdência³¹ e a Lei do Crédito Consignado.³² Conforme Biavaschi (2007), a Lei de Falências trouxe modificações significativas para o mundo do trabalho, com conteúdo altamente flexibilizador, ferindo o pressuposto de que os riscos do negócio são do empregador. Seus impactos negativos foram ampliados com a alteração concomitante do Código Tributário Nacional³³. Até então, o crédito trabalhista gozava de preferência inclusive sobre o tributário, dada à exceção atribuída pelo Código Tributário Nacional. Com a alteração,

²⁸ Para dimensionar as diferenças, conferir CESIT/SEBRAE, 2005 e Horn, 2006.

²⁹ Lei n. 101, de 04 de maio de 2000.

³⁰ Lei 1101, de fevereiro de 2005.

³¹ Emenda Constitucional 41/2003.

³² Lei 10.820/2003, com as alterações da Lei 10.953/2004.

³³ Lei 5172/1966.

ficou assegurado que a lei poderia estabelecer limites e condições a essa preferência³⁴. *Pari passu*, a Lei de Falências, além de retirar do crédito trabalhista a condição de absolutamente privilegiado e não sujeito a rateio, limitando a preferência a apenas 150 salários mínimos e remetendo o restante para definição na recuperação judicial, em “igualdade de condições entre todos os credores”, pela assembleia de credores, suprimiu a sucessão de empregadores contemplada pela CLT³⁵.

Essas alterações foram prejudiciais aos trabalhadores quando se compara a nova lei com a anterior que protegia o trabalhador frente ao falido. A nova lei, ao incluir os créditos do trabalhador na *recuperação judicial*, partiu do suposto de que todos os credores se encontram em situação de equivalência entre eles e diante do falido, sejam trabalhadores ou bancos emprestadores do dinheiro (BIAVASCHI, 2007). Já os créditos dos bancos receberam tratamento privilegiado, não apenas nessa lei, mas também na que introduziu o empréstimo bancário mediante consignação em folha. Ou seja, um terceiro entra na relação entre empregado e empregador para “penhorar” parte do salário, parcela impenhorável. Essa lei suscita outros temas cujas análises transbordam os limites deste texto, mas, de qualquer sorte, trata-se de alteração legislativa que se, por um lado, permitiu crédito mais acessível ao trabalhador, por outro, ofereceu maior proteção às instituições financeiras e transformou em penhorável o que intocável deveria ser, em face da natureza alimentar do salário.

A Reforma da Previdência deu continuidade às reformas liberalizantes levadas a efeito na década de 1990. Com as alterações impostas ao sistema previdenciário do serviço público, afetou os direitos dos servidores ativos e inativos ao estabelecer o fim da integralidade e da paridade e ao fixar no teto do regime geral do INSS o limite a ser percebido a título de proventos de aposentadoria. Além disso, introduziu cobrança previdenciária para inativos, antes liberados desse recolhimento; dispôs sobre os fundos de pensão, regulamentando o instituto da aposentadoria complementar de que tratou a Reforma da Previdência aprovada no período Fernando Henrique Cardoso, a qual constitucionalizou a instituição dos fundos de pensão privados, correspondendo a uma das maiores privatizações do Estado brasileiro (BIAVASCHI, 2007).

Por sua vez, ainda em 2003, houve outras iniciativas de flexibilização, sem êxito em face da resistência social. Citam-se, como exemplos, as propostas de “adequação” da Consolidação das Leis do Trabalho, CLT. A primeira, atribuída ao então Ministro do Trabalho

³⁴ Trata-se da Lei Complementar 118 de 2005 que, inserindo um inciso no artigo 186 do Código Tributário Nacional dispôs que: *Par i passo* à Lei complementar 118 que, alterando esse quadro, acrescentou um inciso ao artigo 186: *a lei poderá estabelecer limites e condições para a preferência dos créditos decorrentes da legislação do trabalho*.

³⁵ A sucessão está prevista nos artigos 10 e 448 da CLT. Ou seja, qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa ou na sua propriedade não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados. Uma vez preenchidos os requisitos da continuidade da prestação de serviços para o novo titular do empreendimento sem solução de continuidade, a sucessão se caracteriza e o sucessor responde pelos direitos do período anterior à sucessão. A nova lei, porém, libera o novo titular desse ônus.

Jacques Wagner que iniciou um movimento por ele chamado “faxina”, numa alusão ao argumento de que a CLT continha disposições que deveriam ser submetidas a uma limpeza. Segundo o Consultor Jurídico do Ministério do Trabalho da época, cerca de 100 artigos seriam retirados visando a um enxugamento de disposições ultrapassadas, fora de uso ou revogadas. Reações ao projeto contribuíram para que não recebesse continuidade. No entanto, mais tarde, em 2007, com outro nome e nova dimensão, a revisão da CLT foi retomada pelo então Deputado Cândido Vaccarezza, do Partido dos Trabalhadores, de São Paulo que, em setembro de 2007, apresentou projeto de lei com mais de 900 artigos. Na realidade, tratava-se de substantiva reforma da CLT fundamentada na compreensão civilista do livre encontro das “vontades iguais”, recuperando a lógica aparentemente superada da “supremacia do negociado sobre o legislado”³⁶. O projeto somente não foi adiante em razão de forte resistência de atores sociais e segmentos da institucionalidade do Estado.

O Programa Nacional de Primeiro Emprego, PNPE,³⁷ atribuiu incentivos financeiros às empresas que contratam jovens, por meio do Fundo de Amparo ao Trabalhador, FAT cujas características flexibilizadoras estão na permissão de contratar a prazo determinado, desde que por período mínimo de 12 meses, e na recomendação da não substituição de trabalhadores, limitando em 20% do total os contratados pelo PNPE. Apesar de a motivação do programa ser estímulo à contratação de jovens, segmento que apresenta maior nível de desemprego, se o inclui nas medidas flexibilizadoras por se fundamentar na tese liberal da redução de custos e incentivos fiscais para viabilizar a contratação. O programa não alcançou os resultados esperados, até porque o mercado trabalho brasileiro já era bastante flexível.

Em março de 2006, foi publicada e encaminhada ao Congresso Nacional a Medida Provisória 284 com duas proposições, uma delas importando renúncia fiscal: isenção fiscal ao empregador doméstico que assina a carteira de trabalho e definição de prazo para recolhimentos previdenciários. No Congresso Nacional foram apresentadas emendas que, aprovadas, ampliaram seu alcance: foi mantida a isenção fiscal e o prazo para recolhimento previdenciário e aprovadas emendas que asseguraram a estabilidade provisória à gestante, disciplina das férias de trinta dias e proibição do desconto do salário – salvo ajustado expressamente – da habitação, alimentação e vestuário, atribuindo-lhes, porém, natureza salarial. Ainda, assegurou ao trabalhador doméstico o direito ao FGTS, objeto de veto presidencial relativamente à obrigatoriedade. Essa medida é em si mesma contraditória. Por um lado, amplia direitos; por outro, insere-se no ideário neoliberal ao oferecer incentivos para cumprir obrigação de há muito exigida: assinatura da carteira de trabalho. Ainda, perdeu-se boa oportunidade de igualar os trabalhadores domésticos em direitos relativamente aos demais.

³⁶ Cf. SOUTO MAIOR, Jorge. *Os 50 (e tantos) anos do(s) golpe (s) contra a classe trabalhadora*, op cit.

³⁷ Criado pela Lei 10.748/2003, alterada pela Lei 10.940/2004 e regulamentada pelo Decreto 5.199/2004.

Ainda no primeiro Lula, a regulamentação do trabalho intelectual³⁸ estimulou a fraude na contratação de empregados via artifício de natureza civil. Como salienta Campos (2009), a lei de conversão instituiu nova regulamentação para as atividades intelectuais, em especial de natureza artística, científica e de comunicação, possibilitando a contratação dessa força de trabalho via pessoa jurídica, legalizando a relação de emprego disfarçada. Um de seus efeitos é o enfraquecimento de garantias trabalhistas.

No limiar do primeiro Lula, foi reformulada a lei de incentivos às micro e pequenas empresas, MPE, instituindo o “Simples Nacional”³⁹ que ampliou a simplificação das rotinas instituída em 1996. As novidades flexibilizadoras estão na previsão de Comissões Extrajudiciais para a solução dos conflitos individuais do trabalho e na liberação das empresas dos controles de horário, dificultando a prova das horas extras em caso de litígio.⁴⁰

Quanto à fiscalização, ao invés de ampliar as multas por desrespeito a direitos, privilegia a orientação “pedagógica”, estimulando a lesão por criar nos empregadores expectativa de não punição à fraude. E, apesar de prever a formação de consórcios para atendimento das exigências de segurança e medicina do trabalho, no que poderia contribuir para estruturar tais serviços com maior efetividade e em condições apropriadas (Krein e Biavaschi, 2011; Krein, Santos e Nunes, 2011), não se efetivou.

Quanto às medidas com potencial de ampliação da tela de proteção, o destaque no período é a política de valorização do salário mínimo iniciada em 2005, cujos efeitos positivos para o mercado de trabalho foram objeto de análise no item 01. Frustrado o FNT como espaço de construção das reformas sindical e trabalhista, a relevância das iniciativas governamentais localiza-se mais em ações buscando brechar os processos de flexibilização em curso. Tal é o caso das Mensagens nº 132 e nº 389, referidas na abertura deste item.

Os Quadros a seguir, ilustram essas alterações:

Quadro 01

Primeiro governo Lula: medidas com potencial flexibilizador da tela de proteção ao trabalho

Crédito consignado (Lei nº 10.820/ 2003)	Autoriza a concessão de empréstimos, pelos bancos, a empregados e aposentados, mediante o desconto salarial a ser processado pelo empregador ou Previdência Social. A inovação afronta o princípio da intangibilidade salarial.
Reforma previdenciária PEC n.º 41/ 2003	Extingue o regime de previdência pública para servidores públicos admitidos a partir da publicação, com 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.
1º Emprego Lei 10.748/03 e 10.940/04, regulamentada pelo Decreto 5.199/04.	Concede incentivos fiscais para empresas que contratam jovens, permitindo a contratação de jovens por prazo determinado, desde que por período mínimo de 12 meses. Recomenda que as empresas devem evitar a substituição de trabalhadores. Limita a 20% do seu quadro de pessoal os contratados pelo programa

³⁸ Lei 11.196/2005.

³⁹ Lei complementar 123, de 14 de dezembro de 2006.

⁴⁰ Pela lei, as empresas ficam dispensadas de afixar quadro de trabalho, anotar as férias, manter livro de inspeção do trabalho, comunicar concessão de férias coletivas e outras burocracias que podem ser meios de prova para trabalhadores. Daí o potencial flexibilizador que apresentam.

Nova Lei de Falências e da Recuperação Judicial Lei 11.101/2005	A CLT estabelece que, na falência, a totalidade dos salários e indenizações devidos aos trabalhadores seriam créditos privilegiados; mas a nova lei reduz o limite de preferência do crédito trabalhista para o valor de 150 salários mínimos. 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 Assembleia 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.
Nova regulação para o trabalho em atividades de cunho intelectual (Lei nº 11.196/2005)	Estabelece que, independente dos elementos que delineiam o assalariado, a pessoa física que presta serviços intelectuais pode ser materialmente concebida como pessoa jurídica. Passa-se do campo das regras trabalhistas para as civis. 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.
Simple Nacional LC 123/2006	As MPEs são dispensadas de: afixar Quadro de Trabalho; anotar as férias dos empregados no livro ou ficha de registros; matricular aprendizes nos cursos de Serviços Nacionais de Aprendizagem; possuir Livro de Inspeção do Trabalho; comunicar a entidade fiscalizadora da concessão de férias coletivas. Na Justiça do Trabalho, o empregador poderá fazer-se substituir por representante legal.
Empregados domésticos (Lei 11.324/2006)	Garante 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 a obrigatoriedade do FGTS, a multa rescisória de 40%, o salário família e o seguro desemprego, com o argumento de que poderia contribuir para o aumento da informalidade e o desemprego. Com isso, o veto do presidente impediu a equiparação integral com os direitos dos trabalhadores amparados pela CLT.

Quadro adaptado de: [Revista da ABET, Volume 10 — nº 2](#),

Trabalho no Governo Lula: avanços e contradições. *José Dari Krein, Anselmo Luis dos Santos, Bartira Tardelli Nunes*

Quadro 2

Primeiro período Lula: medidas com potencial de ampliação da tela de proteção social do trabalho

Mensagem nº 132, de 09/04/ 2003, ao Senado requerendo retirada da urgência da tramitação do PLC 134/01; Mensagem nº 389, de 19/08/2004, à Câmara para retirar o projeto sobre terceirização .	Mensagem pedindo retirada da urgência da tramitação no Senado do projeto de lei aprovado pela Câmara que previa a prevalência do negociado sobre o legislado . Mensagem pedindo a retirada do projeto que regulamentava a terceirização, ampliando suas possibilidades de utilização.
Cancelamento dos subsídios para contratação por prazo determinado, 2003	Eliminação dos incentivos para a contratação por prazo determinado por meio do cancelamento de subsídios nas contribuições sociais. Era uma medida provisória criada para estimular a adoção da contratação por prazo determinado (lei 9.601/1998).
Revogação da Portaria 865/1995	A revogação da portaria do MTE que impedia fiscalização pelos auditores das cláusulas de contratos coletivos de trabalho
Pagamento da licença maternidade	Cancelamento das alterações da licença maternidade feitas em 1999, que estabeleciam o pagamento do salário maternidade diretamente pelo INSS e não mais pelo empregador, que era depois ressarcido. Facilita a vida das mulheres gestantes.
Adoção de uma Política de Salário Mínimo (Início em 2005)	A política de valorização do salário mínimo prevê um reajuste de acordo com o INPC do ano anterior acrescido de um aumento real correspondente à variação do PIB de 2 anos anteriores. Ainda que repetida via medida provisória, a conversão em lei somente se dá no período Dilma.

Quadro adaptado de: [Revista da ABET, Volume 10 — nº 2](#),

Trabalho no Governo Lula: avanços e contradições. *José Dari Krein, Anselmo Luis dos Santos, Bartira Tardelli Nunes*

2.1.2 Segundo Governo Lula.

No segundo Lula, as medidas flexibilizadoras foram mais escassas, entre elas apontam-se: a regulamentação do trabalho em transporte rodoviário de cargas⁴¹ e do trabalho rural por tempo determinado.⁴² A primeira estimulou as relações de emprego disfarçadas, com decorrente enfraquecimento de garantias e de direitos trabalhistas (CAMPOS, 2009).

Quanto ao trabalho rural temporário, a justificativa era a de que estimularia a formalização no campo mediante contratos por tempo determinado, liberando o empregador de registrar o contrato na carteira de trabalho e de incluir o nome do trabalhador no livro ou ficha de registro de empregados (Krein, Santos e Nunes, 2011). Passados dois meses, o contrato se transformaria em indeterminado⁴³. A lei trouxe retrocessos similares àqueles no caso do Simples Nacional, com caráter flexibilizador inegável.

Em março de 2007, com vetos, foi sancionada a lei que criou a “Super Receita”.⁴⁴ Em seu bojo, a Emenda aditiva 03 retirava dos auditores fiscais do trabalho poder de fiscalização ao definir que o reconhecimento da relação de emprego era de competência exclusiva da Justiça do Trabalho. Dessa forma, o auditor ficava proibido de multar quando constatada a existência de relação de emprego disfarçada antes que o Judiciário se pronunciasse definitivamente a respeito. Por pressão social, jurídica e sindical, o Presidente Lula vetou a Emenda⁴⁵. Acaso não houvesse o veto estaria sendo estimulada prática reiterada e crescente de contratação simulada da relação de emprego por meio de PJ’s (Pessoas Jurídicas).

No campo das medidas que ampliaram a regulação pública do mercado de trabalho, temos nesse período, em síntese: a política de valorização do salário mínimo; a ampliação do seguro desemprego no decorrer da crise de 2008 e 2009; o movimento de aumento da formalização do emprego; a legislação do estágio; algumas disposições para as trabalhadoras domésticas, com estímulo à formalização e com ampliação do instituto da estabilidade da gestante; e, contratação e políticas de estímulo para inclusão do autônomo na seguridade social.

Como se viu anteriormente, a política de valorização do salário mínimo se manteve, com grande relevância na estruturação do mercado de trabalho, no combate à pobreza e na melhora dos rendimentos dos trabalhadores com menores salários, dos aposentados e dos beneficiários dos Benefícios de Prestação Continuada, tendo sido elemento importante no enfrentamento da crise de 2008. Essa política é responsável por parte expressiva da melhora de indicadores sobre distribuição pessoal de renda e tem relação com o aumento real do salário mínimo. O salário mínimo também é extremamente importante para determinar a elevação das remunerações de base e influencia as negociações dos pisos salariais das categorias profissionais.

⁴¹ Leis 11.196/2005 e 11.442/2007.

⁴² Medida Provisória 410/2007.

⁴³ Medida Provisória 410/2007, transformada na lei 11.718/2008.

⁴⁴ Lei nº 11.457/2007.

⁴⁵ Aas razões do veto estão na Mensagem nº 140, disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2007/Msg/VEP-140-07.htm.

Já a ampliação do seguro desemprego para sete meses foi instituída para os trabalhadores dos setores econômicos mais atingidos pela crise de 2008/2009. E a nova lei do estágio colocou limites ao seu desvirtuamento: ao vinculá-lo, como condicionantes de validade, ao projeto pedagógico da escola; ao prever jornada limite de 6 horas diárias; ao introduzir férias; ao limitar a duração no máximo a dois anos; ao estabelecer cota de 10% para deficientes; e, ao prever a remuneração em estágios não-obrigatórios.

Outra iniciativa ampliadora da proteção social foi a do Micro Empreendedor Individual, MEI, referido no item anterior, possibilitando ao autônomo ou ao empreendedor individual recolher a contribuição social ao INSS, assegurando-se a condição de sujeito do sistema de seguridade social.

Além disso, as instituições públicas que tem a função de garantir a efetividade da aplicação dos direitos trabalhistas (Justiça do Trabalho, Sistema de Fiscalização e Ministério Público do Trabalho), contribuíram para explicar, dentre outras razões, o crescimento do emprego formal acima do nível de criação de novas ocupações, por meio de suas ações de fiscalização e interpretação e aplicação do arcabouço legal vigente (Baltar, et al 2008). Apesar disso, a tendência prevalente em suas ações é a de estimular a conciliação entre empregadores e empregados e não a aplicação irrefutável dos direitos. É uma situação que permite às empresas utilizar a estratégia de não cumprir a legislação como forma de aumentar a sua competitividade no mercado, o que, entre outros fatores, ajuda a explicar a alta ilegalidade no trabalho. Seguem o Quadro 03 e Quadro 04 relacionam essas medidas.

Quadro 03

2007-2010, segundo Lula: Medidas com potencial flexibilizador da proteção social ao trabalho

Lei nº 11.442/07. Trabalho transporte rodoviário de cargas.	Não há vínculo de emprego, 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. Essa categoria perde direitos trabalhistas.
Portaria nº 42/07 MTE Intervalo intrajornada	Autoriza a redução do intervalo intrajornada por meio de negociação coletiva de trabalho, dando prevalência ao negociado sobre o legislado.
Lei nº 11.603/07 Comerciantes. Trabalho aos domingos	Ratifica a possibilidade do trabalho aos domingos para comerciários. Mas colocou limites: a permissão de trabalho em feriados e domingos nas atividades do comércio passa por convenção coletiva, desde que observada a legislação municipal; e a garantia de folga de 2 domingos no mês.
Lei nº 11.718/08 Contrato trabalhador rural por pequeno prazo	Autoriza a contratação de empregados rurais sem registro na Carteira de Trabalho, para serviços com duração até 2 meses. Os direitos trabalhistas serão pagos diretamente ao trabalhador, mediante adição à remuneração acordada.

Elaboração: Nunes, 2010 com modificações e atualizações.

Quadro 04

2007-2010, segundo Lula: medidas que ampliam a tela de proteção

Veto Presidencial	Veto presidencial à Emenda 03 introduzida no projeto de lei da Super Receita vedando ao auditor fiscal autuar as empresas com relação de emprego disfarçada antes de a Justiça do Trabalho se pronunciar sobre a existência da relação de emprego. Na prática, acaso não tivesse havido o veto, a burla seria estimulada, com retirada de obstáculos à contratação como PJ (Pessoa Jurídica), que burla a legislação do trabalho.
Lei nº 11.644 Período de experiência	Proíbe que o período de experiência exigido seja maior do que 6 meses.
Lei nº 11.788/08 Estágio	Trata-se de lei que introduziu fortes inovações nas normas que regem o estágio, dentre elas, a redução da carga horária dos estágios de alunos dos ensinos médio e superior para 6 horas/dias e 30/horas semanais, e a concessão de recesso remunerado de um mês após um ano de estágio ou proporcionais para prazos menores.
Micro Empreendedor Individual, MEI, 2009	Reduz o valor da contribuição previdenciária do autônomo ou do micro empreendedor individual.
Seguro Desemprego	Ampliação das parcelas de seguro desemprego para 7 meses aos setores mais atingidos pela crise econômica de 2008/2009

Elaboração: Nunes, 2010 com modificações e adaptações.

Portanto, os movimentos são contraditórios. Por um lado, houve algum avanço na regulação pública do trabalho; por outro, persistiu o movimento inserido na lógica das mudanças mais estruturais de um capitalismo globalizado e financeirizado, tendendo a fragilizar a regulação pública e fortalecer soluções autônomas, com aumento do poder discricionário dos empregadores em determinar as condições de uso e remuneração do trabalho.

A terceirização avançou como forma de contratação da força de trabalho. Nesse cenário, um projeto de lei recentemente aprovado pela Câmara dos Deputados, o PL 4330, hoje já em tramitação no Senado Federal, a legitima, ampliando-a para todas as atividades e setores, sem quaisquer limites, sob o eufemismo de contratação de empresas especializadas. Essa proposta, acaso aprovada, representará verdadeiro retrocesso, inclusive em relação à Súmula 331 do TST que a veda nas atividades fim.

Assim, ainda que os dados do mercado de trabalho tenham apresentado melhorias, a informalidade e a rotatividade se mantiveram elevadas no período (Baltar et al, 2010). E apesar desse melhor desempenho, a tendência de flexibilização das relações de trabalho persistiu, em aspectos relacionados a elementos centrais da relação de emprego: remuneração variável, jornada flexível e formas de contratação.

2.2 Primeiro período do Governo Dilma

Dilma venceu as eleições em um contexto de melhoria dos dados do mercado de trabalho e em meio ao acirramento da crise econômica que assolou o mundo. Ainda que os movimentos contraditórios persistam e apesar de mantido o tripé que fundamenta a economia, os dados do desemprego se mantiveram positivos e, quanto às medidas legislativas, a tendência foi de uma maior proteção aos trabalhadores do que aquelas que flexibilizam direitos, como os Quadros a seguir evidenciam.

No início do governo, lei assegurou o aviso prévio proporcional ao tempo trabalhado⁴⁶, o que algumas convenções coletivas já dispunham. Aliás, trata-se de preceito constitucional. No mesmo ano, foi assegurado que os trabalhadores com deficiência física continuariam a perceber o Benefício de Prestação Continuada, BPC, quando entrassem no mercado de trabalho, ficando apenas suspenso e não cancelado, representando conquista em relação à situação anterior⁴⁷.

Quanto ao emprego doméstico e ao trabalho da mulher houve avanços. Em 2013, lei⁴⁸ assegurou às empregadas domésticas a estabilidade provisória da gestante, como, aliás, vinha se posicionando a jurisprudência trabalhista. Já às mulheres que desenvolvem exclusivamente trabalho doméstico, no âmbito da residência, com renda familiar de no máximo dois salários mínimos, foi possibilitado contribuírem à Previdência Social com alíquota diferenciada de apenas 5% do salário mínimo, ampliando o leque de proteção social, inegavelmente. Também quanto às domésticas, em 2014 foi instituída multa de R\$ 295,00 para o empregador que deixa de registrar a carteira de trabalho,⁴⁹ complementando o rol de medidas em prol dessa categoria de trabalhadores em que as mulheres são prevalentes.

Ainda em relação às domésticas, depois de longo período de tramitação e com muitas resistências no Parlamento, foi aprovada a chamada “PEC das Domésticas”⁵⁰, alterando a redação do parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e urbanos e rurais. Apesar de seu indiscutível avanço, a regulamentação da PEC pelo Parlamento (Biavaschi, 2014) foi muito demorada. Sua recente aprovação pelo Senado não permite que se a analise cuidadosamente, em seus avanços ou recuos.

Outra conquista que pende de regulamentação é a representada pela Emenda Constitucional nº 81 que, aprovada depois de longa tramitação, autoriza a expropriação da propriedade rural e urbana que tiver trabalho análogo ao de escravo ou cultivo de plantas psicotrópicas, sendo, em tais casos, destinadas à reforma agrária e a programas de habitação popular, sem indenização ao proprietário.

Vale também mencionar a regulamentação aprovada em 2012, destinada a regulamentar a profissão dos motoristas. Uma de suas principais alterações positivas é o controle da jornada, retirando essa categoria do campo de aplicação da regra de exceção da CLT que exclui as atividades externas dessa proteção. Obrigando a fiscalização, esse controle, segundo a lei, pode ser feito em diário de bordo, papeleta, ficha de trabalho, ou mesmo por meio eletrônico, como é o caso do GPS. Apesar dos avanços que essa disposição introduz, recentemente foi aprovada e,

⁴⁶ Lei nº 12.506/2011

⁴⁷ Lei nº 2.470/2011

⁴⁸ Lei nº 12.812/2013

⁴⁹ Lei nº 12.964/2014

⁵⁰ Emenda Constitucional nº 72.

mais recentemente, sancionada lei redutora de alguns direitos dessa categoria, inclusive objeto de negociação entre motoristas em greve e o governo.

Quadro 05

2011- 2014, primeiro período governo Dilma: medidas aprovadas que ampliam a tese de proteção social ao trabalho.

Deficientes físicos Lei 12.470/11	Agora as pessoas com deficiência que recebem o Benefício de Prestação Continuada (BPC) não perderão mais o benefício quando entrarem no mercado de trabalho, de acordo com a Lei 12.470/11. O BPC será apenas suspenso.
Aviso prévio proporcional Lei 12.506/11	Estabelece que o aviso prévio é proporcional ao tempo de trabalho. Para cada ano de trabalho adiciona-se 3 dias de aviso prévio. É uma lei que apresenta controvérsias, especialmente para os demitidos antes de um ano de serviço.
Trabalho a distância Lei 12.551/11	Equipara o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.
Política de valorização do Salário Mínimo	Formalização da política de valorização do salário mínimo, que prevê a majoração por meio de uma fórmula que combina a inflação do ano anterior com o PIB de dois anos atrás.
Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas	É um documento que comprovará inexistência de débitos junto a Justiça do Trabalho, permitindo, assim, acesso por parte de empresas a empréstimos, programas de incentivo fiscais e participação em licitação pública
Empresa Individual de Responsabilidade Limitada (Eireli)	Empresas com faturamento anual acima de R\$120 mil vão ter seus impostos reduzidos entre 12% e 26% em relação ao que pagavam anteriormente. Outra novidade é que o pequeno empreendedor poderá constituir empresa sem necessidade de sócio. Coloca-se um ponto de interrogação: seria mesmo uma medida positiva?
Previdência social	Reduz de 11% para 5% a alíquota da contribuição para microempreendedor individual que comprove renda anual de até R\$ 36 mil. Ainda possibilita que mulheres dedicadas exclusivamente ao trabalho doméstico em sua residência com renda familiar de, no máximo, dois salários mínimos, possam contribuir para a Previdência com alíquota diferenciada, equivalente a apenas 5% do salário mínimo.
Jornada do Motorista Lei nº 12619, de 30/04/2012	Legislação reivindicada pela categoria dos motoristas que regulamenta a profissão. Entre as principais mudanças está o controle da jornada dos motoristas que, antes, poderiam estar inseridos na exceção do artigo 62 da CLT que dispõe que trabalhadores que exercem atividades externas são excluídos do capítulo de proteção da jornada. A lei obriga a fiscalização que poderá ser feita por meio de anotação em diário de bordo, papeleta ou ficha de trabalho, ou por meio eletrônico, como o GPS.
Estabilidade para gestante Lei nº 12.812, 16.05. 2013	Acrescenta à CLT o artigo 391-A para assegurar a estabilidade provisória à gestante, de que trata o artigo 10 do ADCT às empregadas que tenha gravidez confirmada no curso do aviso prévio, seja este trabalhado ou substituído por pagamento em dinheiro. A jurisprudência já vinha entendendo assim.
Multa não registro doméstica Lei 12.964/14	Prevê multa de R\$ 295 para o empregador que deixar de registrar a carteira do empregada, obrigatoriedade que, aliás, já estava expressa na lei 5.859, de 11 de dezembro de 1972, que elevou as trabalhadoras domésticas à condição de sujeitos previdenciários, assegurada o registro do contrato na carteira de trabalho e férias depois de 12 anos de trabalho.
Lei 12996/2014 regulamentado pela Portaria 1565/2014	Aprovado pagamento de adicional de periculosidade para motoboys e outros profissionais que utilizam a motocicleta no trabalho. Na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) passa a ser considerado perigosa a atividade de quem trabalha em motocicleta. Dessa forma, os motoboys passam a ter direito a adicional de 30% sobre o salário.
Emenda Constitucional nº72. A PEC das domésticas	Altera o § único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre trabalhadores domésticos e demais trabalhadores urbanos e rurais. Apesar de se tratar de um avanço, foi difícil e demorada sua regulamentação, que acaba de ser votada pelo Senado, demanda análise cuidadosa para se ver seus avanços ou recuos.
Emenda Constitucional nº81	Dá nova redação ao art. 243 da Constituição Federal. "Art. 243. As propriedades rurais e urbanas de qualquer região do País onde forem localizadas culturas ilegais de plantas psicotrópicas ou a exploração de trabalho escravo na forma da lei serão expropriadas e destinadas à reforma agrária e a programas de habitação popular, sem qualquer indenização ao proprietário e sem prejuízo de outras sanções previstas em lei, observado, no que couber, o disposto no art. 5º. Parágrafo único. Todo e qualquer bem de valor econômico apreendido em decorrência do tráfico ilícito de entorpecentes e drogas afins e da exploração de trabalho escravo será confiscado e reverterá a fundo especial com destinação

	específica, na forma da lei." (NR). Trata-se de Emenda que pende de regulamentação.
--	---

Elaboração própria

Quanto às medidas com potencial flexibilizador aprovadas no período, ainda que tenham persistido, seu número é decrescente em relação aos dois períodos Lula e, comprovando a hipótese da contradição, a própria natureza flexibilizadora dessas medidas é polêmica, por apresentarem aspectos negativos e positivos, como se vê, em síntese.

Quadro 06 - 2011- 2014 - medidas aprovadas com potencial flexibilizador

Lei nº 12.690, de 19 de julho de 2012	Dispõe sobre organização e funcionamento das Cooperativas de Trabalho; institui o Programa Nacional de Fomento às Cooperativas de Trabalho, PRONACCOOP; revoga o parágrafo único do art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT . Um dos pontos polêmicos é a regulamentação das cooperativas de trabalho, legitimando-as.
Medida Provisória nº 597, transformada na Lei 12.832/2013	Medida Provisória publicada no Diário Oficial da União em 26 de dezembro de 2012 para entrar em vigor em 1º de janeiro de 2013. Fruto de reivindicações dos trabalhadores, sobretudo bancários, transformada em lei com a Lei 12.832/2013, isenta do IR de pessoa física o recebimento de até 6 mil reais em forma de PLR. O potencial é flexibilizador na medida em que reduz a contribuição para a constituição de um fundo público, havendo renúncia fiscal e estimulando a luta pela ampliação não do salário direto, mas da participação nos lucros, de natureza indenizatória.
PLC – da Câmara dos Deputados nº 41/2014	Revoga dispositivos da Lei nº 12.619, de 30 de abril de 2012 – Altera a lei que regulamenta a jornada de trabalho dos motoristas profissionais. O tempo máximo ao volante passa de 4 horas para 5,5 horas, enquanto o intervalo de descanso diminuirá de 9 horas para 8 horas. Aprovadas no Senado as Emendas nºs 4, 5, 9, 12, 15 e 16 oferecidas pelo Senado Federal ao presente projeto, a proposição foi encaminhada à sanção em 23/02/2015.
Lei Complementar nº 147, de 07 de agosto de 2014	O regime de tributação simplificada tem como critério de adesão apenas o porte e o faturamento do empreendimento em vez da atividade exercida. Dessa forma, vários tipos de profissionais liberais são incluídos no Supersimples, como advogados e corretores, com redução das fontes de financiamento do fundo público.

Além dessas medidas, há outras em tramitação que são polêmicas, encaminhadas por deputados ou pelo Executivo. Depois da vitória no segundo turno das eleições, em dezembro de 2014, antes da posse oficial em 1º de janeiro de 2015, foram encaminhadas pelo Executivo ao Parlamento as Medidas Provisórias 664⁵¹ e 665⁵², com redução de direitos sociais, em especial quanto ao seguro desemprego. As Centrais Sindicais se posicionaram contrárias a essas duas medidas, por redutoras de direitos, convocando mobilizações em repúdio e, sobretudo, à política fiscal e de arrocho no bojo da qual foram produzidas.

⁵¹ A Medida Provisória 664, de 30 de dezembro de 2014, altera as Leis no 8.213, de 24 de julho de 1991, nº 10.876, de 2 de junho de 2004, nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e a Lei nº 10.666, de 8 de maio de 2003; na prática, impõe novas condicionantes à concessão de auxílio doença e pensões por morte.

⁵² Altera a Lei no 7.998, de 11 de janeiro de 1990, regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial e institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT. Na prática impõem novas regras e limites para a concessão do seguro desemprego, estabelecendo condicionantes e prazos que dificultam a obtenção desse benefício, dada ao curto tempo de vida dos contratos, como se analisou em outro item, impondo redução a direitos.

Ainda, tramitam no Parlamento projetos de lei visando a regulamentar a terceirização – como é o caso do PL 4330/04, antes referido, apresentado pelo Deputado Sandro Mabel, com substitutivo do Deputado Santiago, recentemente votado e aprovado pela Câmara dos Deputados e em tramitação no Senado Federal; do PLS 87/2012, igualmente em tramitação; e, do PL 7892/2014, recentemente apresentado à Câmara⁵³ - que liberam a terceirização para todas as atividades, meio ou fim, correspondendo a um retrocesso em relação aos limites colocados a essa forma de contratar pela Súmula 331 do TST e que, como já sublinhado, se aprovados, reduzirão direitos, acirrarão desigualdades e fragilizarão ainda mais a organização dos trabalhadores. Essas propostas têm forte apoio dos setores empresariais, em especial da Confederação Nacional da Indústria, CNI e da Confederação Nacional da Agricultura, CNA.

Completando a lista dos projetos polêmicos em andamento, vale lembrar dois: um deles, gestado no Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, visando à institucionalização do Acordo Coletivo Especial, ACE, que, de certa forma, revigora tentativa frustrada do período Fernando Henrique Cardoso, de alterar a natureza das fontes dos direitos trabalhistas, colocando o negociado em condição de supremacia sobre o legislado, favorecendo, no jogo livre das forças desiguais, os interesses empresariais; outro, que institui a Política Nacional de Participação Social, PNPS, visando a um Sistema Único do Trabalho (SUT) pelo qual, ainda que sutilmente, é retomada a ideia de negar o caráter de indisponibilidade das normas de proteção social ao trabalho⁵⁴ legislação trabalhista.

Recentemente, em meio à greve dos motoristas de caminhão, as notícias que a imprensa veicula são a de que o projeto aprovado no Parlamento brasileiro – PLC nº 41 da Câmara dos Deputados, aprovado no Senado com as Emendas 04, 05, 09, 12, 15 e 16 – foi objeto de acordo entre governo e os grevistas. Segundo noticiado, entre as medidas acordadas estão a aprovação da lei sem vetos, a ampliação da carência para financiamentos do BNDES, a criação de uma mesa de diálogo permanente e a manutenção do preço do diesel.

4. As Instituições Públicas e a Terceirização

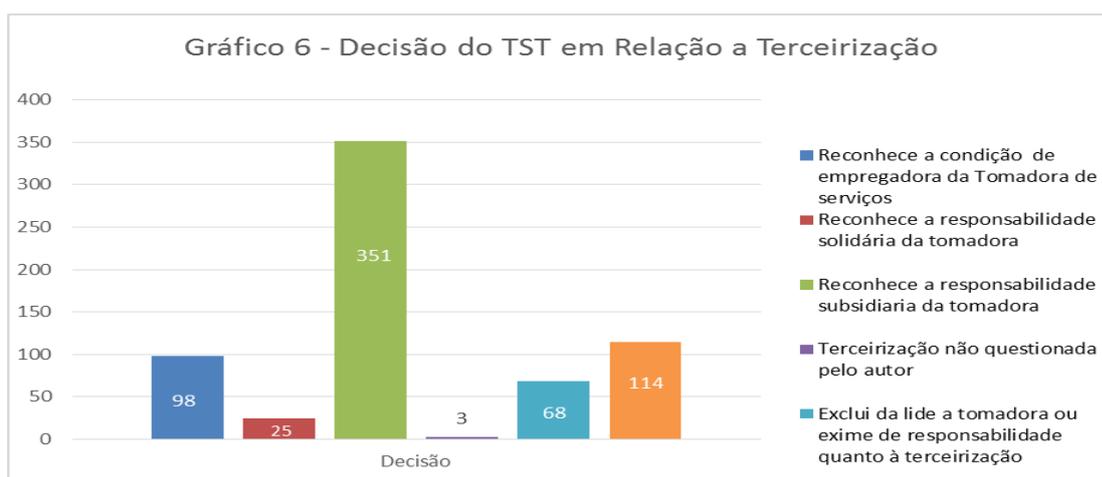
Nos estudos realizados no âmbito do eixo Terceirização, do projeto temático “Contradições do Trabalho no Brasil Atual. Formalização, precariedade, terceirização e regulação”, levantaram-se as principais tendências das decisões do TST em demandas tendo como objeto essa forma de contratar. As fontes prevalentes da pesquisa foram os Acórdãos do TST, disponibilizados em página de Internet e selecionados via uso de palavra chave, como se explicitará. Para esse estudo, partiu-se das seguintes hipóteses, que acabaram evidenciadas: as tensões sociais refletem-se no papel da Justiça do Trabalho, reproduzindo a condensação

⁵³ Tanto o PL 4430/2004, ao qual estão apensados os demais, quanto o PL 7892, dispõem sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes, tornando, na prática, legal essa forma de contratar para todas as atividades e ramos econômicos. Já o PLS 87, que tramita no Senado Federal tem, em síntese, as mesmas características, não avançando para a responsabilidade solidária e para a representação pelo sindicato preponderante.

⁵⁴ Trata-se do Decreto nº 8.243 de 2014.

material de forças presentes na sociedade; os pleitos dos atores e o conteúdo das decisões inserem-se na dinâmica e na complexidade das relações sociais, econômicas e políticas de um país no momento histórico em que produzidas; a Justiça do Trabalho brasileira, ainda que com contradições e dificuldades, tem sido lócus de resistência à ampliação da terceirização. Não à toa, mais recentemente os setores econômicos e financeiros deslocaram a arena de sua ação do Parlamento para o STF pretendendo que, em sede de Repercussão Geral, os 11 Ministros interpretem a Constituição de 1988 como se estivéssemos diante da Constituição Liberal de 1891: em síntese, a tese é a de que o TST, ao limitar a terceirização às atividades meio, cria obstáculos ao direito da livre iniciativa e à liberdade de contratar e, por isso, transborda os limites constitucionais. Essa Repercussão Geral, proposta em sede de julgamento de recurso extraordinário proposto de decisão do TST fundamentada nos limites colocados pela Súmula 331, ainda não foi julgada quando à questão de fundo suscitada. A mobilização das Centrais Sindicais e entidades de representação do mundo jurídico que compõem o Fórum Nacional Em Defesa dos Direitos dos Trabalhadores Ameaçados pela Terceirização, FÓRUM, tem sido grande em repúdio à tese da Repercussão Geral.

A investigação dos acórdãos do TST tendo como objeto a terceirização permite afirmar que a Justiça do Trabalho, mesmo com suas contradições, tem sido um espaço de resistência. Forte no entendimento consolidado pela Súmula 331, tem colocado freios a essa forma de contratar ao reconhecer, por exemplo, como empregadora, a contratante da terceira para atividades que lhes são permanentemente necessárias. Para os casos de fraude, tem atuado intensa e predominantemente coibidora à terceirização, reconhecendo o vínculo de emprego direto com a Tomadora dos serviços, como se pode constatar no gráfico a seguir.



Fonte: TST. Apud: Biavaschi, Droppa e Marques, 2015

O importante é reter que as decisões do TST e da Justiça do Trabalho, como um todo, tendem a resistir à terceirização, posturas tomadas com base em um processo dialético que acontece no âmbito do Poder Judiciário e que reflete as tensões que se dão na sociedade a partir de suas especificidades.

Por outro lado, acompanhou-se a ação de atores sociais diante do projeto de lei nº 4330/04, que busca regulamentar a terceirização no Brasil, quer na resistência quer na aprovação, acompanhando-se a dinâmica mais atual do deslocamento, pelo poder econômico, sobretudo, do eixo das discussões do Parlamento para o STF, em sede de Repercussão Geral, onde está sendo questionada a possibilidade de o TST limitar a terceirização apenas às atividades meio. O argumento usado pelo Relator, Ministro Luiz Fux, ao propor a Repercussão Geral, foi o de que essa limitação fere suposto direito constitucional da liberdade de contratar, fundamentado no princípio da livre iniciativa. Desconstituir tal falácia tem sido uma das preocupações da pesquisa a partir, inclusive, do próprio texto constitucional.

No final do ano de 2014, a luta pela imposição de freios à terceirização ganhou uma “batalha”: o Procurador Geral da República emitiu parecer pelo não conhecimento de um recurso extraordinário que tramita no STF e na prática suspende os efeitos da Súmula 331 do TST que, como vimos no decorrer de nossas investigações, impõe limites à terceirização. Ainda quanto à agenda positiva, o FÓRUM, em 22 de janeiro de 2015, obteve do Ministro Miguel Rossetto, Secretário Geral da Presidência, apoio à linha que representa ao afirmar que: há um movimento forte na sociedade de apropriação da renda do trabalho por setores que desejam preservar sua renda dispondo da renda alheia. Não é com essas variáveis que o Governo trabalha. Nos compromissos assumidos pela Presidenta diz ele ser clara a posição no sentido da preservação da renda, dos salários e dos direitos. Registra que vivemos a experiência da terceirização e que sabemos não é boa. No entanto, há uma agenda positiva de primarização que se constitui em memória política importante e em experiência positiva para o diálogo.

Uma das conclusões a que se chega é a de ser fundamental que as instituições públicas - com incumbência de concretizar e fiscalizar a aplicação das normas de proteção social ao trabalho - coloquem freios à ação predatória de um capitalismo desregulamentado, que tem na terceirização uma de suas expressões. Ação essa que não tem contribuído para a construção de um mundo do trabalho estruturado na justiça e na igualdade (Biavaschi & Santos, 2014).

Considerações Finais

A opção de apresentar os movimentos contraditórios tem a finalidade de se trazer elementos que permitam se reflita sobre as tendências e os embates no mercado e nas relações de trabalho. Do ponto de vista do mercado de trabalho, não se identificou no período a reversão de suas características estruturais (excedente de força de trabalho, ocupações em atividades de baixa produtividade, informalidade, baixos salários, alta desigualdade etc.). No entanto, o que se viu é que houve aumento do assalariamento, da formalização e da renda dos trabalhadores, abrindo-se a perspectiva de o País avançar nesse sentido. Esses indicadores ocorreram em um contexto de expressivas transformações, com aumento do peso dos serviços nas ocupações geradas, com uma População Economicamente Ativa, PEA, que cresceu menos e se tornou mais feminina, escolarizada e mais velha.

Assim, o mercado de trabalho de 2013 mostrou-se substantivamente distinto daquele do começo do século XXI, abrindo, por um lado, novas possibilidades e, por outro, trazendo novos obstáculos. As possibilidades estão relacionadas à perspectiva de continuidade dessa tendência, o que poderá resultar em alteração do poder de quem vende a força de trabalho. Já os obstáculos advêm das características da dinâmica econômica, que tende a aprofundar a heterogeneidade e a segmentação do mercado de trabalho. Em relação à regulamentação do trabalho e da tela de proteção social dos assalariados, houve mudanças expressivas, com melhoria nos indicadores e fortalecimento das negociações coletivas. Mas, também, houve continuidade do processo de flexibilização em importantes elementos da relação de emprego, como é o caso da terceirização, da remuneração variável e da maior maleabilidade na utilização do tempo de trabalho, com redução progressiva a partir do segundo governo Lula, atingindo níveis menores no governo Dilma, em que as medidas flexibilizadoras perderam para as que ampliam o leque da proteção.

Apesar de expressivas, as alterações foram pontuais como as normas formais indicam. Segundo se vê nos Quadros, Tabelas e Gráficos, entre as medidas que fortaleceram a regulação pública do trabalho destaca-se a política de valorização do salário mínimo. Entre as que reforçaram a flexibilização, reduzindo a proteção social, estão a Lei de Falências, a Reforma da Previdência, e a Medida Provisória que restringe o acesso ao seguro desemprego, esta em processo de análise pelo Legislativo. No entanto, não houve reforma global e profunda do arcabouço legal/institucional que regula o mercado de trabalho e define a tela de proteção dos assalariados. Se, por um lado, na agenda das reformas em disputa, os atores sociais, políticos e sindicais tiveram força para barrar certas proposições que não lhes eram favoráveis, tanto os defensores da flexibilização quanto os adeptos do aprofundamento da proteção social não lograram concretizar as reformas estruturais que defendem. Esse embate pode ser exemplificado com as tensões em torno da terceirização e sua regulamentação e nas agendas dos setores empresariais e dos trabalhadores.

Nesse cenário, a pesquisa que fundamenta este texto demonstra que a Justiça do Trabalho, ainda que com sublinhadas contradições, tem sido *locus* privilegiado de resistência ao aprofundamento do fenômeno, colocando-lhe certos freios e condicionantes de validade, bem como relevante nesse sentido tem sido a atuação do Ministério Público do Trabalho. Assim, mesmo com suas contradições, o papel dessas instituições públicas é relevante, possibilitando que se aposte em uma ação mais incisiva na efetivação dos direitos.

Assinalando-se que as tensões sociais em torno da regulação do trabalho são profundas na tecitura da sociedade brasileira, impactando o Congresso e as instituições com incumbência de concretizar as normas de proteção ao trabalho e fiscalizar sua aplicação - o que expressa a condensação de forças presentes na sociedade - deixa-se claro que a estruturação do mercado do trabalho está relacionada ao padrão de desenvolvimento que o País consegue imprimir e ao poder de barganha de suas forças sociais e políticas. E que, apesar das contradições, no período

focado – muito diferente, aliás, daquele dos anos 1990 em que prevaleceu como tendência a flexibilização e a redução da tela da proteção social - o tema da regulação foi conduzido a um patamar civilizatório mais elevado, apesar dos sinais de aprofundamento da crise a partir do final de 2014.

Referências Bibliográficas

- BALTAR, P.; Política Econômica, emprego e política de emprego no Brasil. In Estudos Avançados Vol 28 nº 81. São Paulo: USP, 2014 p.95-114.
- BALTAR, P. E. *Relatório Final da Pesquisa a Terceirização e a Justiça do Trabalho: diversidade regional*. Campinas, 2009, digitado. Disponível em: <http://www.trt4.jus.br/portal/portal/memorial/textos>
- BALTAR, P.; KREIN, J.D. “A retomada do desenvolvimento e a regulação do Mercado do trabalho no Brasil”. *Caderno CRH*, v. 26, n.68, Salvador, BA: maio/ago 2013.
- BELLUZZO, L.G. *O capital e suas metamorfoses*. São Paulo: Unesp, 2013.
- BIAVASCHI, M. B.; DROPPA, A.; MARQUES, A.C. R. C. *Superior Labor Court and the subtlety of the dialectics of decisions involving outsourcing: the elaboration of a database for the period 2000-2013*. Campinas, 2015, Digitado.
- BIAVASCHI, M.B. *O Direito do Trabalho no Brasil – 1930-1942: a construção do sujeito de direitos trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2007.
- CALVETE, C. **Redução da jornada de trabalho**: uma análise econômica para o Brasil. Tese (Doutorado em Economia) - Instituto de Economia - Universidade Estadual de Campinas, 2005.
- CAMARGO, J. M. (Org.). **Flexibilidade do Mercado de Trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1996
- CAMPOS, A.G. *Novos aspectos da regulação do trabalho no Brasil: qual o papel do Estado?* Texto para discussão: 1407. Brasília: IPEA, 2009. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/2607/1/TD_1407.pdf. Acessado em dezembro de 2014.
- CARDOSO, A. A década neoliberal. São Paulo: Boitempo, 2003.
- COLOMBI, A.P. F. *Entre a fragmentação e a ação unificada*: uma análise da atuação do Sindicato dos Bancários e Financeiros de São Paulo, Osasco e Região durante os anos 2000. Dissertação (Mestrado). Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia, Campinas, SP, 2014.
- DAL ROSSO, S. O debate sobre a redução da jornada de trabalho. **Associação Brasileira de Estudos do Trabalho** São Paulo, v. 5, 1998 (Coleção ABET – Mercado de Trabalho).
- DEDECCA, C. **Racionalização econômica e trabalho no capitalismo avançado**. Campinas: Instituto de Economia/ UNICAMP, 1999 (Coleção Teses).
- DEDECCA, C. S. Racionalização econômica e trabalho no capitalismo avançado. Campinas: UNICAMP – IE (Coleção Teses), 1999.
- DIEESE. “A jornada reduzida em turnos de revezamento: um direito ameaçado”. *Estudos e Pesquisas*, nº 70. São Paulo: Dieese, Out. 2013. In <http://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2013/estPesq70turnosRevezamento.pdf>. Acessado em 02/03/2014.

- GALVÃO, A. O movimento sindical no governo Lula: entre a divisão e a unidade. *V Congresso Latinoamericano de Ciencia Política* organizado por la Asociación Lationoamericana de Ciência Política (ALACIP). Buenos Aires, 28 a 30 de julio de 2010.
- GIMENEZ, D. M.; KREIN, J. D.; BIAVASCHI, M. B. As cooperativas de mão-de-obra e os tribunais regionais do trabalho. **Revista da ABET**, v. 3, n. 1, 2003. Disponível em: www.race.nuca.ie.ufrj.br/abet/revista/ Acesso em: 24 dez. 2005.
- KREIN, J.D. TEIXEIRA, M. As controvérsias das negociações coletivas no anos 2000 no Brasil, in VERAS de OLIVEIRA et all (org.). O sindicalismo na era Lula: entre paradoxos e novas perspectivas., 2014 pp 213-246
- KREIN, J.D. SANTOS, A.L. NUNES, B.T. Balanço do Trabalho no governo Lula: avanços e contradições. In. **Revista da ABET**, vol 12 nº 2. Julho/dezembro 2011; São Paulo: ABET/LTr, 2011.
- .KREIN. J.D. CASTRO, B. As mulheres submetidas a formas mais flexíveis de contratação. São Paulo: FES (caderno), 2015.
- KREIN, J. D. **As Relações de Trabalho na Era do Neoliberalismo no Brasil**. Editora LTr, IE/UNICAMP, Campinas – SP, 2013. Pp 319.
- .KRIEN, J.D. MANZANO, M.F. Notas sobre formalização. Estudo de Caso: Brasil. FORLAC – Programa de formalização na América Latina e no Caribe. Lima: Escritório Regional da OIT para a América Latina e o Caribe, 2014 in. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_245624.pdf
- NEUMANN, F. *Il diritto del lavoro fra democrazia e dittatura*. Bologna, Itáli: il Mulino, 1983
- NOBRE JUNIOR, H.; KREIN, J. D.; BIAVASCHI, M.B.. A formalização dos contratos e as instituições públicas. In: FAGNANI, E.; HENRIQUE, W.; GANZ LÚCIO, C. [Org.]. *Previdência Social: Como Incluir os Excluídos?* São Paulo: LTR, 2008, p. 119-135.
- NORONHA, E. **O modelo legislado de relações de trabalho e seus espaços normativos**. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) - Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas - Universidade de São Paulo, São Paulo, 1998.
- OFFE, C.. Diversidade de interesses e unidade sindical. In: OFFE, Claus. *Capitalismo desorganizado: transformações contemporâneas do trabalho e da política*. São Paulo, SP: Brasiliense, 1989, p. 199-222.
- PASTORE, J. **A flexibilidade do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1994.
- RAO, E. Dissertação de Mestrado pelo Instituto de Economia. Campinas: UNICAMP, 2013.
- SOUTO MAIOR, J.. *Os 50 (e tantos) anos do(s) golpe (s) contra a classe trabalhadora*, São Paulo, 2014. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/arquivos/2014/5/art20140507-08.pdf>.