



Carta Social e do Trabalho

ISSN 1980-5144

INSTITUTO DE ECONOMIA DA UNICAMP

Diretor

Fernando Sarti

Direção Executiva do CESIT

José Dari Krein

Anselmo Luis dos Santos

Conselho Editorial

Carlos Alonso Barbosa de Oliveira

José Carlos de Souza Braga

Marcio Percival Alves Pinto

Paulo Eduardo de Andrade Baltar

Edição e Coordenação de Pareceristas

Denís Maracci Gimenez

Anselmo Luis dos Santos

Membros do CESIT

Adriana Nunes

Alessandro Cesar Ortuso

Alexandre Gori Maia

Amilton José Moretto

Anselmo Luis dos Santos

Carlos Alonso Barbosa de Oliveira

Carlos Salas Paez

Daniel de Mattos Hofling

Daví José Nardy Antunes

Denís Maracci Gimenez

Eugênia Troncoso Leone

Geraldo Di Giovanni

José Dari Krein

José Ricardo Barbosa Gonçalves

Magda Barros Biavaski

Marcelo Weishaupt Proni

Márcio Pochmann

Marco Antônio de Oliveira (Licenciado)

Maria Alejandra Caporale Madi

Maria Alice Pestana de Aguiar Remy

Paulo Eduardo de Andrade Baltar

Sônia Tomazini (Licenciada)

Waldir José de Quadros

Walter Barelli

Wilnês Henrique (Licenciada)

Apoio Administrativo

Helena Coloma Medeiros

Projeto Visual e Editoração Eletrônica

Célia Maria Passarelli

CESIT – Instituto de Economia da Unicamp

Cidade Universitária Zeferino Vaz

Caixa Postal 6135 – CEP 13083-970

Campinas – SP

Telefone: 55 – 19 – 3521-5720

E-mail: cesit@eco.unicamp.br

www.eco.unicamp.br/cesit

TEMA: RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL NO SÉCULO XXI

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO

Denís Maracci Gimenez

Anselmo Luis dos Santos 1

ARTIGO

As Relações de Trabalho no Brasil
na Primeira Década do Século

José Dari Krein 2

A P R E S E N T A Ç Ã O

Denis Maracci Gimenez
Anselmo Luis dos Santos
(Editores)

A Carta Social e do Trabalho n. 22 traz o artigo “As relações de trabalho no Brasil na primeira década do século XXI” de José Dari Krein, professor e pesquisador do Cesit/IE/Unicamp. Krein parte da hipótese de que as relações de trabalho apresentaram um movimento contraditório nos anos 2000, qual seja: uma tendência de redução da força da tese da flexibilização externa no debate político nacional, a partir do momento que houve uma melhoria progressiva e substantiva do mercado de trabalho; mas, apesar disso, é possível perceber movimentos que também reforçaram a tendência de flexibilização, tais como o avanço da remuneração variável, da jornada flexível e da multiplicação das formas de contratação.

Em sequência, no artigo, são apresentadas as principais características das relações de trabalho e do sindicalismo brasileiro, depois, uma abordagem das principais tendências da regulação do trabalho nos anos recentes, destacando o que ocorreu no governo Lula, adiante, uma análise da situação do sindicalismo no governo Lula e, por fim, são elencados os principais temas da agenda do trabalho no debate político brasileiro.

O trabalho do prof. Krein, em síntese, demonstra que “o avanço da formalização coloca a oportunidade de superar um conjunto de problemas ainda marcantes no mercado e nas relações de trabalho brasileiras, com medidas de regulação” nos campos da terceirização, da redução da rotatividade no emprego, da jornada e dos acidentes de trabalho, do combate às práticas ilegais na contratação de empregados sem registro, dos processos fraudulentos de contratação de empregados disfarçados de pessoas jurídicas, do trabalho forçado e infantil, entre outros.

AS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL NA PRIMEIRA DÉCADA DO SÉCULO

*José Dari Krein*¹

Introdução

A experiência brasileira dos anos recentes contrapõe-se a três teses que ganharam relevância no debate acadêmico e político nos anos 90. Em primeiro lugar, dado o processo de reestruturação produtiva, especialmente com as inovações tecnológica, a tendência de o crescimento econômico não ser capaz de criar emprego. Portanto, a tese do fim do emprego não prosperou na realidade do mercado de trabalho brasileiro (Pastore, 1994; Baltar et al., 2010). Uma segunda tese hegemônica nos anos 90 foi de que a criação de emprego (redução do desemprego e da informalidade) somente seria possível caso houvesse uma maior flexibilização das relações de trabalho (Krein, 2007). E uma terceira tese, era de que o sindicalismo estaria em fase de declínio (não crise) estrutural, em que tenderia a perder força na sociedade, com a emergência de uma sociedade pós-industrial (Rodrigues, 1999; Boito, 2003 e 2011). A realidade empírica mostrou que nenhuma das teses foi comprovada pela experiência empírica brasileira. O presente artigo pretende discutir a segunda e a terceira tese em debate, buscando construir uma análise, ainda que preliminar, das relações de trabalho na primeira década do século XXI. A falácia da primeira tese fica evidente no texto do Anselmo Santos, demonstrando o forte dinamismo do mercado de trabalho nos anos 2000. Além disso, é importante destacar que apesar da significativa inflexão nas tendências recentes do mercado de trabalho, muitos dos problemas estruturais ainda permanecem e são expressivos, tais como: a alta informalidade, a taxa de rotatividade e os baixos salários.

O artigo parte da hipótese de que as relações de trabalho apresentaram um movimento contraditório nos anos 2000, com uma tendência de a tese da flexibilização externa perder força no debate político nacional a partir do momento que houve uma melhoria progressiva e substantiva do mercado de trabalho, com a elevação do nível de emprego, queda do desemprego, avanço da formalização dos contratos de trabalho, melhora da renda do trabalho, especialmente dos que estão na base da estrutura ocupacional. Apesar disso, analisando as medidas legislativas e as negociações coletivas é possível perceber movimentos que também reforçaram a tendência de flexibilização, tais como o avanço da remuneração variável, da jornada flexível e da multiplicação das formas de contratação.

Em relação ao movimento sindical, a hipótese é que há um fortalecimento nas negociações coletivas, especialmente as salariais e um aumento de seu poder de interlocução com o governo, mas ao mesmo tempo, o protagonismo como instituição capaz de vocalizar as inspirações mais gerais dos setores empobrecidos e de influenciar nos debates públicos na sociedade se reduziram.

¹ Pesquisador do Cesit e professor do Instituto de Economia da Unicamp.

Como primeira evidência pode-se observar as melhorias das negociações salariais, o aumento do número de greves. Ao mesmo tempo, há uma pequena queda na taxa de sindicalização e do apoio do sindicalismo na sociedade depois de 2006.

O texto está estruturado em 4 partes. Em primeiro lugar, serão apresentadas, de forma resumida, as principais características das relações de trabalho e do sindicalismo brasileiro. Em segundo lugar, será feita uma abordagem das principais tendências da regulação do trabalho nos anos recentes, destacando o que ocorreu no governo Lula. Depois, será analisada a situação do sindicalismo no governo Lula. Por último, nas considerações finais, serão elencados os principais temas da agenda do trabalho no debate político brasileiro.

1 As relações de trabalho no Brasil

O sistema de relações de trabalho no Brasil foi regulamentado nos anos 30/40 como parte de um projeto de desenvolvimento capitalista, que buscou viabilizar a industrialização. Como um dos elementos do projeto inclui-se a questão social a partir do trabalho. É sistema com base no positivismo e no corporativismo, em que o trabalho passa a ser reconhecimento socialmente², com a introdução de uma série de direitos trabalhistas individuais, muitos inspirados na Constituição Mexicana de 1917, na República de Weimar e na Encíclica Rerum Novarum (Biavaschi, 2007). Ao mesmo que reconhece o direito coletivo do trabalho, institui mecanismos de controle da organização sindical e da negociação coletiva por parte do Estado³. É um projeto de transformação da sociedade a partir do Estado, em que os sindicatos profissionais e econômicos teriam um papel de instituição de direito público, a quem caberia promover a harmonização de interesses entre empregados e empregadores, em nome do progresso e do bem-estar social.

A despeito do debate sobre a classificação do sistema de relações de trabalho brasileiro, pretende-se destacar, a participação decisiva do Estado⁴ na montagem da regulação do trabalho,

² O Brasil é um país como passado escravocrata, em que o trabalho manual é desvalorizado, pois é realizada por não cidadão. Uma das opções para mudar a noção do trabalho na sociedade foi estabelecer o seu reconhecimento social a partir da instituição de um conjunto de direitos trabalhistas. Os direitos têm um caráter seletivo, pois são para os trabalhadores da indústria e comércio, base da industrialização.

³ As principais características que ainda permanecem em vigor são: a determinação de uma estrutura sindical confederativa, definida a partir de categorias profissionais; organização sindical correspondente de trabalhadores (por categoria ou ofício) e empregadores (categoria econômica); a determinação legal do princípio da unicidade sindical, que significa a impossibilidade de ter mais de um sindicato na mesma base de representação, delimitada geograficamente (município); financiamento compulsório; filiação é individual e opcional; negociação anual, limitada ao âmbito da categoria profissional; o contrato coletivo assinado vale para todos os trabalhadores, inclusive para os não associados

⁴ Coube ao Estado a liderança e condução do processo de regulamentação do trabalho, mas em várias ocasiões ele próprio esteve dividido a respeito das soluções a serem adotadas e não se mostrou impermeável às pressões e aos interesses dos trabalhadores organizados e de lideranças empresariais, sobretudo destes últimos (Oliveira, 2002, p. 173).

dentro de uma perspectiva da estruturação de um Estado forte e centralizado, que fosse capaz de viabilizar o desenvolvimento econômico por meio da industrialização.

A regulação do mercado de trabalho, por um lado, estabelece um conjunto de direitos individuais que coloca limites na forma de uso da força de trabalho pelo capital, tais como⁵: jornada de trabalho de 48 horas⁶, proibição do trabalho de menores de 14 anos, regulamentação do trabalho feminino, remuneração obrigatória da hora-extra, descanso e férias remuneradas, condições de salubridade e proteção contra acidentes de trabalho, elevada indenização por dispensa imotivada – o que regulava a estabilidade no emprego para indivíduos com mais de dez anos de trabalho⁷ – e salário mínimo, entre outros (Costa, 2005). É uma legislação avançada, mas que tem problemas históricos de efetividade, pois o mercado de trabalho está em processo de constituição, com excedente de força de trabalho.

Do outro lado, o Estado também instituiu um sistema de organização sindical, de negociação coletiva e de solução de conflitos, formalizando a criação de um conjunto de instituições que estabelecem a forma da relação entre capital e trabalho. Nesse sistema, estão as Juntas de Conciliação e Julgamento, as Comissões Mistas, o Ministério do Trabalho (fiscalização e formulação de políticas), a Justiça do Trabalho, as entidades sindicais de trabalhadores e empregadores, o instituto da negociação coletiva e o sistema previdenciário.

A regulamentação do arcabouço legal e das instituições é caracterizada por uma ambigüidade. Por um lado, é concebida uma organização sindical com uma regulamentação detalhada e tutelada pelo Estado, inclusive enquadrando as categorias profissionais e econômicas, proibindo a concorrência (princípio da unicidade) e a organização e ação inter-categorias, criando um sistema hierarquizado e confederativo⁸, exigindo o reconhecimento estatal para a entidade exercer as prerrogativas sindicais e, ainda, dando poderes para o Executivo intervir nas entidades que se desviassem das funções a elas atribuídas. Mas, por outro lado, a ambigüidade está no fato de que a regulamentação dá reconhecimento e condições para as entidades sindicais se estruturarem, fazendo com que, nos momentos de democracia, estas pudessem, em muitas categorias, desenvolver lutas a partir da estrutura oficial. Apesar dos limites da estrutura oficial, as entidades de classe participaram e continuam participando dos momentos importantes da vida nacional. Tanto assim que, apesar das críticas à limitação trazida pelo controle estatal, a opção de

⁵ Cf. Biavaschi (2005), que faz um levantamento completo de todas as leis referentes ao trabalho no Brasil. No anexo do trabalho, há um quadro da legislação existente desde o Império e outro com as leis posteriores a 1930, possibilitando saber o que foi constituído nos anos 30 e 40.

⁶ A jornada legal hoje é 44 horas semanais.

⁷ A relativa estabilidade aos empregados com mais de 10 anos no emprego foi abolida em 1966 e introduzido o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço. A partir de então o empresário pode dispensar o empregado sem justificar.

⁸ Essas características permitem identificar o nosso modelo como corporativo, com viés anti-liberal. Corporativo nos termos de Schmitter (1974), como um sistema de representação de interesses em que há um número limitado de entidades, organizadas em categorias similares, com caráter compulsório, não concorrentes entre si, hierarquizadas, com monopólio de representação e reconhecidas, no nosso caso, pelo Estado.

praticamente todas as correntes político-sindicais foi de utilizar o arcabouço legal para, por meio dela, desenvolver as lutas dos trabalhadores.

A estrutura sindical se mostra extremamente flexível, com capacidade de adaptação a diferentes contextos históricos (Cardoso, 2003), passando a servir tanto para o movimento sindical tornar-se, por exemplo, um agente político importante em momentos históricos, quanto para reprimir, calar e controlar os sindicatos, em momentos políticos desfavoráveis aos trabalhadores. Ou seja, a mesma regulamentação pode ser utilizada para garantir uma série de salvaguardas para ação coletiva como para o estado intervir e controlar a organização dos trabalhadores.

A regulação social do trabalho, apesar de ter se constituído num avanço⁹, apresenta uma série de dificuldades que possibilita a permanência de uma ampla liberdade para os empregadores determinarem aspectos centrais da relação de emprego, o que evidencia o caráter flexível da legislação do trabalho, pois, diferentemente dos países desenvolvidos, não se conseguiu produzir uma ampla proteção social nem criar uma estrutura social mais homogênea na sociedade brasileira. Assim, apesar de o Brasil ter uma ampla legislação do trabalho, seis questões evidenciam o caráter flexível do seu mercado de trabalho: 1) as características estruturais do mercado de trabalho, com excedente estrutural de força de trabalho; 2) a efetividade dos direitos, ou seja, a possibilidade de ajuste por parte do empregador por meio do descumprimento da legislação; 3) o sistema de controle e burocratização da organização sindical e da negociação coletiva, com inexistência do direito de representação no local de trabalho; 4) a seletividade dos abrangidos pela proteção social, pois a legislação social não se aplicava à grande maioria dos ocupados (campo e serviços domésticos); 5) as opções políticas, em determinados momentos históricos, inviabilizando o avanço da regulação social; e 6) as restrições colocadas pela legislação, não inibindo a liberdade dos empregadores para determinar a alocação, a contratação e a remuneração do trabalho, em momentos cruciais da nossa história.

2 O novo sindicalismo – anos 80

O sindicalismo brasileiro, diferentemente, de outros países, ganha projeção a partir do final dos anos 70, no contexto de redemocratização. O combate à ditadura coloca na agenda nacional não só a democracia, mas a questão do desenvolvimento com resgate da dívida social e reversão da desigualdade na distribuição da renda, aflorando-se uma série de reivindicações e manifestações que foram sufocadas ou reprimidas durante os governos militares nos anos 60 e 70. Nos anos 80, tem-se um terreno fértil para o desenvolvimento das mobilizações, das lutas, das organizações sindicais e das negociações coletivas, pois se busca ampliar a participação e a explicitação de demandas sociais advindas do processo de acelerada industrialização e urbanização. Assim, os anos 80 representam grandes mudanças políticas e institucionais, que culminaram na elaboração de uma nova Constituição (1988).

⁹ O avanço não se refere somente ao passado escravocrata e liberal, mas também ao tamanho e peso do assalariamento industrial e urbano, que era pouco expressivo, disperso e heterogêneo. Araújo (2002) mostra que o sistema corporativo no Brasil, diferentemente de muitas experiências internacionais, tem um caráter inclusivo, ou seja, ele veio acompanhado de um conjunto de direitos até então inexistentes na nossa sociedade.

Nesse cenário de transição política e instabilidade econômica, com congelamento da estruturação do mercado de trabalho e com inflação crescente, os sindicatos conseguiram recuperar o papel de representação dos interesses de sua coletividade e, por meio de um expressivo movimento grevista¹⁰, abriram espaço para a reestruturação de suas organizações, a restauração da negociação coletiva e o exercício de pressão sobre o poder público na perspectiva de incluir na agenda nacional as demandas sociais e trabalhistas. Ao mesmo tempo, foi um agente importante, em conjunto com outras forças políticas, na luta pelo restabelecimento da democracia. Assim, conseguiram ter presença ativa na vida política e trabalhista do país durante a década. Não somente contribuindo para o processo de ampliação da proteção social e da regulação do trabalho como projetando uma série lideranças na sociedade, que irá culminar, por exemplo, com a eleição de Lula presidente.

Apesar da crescente importância na cena política, o movimento sindical e os partidos de esquerda não conseguiram influir para a resolução da crise econômica, o que possibilitou a vitória de governos conservadores, que apresentavam o ideário neoliberal como alternativa ao país.

3 Anos 90 – momento de fragilização e novas estratégias sindicais

No cenário, que combina estagnação e reorganização econômica com mudanças no papel do Estado, segmentação e esgarçamento do tecido social, gera um contexto não só desfavorável ao emprego como também à ação coletiva dos trabalhadores. Os indicadores sindicais, diferentemente da década anterior, apresentam uma piora substantiva, com a queda do número de greves¹¹ e da taxa de sindicalização¹², o aumento da pulverização sindical, a estagnação ou redução da regulamentação por meio da negociação coletiva e a perda do peso político do sindicalismo na sociedade¹³.

Nesse contexto político, o sindicalismo passa a ser combatido, em especial nos setores mais organizados, sendo classificado como uma instituição que atua contra a sociedade, pois defende interesses *corporativos*¹⁴, e contribui para a concentração de renda (Franco et al., 2003). Os portadores de direitos passam a ser considerados como '*privilegiados*'. Os "privilégios" dos integrados ao mercado de trabalho são contrapostos à falta de trabalho dos desempregados e excluídos do mercado de trabalho. Portanto, as iniciativas governamentais, foram no sentido de ampliar a flexibilização do trabalho como alternativa para enfrentar os crescentes problemas do mercado de trabalho (desemprego em massa, aumento da informalidade, queda nos salários). A agenda que se torna predominante é a neoliberal de redução de direitos e ampliação da flexibilização do trabalho, por meio de uma série de medidas pontuais que irão alterar elementos centrais da

¹⁰ Cf. uma análise das greves no período em Noronha (1994).

¹¹ O número de greves no Brasil caiu de quase 4000, em 1989, para pouco mais de 500 em 1999.

¹² A taxa de sindicalização do total de ocupados, segundo a PNAD caiu de 17,30, em 1992, para 16,8%, em 2002. A queda não é mais expressiva porque há certa compensação da diminuição da sindicalização no setor industrial, financeiro e de transporte pelo crescimento no segmento público, educação e rurais.

¹³ Os sindicatos perderam posições entre as entidades de maior confiança da população (Cardoso, 2003).

¹⁴ Corporativo, na visão difundida, significa a defesa de interesses da corporação em detrimento da sociedade.

relação de emprego, tais como a ampliação das formas de contratação atípicas¹⁵, no sentido de reduzir os custos e de facilitar a despedida; de jornada flexível (modulação anual, liberação trabalho aos domingos, jornada parcial, etc) e; de remuneração variável (especialmente o Programa de Lucros e Resultados).

Diante desse cenário adverso, muitos sindicatos incorporam na sua pauta de negociação proposições que contribuíram para flexibilização do trabalho, na pretensa esperança de manter ou criar empregos. Assim, muitos sindicatos acabam aceitando negociar demandas apresentadas pelo patronato ou pelo governo no campo da remuneração por resultado, dos benefícios (custos fixos), da jornada (banco de horas e trabalho aos domingos) e das formas de contratação (terceirização, temporária etc). Diante do crescente desemprego, a questão da manutenção do emprego ganha centralidade na agenda sindical.

Também é um fato que parte expressiva do sindicalismo brasileiro desenvolveu movimentos de resistência às políticas de caráter neoliberal, em conjunto com as entidades da sociedade civil. Um dos pontos de unidade do movimento sindical de diferentes correntes que compunham a Central Única dos Trabalhadores – principal central sindical – foi o combate às políticas neoliberais, que começaram a ser implementadas nos anos 90. A resistência foi muito importante, pois contribuiu para que o neoliberalismo fosse tardio e mais limitado do que muitos outros países latinos americanos.

Além disso, fruto da Constituição de 1988 e da presença do movimento social, desenvolve-se uma ampliação dos espaços de intervenção do sindicalismo em inúmeros fóruns institucionais de definição de políticas públicas. Segundo levantamento de Pochmann, Mendonça e Barreto (1998), chegaram a 40 os espaços institucionais com representação do movimento sindical, tais como o conselho curador do FGTS, o CODEFAT, o BNDES¹⁶, os conselhos populares etc. – possibilidades asseguradas, na sua maioria, pela Constituição Federal de 1988. A própria crise econômica da década de 90 e o processo de reformas estruturais impulsionam o movimento sindical a articular e participar de fóruns mais amplos de negociação, destacando-se a experiência das Câmaras Setoriais (setor automotivo, farmacêutico etc.) no começo da década. Esses espaços ajudam a dar função e legitimidade às Centrais Sindicais (Veras, 2004).

Enfim, praticamente todas as iniciativas políticas, assim como o ajuste econômico e a fragilização sindical, conspiram contra o trabalho. É nesse quadro que proliferam iniciativas legais, normas coletivas e práticas de flexibilização e precarização das relações de trabalho. Mas, ao mesmo tempo, os sindicatos, em conjunto com outras instituições, desenvolvem movimentos de resistência e de contraposição à tendência hegemônica em curso. Por exemplo, o neoliberalismo é tardio no Brasil pela existência de movimentos sociais e sindicais organizados no país, que apesar das adversidades continuaram tendo uma presença na sociedade brasileira. É uma resistência na sociedade que retardam e até limitam o processo de implementação do neoliberalismo no Brasil.

¹⁵ Atípicas, pois são fora do contrato padrão, que é por tempo indeterminado: contratação por prazo determinado, temporário, cooperativas, pessoa jurídica, autônomo, etc. No total foram introduzidas 9 formas de contratação atípica.

¹⁶ FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço); CODEFAT (Conselho de Administração do Fundo de Amparo ao Trabalhador); BNDES (Banco de Desenvolvimento Econômico e Social).

4 Lula e movimento sindical

A vitória de Lula representou uma esperança muito grande de parte expressiva do movimento sindical na perspectiva de reverter o quadro desfavorável dos anos 90, sob o neoliberalismo e de desestruturação do mercado de trabalho. No entanto, o começo do governo Lula, dentro do contexto de crise econômica, foi, em muitos aspectos, muito conservador, especialmente em relação à política econômica e a agenda de debates no Poder Legislativo. Apesar de alguma ênfase na área social e no aumento do diálogo com atores sociais, a agenda no Legislativo continuava muito conservadora, tais como na viabilização de uma reforma na previdência social do setor público e na defesa de alterações micro-econômicas para enfrentar a questão da taxa de juros e do desenvolvimento do país, tais como o privilegiamento do pagamento das dívidas do mercado financeiro em caso de falência da empresa, o crédito consignado etc. Em outros termos, o primeiro momento do governo Lula foi da posse até a crise política de 2005 (acusação de corrupção), foi marcado por algumas iniciativas sociais, mas como uma política econômica conservadora. No entanto, o quadro internacional favorável deu condições para o governo viabilizar o crescimento econômico e reverter alguns problemas estruturais, tais como o déficit nas contas externas. Assim, a partir de 2004, o país começa a crescer, com baixa inflação, proporcionando condições políticas para o incremento da área social. Processo que é acelerado no contexto da crise política de 2005.

A partir da crise política, o governo busca aproximar-se mais do movimento social e concede um aumento do salário mínimo e impulsiona as políticas de transferência de renda, por meio da expansão do Bolsa Família (uma remuneração para as famílias pobres condicionadas a frequência escolar dos filhos e a realização periódica de vacinas). Na luta política, em que setores mais conservadores atacam o governo, parte importante do movimento sindical vive um paradoxo, tendo “que se situar entre a defesa do governo e a condução das reivindicações dos trabalhadores que representava, produzindo com isso um acirramento das divergências internas” (Araújo; Oliveira, 2010, p. 2).

Logo após a crise, têm-se as eleições de 2006 e o presidente Lula se reelege com fortíssimo apoio dos pobres e de parte da classe média com receio da volta das políticas de privatizações. A partir da eleição começa a ocorrer uma inflexão na agenda, em que o tema do desenvolvimento e a questão social adquirem maior centralidade no País. Apesar do governo continuar tendo uma composição bastante heterogênea, há uma inflexão sobre o papel do estado, aproximando-o mais de um perfil desenvolvimentista. Nessa perspectiva, três exemplos podem ser citados. 1) o lançamento do Programa de Aceleração do Crescimento (PAC), que reúne um conjunto de obras, especialmente na área de infra-estrutura; 2) o Estado começa a reorganizar a máquina pública, totalmente sucateada no período anterior, com a contratação de servidores públicos e a reorganização de muitas carreiras, inclusive do magistério do ensino superior; 3) a agenda de flexibilização de direitos perde força como solução aos problemas do mercado de trabalho. A partir de então, o país, o Brasil apresenta um período de crescimento econômico médio de 4,5% ao ano (entre 2004 e 2010), de forte incremento do emprego regulamentado, de expressiva queda do desemprego e de recuperação, ainda que tímida, dos rendimentos do trabalho. É nesse contexto que se concretiza uma política de valorização do salário mínimo (recomposição pela inflação do ano anterior somada ao desempenho do PIB de dois anos atrás), depois do movimento sindical organizar

três jornadas (mobilizações) nacionais reivindicando-a¹⁷. Apesar da existência de uma agenda mais desenvolvimentista, o governo não conseguiu articular uma ofensiva política que viabilizasse algumas questões estratégicas para o país, tais a adoção de um padrão de desenvolvimento econômico e social nacional, que incluísse a criação de empregos em setores mais sofisticados tecnologicamente. O crescimento econômico e melhora de vários indicadores do mercado de trabalho possibilitou algum dinamismo para as reivindicações salariais no período, como será visto abaixo. No segundo mandato, parte expressiva do movimento sindical, com exceção de uma central mais a esquerda e pouco expressiva, tem uma interlocução mais intensa com o governo, apoiando-o abertamente na sociedade brasileira.

Na crise, o governo Lula entra em uma terceira fase, em que aprofunda a redefinição do papel do Estado na criação de condições para promoção do desenvolvimento e a interlocução com os movimentos sociais. A partir da crise de 2008, o governo assume uma posição bastante ativa na introdução de políticas anticíclicas, de estímulo ao consumo, ao investimento e a solvência do sistema financeiro nacional, protegendo-o da contaminação internacional.

Entre as medidas adotadas destacam: 1) redução do compulsório para que os bancos terem maior volume disponível aos empréstimos às famílias e empresas; 2) intervenção nos bancos públicos para assegurar o crédito, compensando a retração ocorrida no setor privado; 3) criação de um fundo garantidor da solvência para proteção dos pequenos bancos; 4) autorização aos bancos estatais comprarem instituições financeiras em dificuldade; 5) alavancagem do BNDES, com dinheiro do tesouro para emprestar, com juros subsidiados, às empresas em dificuldade ou para manutenção dos investimentos; 6) Incremento do PAC, especialmente com o lançamento de um grande programa de habitação e investimento em infra-estrutura; 7) manutenção da política de valorização do salário mínimo, o que significou um aumento real em torno de 5%; 8) reajuste do valor pago para as famílias pobres cadastradas no programa Bolsa Família; 9) ampliação do seguro desemprego para 7 meses nos setores mais atingidos pela crise. As medidas foram adotadas com apoio do movimento sindical, que conseguiu realizar mobilizações articuladas nos setores mais dinâmicos da sociedade brasileira. Assim, é relevante também a pressão política dos trabalhadores, ameaçados fortemente pela crise.

O resultado foi de que a crise foi relativamente curta e amena no País. Em 2009, o PIB teve uma pequena queda (-0,6%) e em 2010, o crescimento foi de 7,5%. No entanto, a crise atingiu de forma diferenciada os setores econômicos. O setor industrial apresentou os piores indicadores, com uma queda de 5,5% em 2009. No ano de 2010, o crescimento foi de 10,1%. No entanto, a demanda das famílias, apresentou uma variação positiva de 4,1% em 2009 e 7% em 2010, evidenciando que a dinâmica do PIB está fortemente vinculada com a ampliação do mercado interno. O desemprego cresceu pouco em 2009 e apresentou uma queda expressiva em 2010, chegando a menor taxa desde o final dos anos 80. O desemprego aberto em dezembro nas principais regiões metropolitanas foi de 5,2%. Apesar da melhora nos indicadores do mercado de trabalho, alguns problemas estruturais continuam persistindo, tais como: a alta rotatividade, a forte presença da informalidade, os baixos salários e a desigual distribuição de renda.

¹⁷ Conferir dados e uma análise mais acurada nos artigos de Baltar e Anselmo no presente livro.

Apesar da rápida e eficaz ação para conter os efeitos da crise, o governo está desafiado a enfrentar uma série de problemas para dar condições ao desenvolvimento sustentável do país, especialmente as relacionadas à sustentabilidade do crescimento econômico: taxa de juros, investimentos, preservação e articulação da indústria nacional, o déficit comercial externo. Além disso, faz-se necessário combinar o crescimento, como pressuposto, para a efetivação de uma série de outras políticas sociais, ambientais e trabalhistas na perspectiva de o país continuar avançando para a construção de uma sociedade menos desigual e com desenvolvimento sustentável tanto social, ecologicamente como economicamente. A disputa em torno dessa agenda é também uma das questões colocadas para o movimento sindical.

O movimento sindical, que vêm de uma trajetória de fragilização desde o início da década de 90, vivenciou um paradoxo nos anos 2000. Por um lado, o sindicalismo, especialmente depois de 2004, consegue obter algumas conquistas e inclusive aumentar o número de associados em termos absolutos e não relativos, dado o forte crescimento do mercado de trabalho. Por outro lado, não consegue recuperar a sua capacidade de vocalizar as questões gerais dos trabalhadores na sociedade e nem assumir um protagonismo na inclusão de uma pauta vinculado com as suas reivindicações históricas. Em outros termos, o sindicalismo se fortalece na representação das questões da defesa dos interesses econômicos e imediatos de sua base de representação, mas continua perdendo espaço na sociedade como instituição capaz de expressar as demandas mais gerais dos setores empobrecidos na sociedade.

Tabela 1
Evolução do número de sindicalizados nos anos 2000, por sexo – Brasil, (mil pessoas)

Sexo	Associação a sindicatos	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Total	Total ocupados	76.161	79.008	80.145	84.418	86.840	88.724	89.898	92.394	92.689
	Associadas	12.744	13.305	14.165	15.164	15.933	16.495	15.890	16.770	16.450
	Não associadas	63.417	65.703	65.980	69.254	70.907	72.229	74.008	75.624	76.239
Homem	Ocupados	45.166	46.368	46.932	49.142	50.293	51.066	51.864	53.193	53.196
	Associadas	7.926	8.318	8.635	9.268	9.641	9.962	9.540	10.089	9.886
	Não associadas	37.240	38.050	38.297	39.874	40.652	41.104	42.324	43.104	43.310
Mulher	Ocupadas	30.994	32.641	33.212	35.276	36.547	37.658	38.034	39.202	39.493
	Associadas	4.817	4.988	5.530	5.896	6.292	6.533	6.350	6.681	6.564
	Não associadas	26.177	27.653	27.682	29.380	30.255	31.125	31.684	32.521	32.929

Fonte: IBGE/PNAD.

A sindicalização não acompanhou a forte expansão do emprego no período, que alastrou em atividades de serviços e de baixos salários, em que a associação tende ser mais difícil. A taxa de sindicalização está em 26% dos empregados regularizados. Considerando o total da PEA, a

sindicalização era 18% em 2009. O número de sindicalizados cresceu 29% entre 2001 e 2009. Uma taxa maior do que os ocupados, que aumentou 21% no período. A sindicalização incrementou-se de forma mais acentuada no embalo da primeira eleição de um presidente operário e sindicalista. Enquanto isso, a ocupação cresceu mais fortemente após 2004. Outro aspecto que chama atenção é um crescimento mais acentuado da sindicalização entre as mulheres, que cresceu 36% no mesmo período.

As greves aos poucos foram sendo retomadas, mas em um patamar bastante baixo quando comparado aos anos 80 e início dos anos 90. O mais importante é o caráter das greves, que crescentemente foram destinadas a ampliar direitos, evidenciando uma estratégia mais ofensiva do movimento de ampliar a regulação do trabalho. Antes de 2004, a tendência predominante nas greves era de caráter defensivo, que diminuíram em proporção significativa, chegando ao menor percentual da séria levantada pelo DIEESE, em 2008. Por exemplo, em 2008, 73% das paralisações lograram algum êxito nas reivindicações apresentadas.

Tabela 2
Distribuição de greves, segundo o caráter das reivindicações Brasil, 2004-2008

Caráter	2004		2005		2006		2007		2008	
	nº	%								
Propositivas	197	65,2	207	69,2	217	66,1	209	66,1	284	69,1
Defensivas	161	53,3	135	45,2	168	52,5	146	46,2	171	41,6
Manutenção de condições vigentes	54	17,9	72	24,1	110	34,4	61	19,3	72	17,5
Descumprimentos de direitos	107	35,4	70	23,4	87	27,2	101	32	118	28,7
Protesto	28	9,3	50	16,7	49	15,3	48	15,2	53	12,9
Solidariedade	2	0,7	2	0,7	2	0,6	1	0,3	1	0,2
Sem informação			2	0,7						
Total	302	100	299	100	320	100	316	100	411	100

Fonte: DIEESE – SAG (Sistema de Acompanhamento de Greves), Dieese (2009, p. 25).

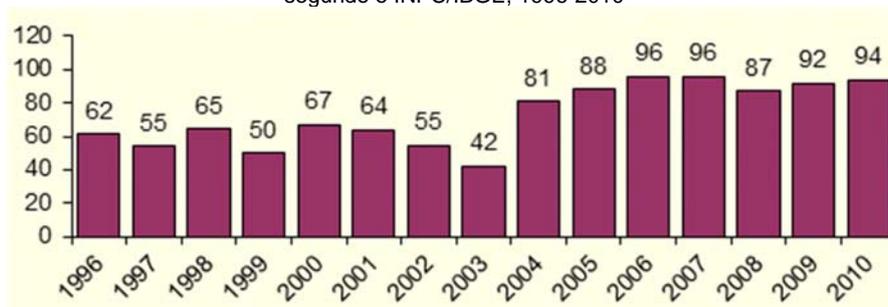
Obs. A soma das parcelas pode ser superior ao total geral de greves, dado que uma mesma paralisação pode conter diversas e distintas motivações.

Nos aspectos que mostram um fortalecimento dos sindicatos destaca-se o resultado das barganhas coletivas, como pode ser observado no gráfico abaixo, em que há uma nítida inflexão depois de 2004, a partir de quando mais de 80% das negociações salariais resultam em pelo menos a reposição da inflação passada. Em torno de dois terços dessas negociações conseguiram algum aumento real nos salários. O resultado positivo explica-se pelo crescimento econômico, a melhora

do mercado de trabalho, a baixa inflação e o ambiente político, especialmente com o estabelecimento de uma política de valorização do salário mínimo.

Nas negociações coletivas há outros dois aspectos a serem destacados. O primeiro, é a mudança na pauta das negociações, que deixam de serem defensivas (centradas na manutenção do emprego e contra a desregulamentação de direitos) passa a ser mais ofensiva, no sentido de apresentar novas proposições para melhorar as condições de trabalho ou a vida dos trabalhadores, tais como a ampliação de benefícios, a redução da jornada, ainda de forma tímida, o aumento real dos salários, o assédio moral etc. Ou seja, é um elemento sintomático das mudanças das negociações, sem que tivesse ocorrido uma explosão de greves, apesar de ter apresentado uma tendência de crescimento na segunda metade da primeira década do século XXI.

Gráfico 1
 Percentual dos reajustes salariais iguais ou superiores à inflação,
 segundo o INPC/IBGE, 1996-2010



Fonte: Dieese.

O segundo aspecto a ser destacado é o avanço de formas flexíveis de determinação das condições de uso, remuneração e contratação do trabalho. Do ponto de vista da remuneração, há o crescimento do programa de Participação nos Lucros ou Resultados (PLR), que ganha grande centralidade nas negociações em setores mais estruturados economicamente e sindicalmente. Entre 1995 e 2003, a PLR foi utilizada para compensar reajustes menores nos salários (Krein, 2007). Depois de 2004, ela continua crescendo mais do que a remuneração fixa. A centralidade das negociações da PLR deve-se ao fato que ela não ser considerada salário, mas um bônus, sobre o qual não incide as contribuições sociais e nem serve de referencia para reajustes futuros. Pela sua própria natureza, é uma remuneração variável e não incorporado nos salários. Ela tende a descentralizar as negociais e transferir renda do trabalho ao capital no longo prazo, pois os ganhos de produtividade deixam de ser negociados, transformando-se em uma meta estipulada para a definição do valor da remuneração variável. Além disso, tende a fragilizar o financiamento das políticas sociais, especialmente da seguridade social, que está vinculado à folha de pagamento.

Na pauta negocial também crescem os temas relacionadas à flexibilização da jornada de trabalho e as formas de organizar o tempo de trabalho (turnos, escalas e modulação da jornada). A flexibilidade continua avançando, pela sofisticação dos mecanismos de controle e extensão da

jornada a partir das novas tecnologias e também pela negociação da modulação anual da jornada. O mesmo continua acontecendo em relação às formas de contratação atípica, que, apesar de serem ainda pouco expressivas, continuam crescendo acima do contrato por prazo indeterminado. Ao mesmo tempo, especialmente no período recente os benefícios sociais também avançaram tais como auxílio alimentação, transporte, seguro de vida etc.

Outro aspecto é a indicação de uma presença maior do movimento sindical nos espaços institucionais, de discussão e definição de políticas públicas, com a política do Governo Federal de promover espaços de *concertação social*, que foram ao mesmo tempo, segundo Araújo e Oliveira (2010) inéditos e de alcance limitados. “A participação sindical em espaços institucionais passou a ser uma frente de ação importante ao longo dos anos 1990, como vimos. A novidade trazida com o Governo Lula foi buscar promovê-la sob a referência do “diálogo social”, e não da “parceria” (como foi marcante no governo anterior). Os destaques nessa direção foram, inicialmente, o Conselho de Desenvolvimento Social e Econômico – CDES e o Fórum Nacional do Trabalho – FNT.” (Araújo; Oliveira, 2010, p. 9). Além dos citados, o movimento sindical participou de muitos outros espaços, tais como a Mesa destinada para encaminhamentos dos conflitos com os servidores públicos, os fóruns e conselhos em diferentes setores do governo, tais como habitação, saúde, cultura, meios de comunicação, conselho nas empresas e bancos estatais etc.

A existência de um arcabouço institucional facilitou a ativação de mecanismo de concertação social.

Apesar de muitos fóruns não terem avançado na direção da *concertação social*, o movimento sindical esteve muito presente nos debates governamentais, mesmo que as vezes com tensionamento político, tal como ocorreu na reforma da previdência, no Fórum Nacional do Trabalho, nos rumos da política econômica, etc. Além disso, a relação ficou caracterizada pela forte presença de quadros sindicais em diversos escalões do governo, desde os seus primeiros momentos, revela o grau de compromisso que se estabeleceu entre ambos¹⁸ (Araújo; Oliveira, 2010).

A facilidade de interlocução possibilitou o diálogo social, o que contribuiu para que o movimento sindical apresentasse uma pauta comum de políticas para o enfrentamento da crise. “Um exemplo disso é que o movimento sindical se organizou e formulou propostas para enfrentar a crise internacional de 2008/2009 – fortalecimento do mercado interno, manutenção das políticas de renda e reforço das políticas sociais, contrapartidas sócio-trabalhistas nos investimentos e desonerações fiscais, entre outras - participando de espaços bi, tri ou multipartites.” (Ganz Lucio, 2010, p. 2).

Entre muitos aspectos dessa relação, destaca-se a criação do Fórum responsável pela reformulação da legislação sindical e trabalhista, composto de forma tripartite (governo, trabalhadores e empresários). O destaque é pelo fato de que ele define uma série encaminhamentos

¹⁸ No texto de Araújo e Oliveira, a partir de pesquisas realizadas por D'Araújo (2009) e Jesus (2010), informe que no “primeiro governo Lula dos 64 ministros nomeados (ou secretários com status de ministro) 17 eram vinculados ao sindicalismo e desses 14 eram dirigentes das centrais sindicais. No segundo mandato, dos 38 ministros nomeados, 6 eram oriundos do sindicalismo e 4 das centrais” (Araújo; Oliveira, 2010).

do sindicalismo brasileiro. Apesar do envolvimento das principais entidades sindicais de trabalhadores e empregadores, a reforma não prosperou. Os pretensos consensos ou pontos negociados no Fórum não resistiram às diversas mobilizações difusas das forças que se contrapunham à alteração da legislação sindical existente no país. Uma mobilização que juntou a estrutura sindical oficial, milhares de sindicatos de base, parte expressiva das entidades empresariais, associações de profissionais da área do direito do trabalho e forças mais à esquerda do sindicalismo.

De concreto, duas mudanças pontuais foram encaminhadas: 1) o reconhecimento das centrais sindicais e de suas estruturas verticais, que legitimou uma realidade de pluralismo e pulverização existente nas instâncias superiores do movimento sindical brasileiro; 2) a participação dos sindicatos nos conselhos de gestão das empresas estatais. O reconhecimento das centrais sindicais veio acompanhado com a possibilidade de acesso a 10% da “contribuição sindical obrigatória” para as centrais, viabilizando recursos financeiros do Estado para o seu funcionamento. As centrais para poder exercer as suas prerrogativas necessitam obedecer a critérios de representatividade. É um movimento que facilitou uma reorganização do sindicalismo nas instâncias superiores, com a criação de novas centrais sindicais. Ao mesmo tempo, o reconhecimento das centrais sindicais possibilitou o acesso a recursos, que contribuiu para viabilizar algumas novas centrais sindicais.

Atualmente, além da CUT (fundada em 1983), da CGTB (criada em 1983) e da Força Sindical (fundada em 1991), formaram-se novas centrais sindicais: a Coordenação Nacional de Lutas – CONLUTAS (uma dissidência da CUT, fundada em 2004, a partir dos segmentos que se colocam em oposição ao Governo Lula, sob a influência do Partido Socialismo e Liberdade – PSOL e do Partido Socialista dos Trabalhadores Unificado – PSTU), a Nova Central Sindical – NCST (constituída, em 2005, principalmente pelas confederações nacionais mais tradicionais), a União Geral dos Trabalhadores – UGT (constituída em 2007 a partir da fusão entre a Confederação Geral dos Trabalhadores - CGT, a Central Autônoma dos Trabalhadores - CAT e a Social-Democracia Sindical – SDS), e a Central dos Trabalhadores do Brasil – CTB (formada, em 2007, a partir da Corrente Sindical Classista – CSC, ligada ao PC do B, antes atuante na CUT). As principais consequências fragmentadoras, como se vê, tem recaído sobre a CUT (Araújo; Oliveira, 2010, p. 22 e 23).

Apesar da pulverização organizativa, as duas principais centrais (CUT e Força Sindical) estabeleceram a partir do Fórum uma agenda comum para intervir no debate na sociedade e no Estado. A maioria das outras centrais, com exceção do CONLUTAS, foi incorporada na agenda, que começou pela organização das mobilizações em torno da política de valorização do salário mínimo, depois pela aprovação da Convenção 158 e 151 da OIT, passando pela redução da jornada de trabalho e pela pauta comum na intervenção na crise, como evidenciado acima. A tendência foi de as Centrais aprofundarem a disputa entre elas para ampliação a sua representação, mas com uma agenda e estratégia comum até o enfrentamento da crise. As suas diferenças ideológicas foram relegadas a um segundo plano, já que praticamente todas apresentavam uma posição semelhante em relação ao governo. A partir de 2011, a CUT começou a estabelecer uma estratégia de

diferenciar-se das outras centrais, centrando a sua agenda na luta pela reforma sindical, especialmente buscando eliminar os mecanismos de contribuição compulsória.

Em relação a reforma trabalhista, o FNT não avançou. No entanto, o governo deu sinais contraditórios nas questões concretas que foram encaminhadas, especialmente na primeira fase do governo. Por um lado, continuaram ocorrendo medidas pontuais de flexibilização, tais como a lei das falências¹⁹, a reforma da previdência no setor público²⁰ e o 1º emprego.

Assim, podemos perceber que, mesmo durante um governo identificado com os trabalhadores e em um contexto de dinamização da economia com crescimento do nível de emprego formal, foram aprovadas muitas medidas que reforçam a lógica da flexibilização em aspectos da relação de emprego. E, segundo Galvão (2010), a flexibilização, no governo Lula, não é pensada como uma medida geral, mas sim para públicos específicos (pessoa jurídica, micro e pequenas empresas, jovens), e realizada por meio de mudanças na legislação ordinária.

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

Quadro 1
Principais medidas flexibilizadoras das relações de trabalho (2003-2010)

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.
1º Emprego Lei 10.748/03 e 10.940/04, regulamentada pelo Decreto 5.199/04	Concede incentivos fiscais para as empresas que contratam jovens, permitindo a contratação de jovens por prazo determinado, desde que por um 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
Reforma previdenciária (EC n. 41/ 2003)	Extingue o regime de previdência pública para os servidores públicos admitidos a partir da publicação da EC, com o fim da integralidade e da paridade, fixação do limite a ser percebido a título de proventos de aposentadoria, de acordo com o teto do regime geral do INSS, e determinação de que fossem instituídos os fundos de pensão. Também taxou os inativos, aumentou o limite de idade e fixou condições mais duras para o servidor alcançar a aposentadoria

Continua...

¹⁹ A nova lei de falências (Lei 11.101/05) limitou a preferência dos créditos trabalhistas e os decorrentes de acidentes de trabalho a 150 salários-mínimos por credor, o que, hoje, equivaleria a R\$ 52.500,00 (cinquenta e dois mil e quinhentos reais).

²⁰ Os principais pontos da reforma da previdência foram: extinção do Regime Jurídico Único; restrições à acumulação de remunerações e aposentadorias especiais; instituição do teto do valor de benefício e da previdência privada; e estabelecimento cumulativo de limite de idade, prazo de carência e tempo de contribuição.

Quadro 1 – Continuação

<p>Nova Lei de Falências e da Recuperação Judicial (Lei n. 11.101/2005)</p>	<p>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 Assembléia Geral; e, na venda dos ativos da sociedade falida, não há mais a sucessão trabalhista, de modo que a empresa arrematante não está obrigada nem a permanecer com os empregados nem a pagar a dívida trabalhista.</p>
<p>Super Simples, LC 123/2006</p>	<p>As micro e pequenas empresas continuam dispensadas de: fixar quadro de Trabalho em suas dependências; de anotar as férias dos empregados no livro ou ficha de registros; de matricular aprendizes nos cursos de Serviços Nacionais de Aprendizagem; da posse do Livro de Inspeção do Trabalho; de comunicar a entidade fiscalizadora quanto à concessão de férias coletivas. Perante a Justiça do Trabalho, o empregador poderá fazer-se substituir por representante legal.</p>
<p>Nova regulação para o trabalho em atividades de cunho intelectual (Lei n. 11.196/2005)</p>	<p>Estabelece que, mesmo apresentando todos os elementos que delineiam um assalariado, a pessoa física que presta serviços intelectuais pode ser materialmente concebida como uma pessoa jurídica. Passa-se, assim, do campo das regras trabalhistas para o das civis e comerciais. Tanto para o empreendimento tomador quanto para o prestador de serviços há redução dos tributos, mas o último deixa de contar com os direitos laborais.</p>
<p>Empregados domésticos (Lei n. 11.324/2006)</p>	<p>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.</p>
<p>O trabalho em atividades de transporte rodoviário de cargas (Lei n. 11.442/ 2007)</p>	<p>Considera que não há vínculo de emprego, mas apenas relações de natureza comercial, entre o motorista transportador de cargas e a empresa do referido setor, pelo fato de se exigir do trabalhador que ele seja proprietário do veículo de carga. Essa categoria perde os direitos trabalhistas.</p>
<p>Intervalo intrajornada (Portaria n. 42 do MTE/2007)</p>	<p>Autoriza a redução do intervalo intrajornada por meio de negociação coletiva de trabalho, dando prevalência ao negociado sobre o legislado.</p>
<p>Trabalho dos comerciários aos domingos (Lei n. 11.603/2007)</p>	<p>Ratifica o trabalho aos domingos para os comerciários. Mas colocou dois 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.</p>
<p>Contrato de trabalhador rural por pequeno prazo (Lei n. 11.718/2008)</p>	<p>Autoriza a contratação de empregados rurais sem registro na Carteira de Trabalho, para serviços de curta duração (até 2 meses). Os direitos trabalhistas serão pagos diretamente ao trabalhador, mediante adição à remuneração acordada.</p>

Elaboração: Nunes(2010), com modificações.

Ao mesmo tempo foram realizadas iniciativas que vão contra a lógica anterior de flexibilização, resultando na defesa dos direitos trabalhistas e na ampliação da regulação pública do

trabalho. Com exceção do salário mínimo, as medidas de maior impacto não foram pela ampliação da regulação do trabalho, mas as que evitaram maior flexibilização por meio dos vetos e da retirada de pauta de projetos do Congresso Nacional, tais como o que previa a prevalência do negociado sobre o legislado, o veto que inibia a fiscalização e o cancelamento dos subsídios para a contratação por prazo determinado.

No sentido de ampliar a regulação pública do mercado de trabalho vão 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 nova regulamentação do estágio; e o estímulo para inclusão do autônomo na seguridade social.

A política de valorização do salário mínimo foi a medida mais importante pelo seu papel 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. Ela 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.

Já a ampliação do seguro desemprego para 7 meses foi instituída para os trabalhadores dos setores econômicos mais atingidos pela crise de 2008/2009. E a nova lei do estágio coloca limites ao seu desvirtuamento, ao vincular o estágio ao projeto pedagógico da escola, prever uma jornada limite de 6 horas diárias, introduzir férias, limitar a duração no máximo a 2 anos, estabelecer uma cota de 10% para deficientes, prever a remuneração em estágios não-obrigatórios.

A outra iniciativa que amplia a proteção social foi o do Micro empreendedor Individual, MEI, que possibilita ao autônomo ou o empreendedor individual recolher a contribuição social ao INSS, o que lhe garante não a formalização de sua atividade, mas lhe é assegurada a condição de sujeito do sistema de seguridade social.

Quadro 2

Medidas realizadas no governo Lula que vão contra a tendência de flexibilização do trabalho (2003-2010)

Retirada do Senado do Projeto Lei (PLC 134/01)	Retirado do projeto de lei que previa a prevalência do negociado sobre o legislado. Projeto aprovado na Câmara dos deputados e estava em regime de urgência no Senado Federal. O projeto permitia que a legislação trabalhista pudesse ser alterada pela vontade autônoma das partes
Adoção de uma Política de Salário Mínimo (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. A política está sendo aplicada, mas ainda não foi aprovada no Congresso Nacional
Estágio (Lei n. 11.788/2008)	Regulamentação do estágio, buscando criar algumas regras para a sua adoção, tais como o limite de jornada de 6 horas diárias e o pagamento de férias.

Continua...

Quadro 2 – Continuação

Veto à Emenda 3 da Super Receita	Veto presidencial à "Emenda 3 da Super Receita, que proibia o auditor fiscal multar as empresas que estabeleciam uma relação de emprego disfarçada. Na prática estimular a propagação da contratação como PJ (Pessoa Jurídica), que burla a legislação do trabalho.
Seguro Desemprego	Ampliação das parcelas de seguro desemprego para 7 meses aos setores mais atingidos pela crise econômica de 2008/2009
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 a fiscalização dos auditores das cláusulas constantes dos 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.
Período de experiência (Lei 11.644)	Proíbe que o período de experiência exigido seja maior de 6 meses.
Micro Empreendedor Individual (MEI), 2009	Reduz o valor da contribuição previdenciária do autônomo ou do micro empreendedor individual.

Elaboração: Nunes (2010), com modificações.

Considerações finais

A experiência brasileira nos anos recentes evidencia que as teses neoliberais, anunciadas no primeiro parágrafo do presente texto não apresentaram evidências empíricas que as pudessem confirmar. É um período que há uma reversão em aspectos importantes do processo de desestruturação do mercado de trabalho e de fragilização dos sindicatos. Pois, a realidade concreta mostrou que a criação de emprego regularizado, a diminuição do desemprego e a queda das desigualdades no rendimento do trabalho. A melhora dos indicadores do mercado de trabalho explica-se não somente pelo crescimento econômico - que foi um pressuposto -, também pela atuação do Estado e do conjunto de instituições (estatais e sindicais) que atuam no mundo de trabalho. O arcabouço legal e institucional contribuiu para que o país apresentasse uma melhora nos indicadores do trabalho no período recente. Ou seja, o crescimento da econômica foi uma condição, mas muitos dos indicadores não teriam avançando sem o avanço da regulação pública²¹. Por exemplo, a política de valorização do salário mínimo, os mecanismos de pressão para regularização dos contratos, as negociações coletivas e a pressão das entidades sindicais para adoção de certas políticas foram fundamentais para explicar o que ocorreu no mercado de trabalho brasileiro.

²¹ Regulação pública significa que a determinação das condições de uso, contratação e remuneração do trabalho é determinada pela interferência estatal ou pela contratação coletiva. Ela se contrapõe a visão de uma regulação privada é dada pelo mercado.

O sindicalismo ganhou nova expressão na sociedade com a melhora dos resultados das negociações salariais, aumento do número de sindicalizados e por ter um espaço privilegiado de interlocução com o governo. Mas, ao mesmo tempo está desafiado a ser renovar, pois muitas das conquistas obtidas no período foram muito mais pela facilidade de interlocução com o governo do que pela capacidade de mobilização do movimento sindical brasileiro. Por exemplo, na questão do salário mínimo, a maior mobilização reuniu 50 mil pessoas. A sua adoção foi devido a um compromisso político do que pela pressão do sindicalismo. Em muitos outros aspectos a situação é similar, o que leva a colocar a hipótese de que o movimento sindical perdeu protagonismo na sociedade de vocalizar as questões mais gerais da classe.

O processo recente de formalização coloca novos temas na agenda no campo de trabalho na perspectiva de constituir um mercado de trabalho mais estruturado, com emprego protegido. Para que se viabilize é uma condição a continuidade do atual processo de formalização, que está vinculado com o padrão de desenvolvimento sócio-econômico do país, exigindo um conjunto de políticas públicas que seja capaz de, ao mesmo tempo, gerar ocupação de qualidade e de implementar políticas sociais e trabalhistas que promovam maior inclusão e proteção social. É uma agenda que inclui a discussão do modelo de desenvolvimento com sustentabilidade, o investimento em infra-estrutura social e física, o incremento das políticas sociais, especialmente na educação e saúde e a ampliação da cobertura na seguridade social.

No campo do trabalho, está colocado o desafio de efetivação de políticas de combate à informalidade/ilegalidade, por meio do fortalecimento das instituições públicas na área do trabalho e da punição mais severa dos que desrespeitam os direitos dos trabalhadores.

No caso dos trabalhadores formais, algumas questões novas estão emergindo, tais como a retomada da discussão sobre redução da jornada de trabalho, a regulamentação da terceirização, o fortalecimento das negociações coletivas, a reversão das características flexíveis do nosso sistema de relações de trabalho (a inexistência de mecanismos contra a dispensa imotivada, a taxa de rotatividade, os baixos salários, a prevalência de contratos de curto prazo...).

Em síntese, a avanço da formalização coloca a oportunidade de superar um conjunto de problemas ainda marcantes no mercado e nas relações de trabalho brasileiras, com medidas de regulação que visem: à melhoria da qualidade das ocupações; à regulação dos processos de terceirização; à redução da rotatividade no emprego, da jornada e dos acidentes de trabalho; ao combate às práticas ilegais na contratação de empregados sem registro, nos processos fraudulentos de contratação de empregados disfarçados de pessoas jurídicas, no trabalho forçado e infantil e ao combate à informalidade do trabalho por conta própria e não remunerado.

Referências bibliográficas

ARAÚJO, A. M. C.; OLIVEIRA, R. V. El sindicalismo en la era de Lula: entre paradojas y nuevas perspectivas. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 2011.

BALTAR et al. Moving towards decent work. Labour in the Lula government: reflections on recent Brazilian experience. *Global Labour University Working Papers*, v. 9, 2010.

CAMARGO, J. M. *Flexibilização do mercado de trabalho no Brasil*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1996. p.11-46.

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

CESIT/MTE. *Relações de trabalho: Brasil e experiências internacionais*. Relatório de Pesquisa apresentado pelo Cesit como produto do convênio CESIT/MTE. Campinas e Brasília, 2006. Mimeografado.

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

DEPARTAMENTO SINDICAL DA FIESP. *Recomendações para a negociação na crise*. São Paulo, 5 mar. 2009. Disponível em: www.sicongel.org.br/arquivos/instrumento_juridico_para_crise2009.pdf. Acesso em: 21 maio 2011.

DIEESE. *O Balanço das greves em 2008*. São Paulo, 2009. (Estudos e Pesquisas n. 45). Disponível em: <http://www.dieese.org.br/esp/estPesq45balancoGreves2008.pdf>. Acesso em: dic. 2011.

_____. *Política de valorização do Salário Mínimo: aplicação da MP 421 em 1º de março*. São Paulo, mar. 2008. (Nota técnica, n. 62).

_____. *O balanço das greves em 2008*. São Paulo, 2009. (Estudos e Pesquisas, n. 45).

_____. *O Balanço das negociações salariais em 2010*. São Paulo, 2011. (Estudos e Pesquisas, n. 55). Disponível em: http://www.sicongel.org.br/arquivos/instrumento_juridico_para_crise2009.pdf. Acesso em: 21 maio 2011.

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

GALVÃO, A. O movimento sindical no governo Lula entre a divisão e a unidade. In: VI CONGRESO DE LA ASOCIACIÓN LATINOAMERICANA DE SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO (ALAST), Cidade do México, abr. 2010.

KREIN, J. D. *As tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990-2005*. Tesis (Doctorado)–Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2007.

KREIN, J.; BIAVASCHI, M. B. *O segmento das MPE: as relações e a regulação social do trabalho*. IPEA, 2011. Mimeografado.

NOBRE Jr, H. B.; KREIN, J. D.; BIAVASCHI, M. B. A formalização dos contratos e as instituições públicas In: FAGNANI, E.; HENRIQUE, W.; LÚCIO, C. G. *Previdência social: como incluir os excluídos?* São Paulo: LTr, 2008. p. 119-135.

NUNES, B. T. *O debate teórico sobre a regulação das relações de trabalho e as tendências das políticas trabalhistas nos governos de FHC e Lula*. Monografia, Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2010.

OLIVEIRA, M. A. *Política trabalhista e relações de trabalho no Brasil*. da Era Vargas ao Governo FHC. Tesis (Doctorado en Economía)–Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2002.

PASTORE, J. . *Encargos sociais*. Implicações para o salário, emprego e competitividade. São Paulo: LTr, 1997.

PASTORE, J. *Flexibilização dos mercados de trabalho e contratação coletiva*. São Paulo: LTr, 1994.

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

SANTOS, A. L. Trabalho em pequenos negócios no Brasil: impactos da crise no final do século XX. Tesis (Doctorado en Economía)–Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2006.

TAVARES, P. *A evolução da PLR na composição da remuneração do trabalho*. Monografía (Licenciatura em Economía)–Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2010.