

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS**

**FLEXIBILIZAÇÃO E DESREGULAMENTAÇÃO DO
TRABALHO NO BRASIL
“1930- 2010”**

ALJIHAN FERNANDES DE CARVALHO

Florianópolis, 2010

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SÓCIO-ECONÔMICO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS ECONÔMICAS

A Banca Examinadora resolveu atribuir a nota _____, a aluna **Aljihan Fernandes de Carvalho** na Disciplina CNM 5420 - Monografia, pela apresentação deste trabalho.

Banca Examinadora:

Prof. Dr. Pedro Antônio Vieira
 Presidente

Prof. Antônio Manoel Elíbio
 Membro

Prof. Israel Montesuma Oliveira
 Membro

**Para minha família,
com todo o meu amor e admiração.**

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a Deus, por ter me concedido saúde e capacidade para conclusão deste curso.

Ao meu pai, admirável homem, por todo apoio e incentivo nessa fase muito importante da minha vida.

À minha mãe, minha avó e minha irmã, por todo carinho, amor e paciência.

Ao meu orientador, Prof. Dr. Pedrinho, por toda gentileza, que muito me ajudou neste trabalho, me mostrando caminhos a seguir.

Agradeço aos Professores que fazem deste curso, um estímulo aos estudos e que sempre serão lembrados com um carinho especial.

À UFSC por ser um exemplo de instituição.

À Gabriel Krüger de Souza, por todo afeto, dedicação e paciência.

SUMÁRIO

| | |
|---------------------|------------|
| RESUMO | vii |
|---------------------|------------|

CAPÍTULO I

| | |
|---------------------------|----------|
| 1 INTRODUÇÃO | 8 |
|---------------------------|----------|

| | |
|--|----|
| 1.1 Problema..... | 8 |
| 1.2 Objetivos | 10 |
| 1.2.1 <i>Objetivo Geral</i> | 10 |
| 1.2.2 <i>Objetivos Específicos</i> | 10 |
| 1.3 Metodologia | 11 |

CAPÍTULO II

| | |
|--|-----------|
| 2 LIBERALISMO, EXPLORAÇÃO CAPITALISTA E PROTECIONISMO ESTATAL | 12 |
|--|-----------|

| | |
|---|----|
| 2.1 Mercado auto-regulável e o trabalho como mercadoria..... | 12 |
| 2.2 A Revolução Industrial e o Nascimento do Credo Liberal..... | 18 |
| 2.3 Virada Protecionista | 21 |

CAPÍTULO III

| | |
|---|-----------|
| 3 CONTEXTO SÓCIO-POLÍTICO-ECONÔMICO DO SURGIMENTO E DESENVOLVIMENTO DAS LEIS TRABALHISTAS NO BRASIL..... | 23 |
|---|-----------|

| | |
|--|----|
| 3.1 Criação do Direito do Trabalho..... | 24 |
| 3.2 Governo Getúlio: populismo e industrialização | 25 |
| 3.3 1961-1964: Transição do Governo Populista para o Regime Militar..... | 30 |
| 3.4 Regime Militar, seu ocaso e o retorno da Democracia..... | 34 |

CAPÍTULO IV

| | |
|--|----|
| 4 O AVANÇO NEOLIBERAL: DE COLLOR A LULA | 43 |
| 4.1 Neoliberalismo: Collor e FHC..... | 43 |
| 4.2 Governo Luís Inácio Lula da Silva | 46 |

CAPÍTULO V

| | |
|---|----|
| 5 FLEXIBILIZAÇÃO E DESREGULAMENTAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL | 52 |
|---|----|

| | |
|---|----|
| 5.1 Flexibilização x Desregulamentação: diferenças (?) entre os conceitos..... | 52 |
| 5.2 Divergências em relação a flexibilizar a CLT: argumentos favoráveis e contrários..... | 55 |
| 5.2.1 <i>Argumentos Favoráveis</i> | 55 |
| 5.2.2 <i>Argumentos Contrários</i> | 57 |
| 5.3 As principais mudanças ocorridas na CLT..... | 58 |
| 5.3.1 <i>Contrato por Tempo Determinado</i> | 61 |
| 5.3.2 <i>Banco de Horas</i> | 62 |
| 5.3.3 <i>Participação nos Lucros e Resultados</i> | 63 |
| 5.3.4 <i>Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho</i> | 64 |
| 5.3.5 <i>Lei das Cooperativas de Trabalho</i> | 65 |
| 5.3.6 <i>Redução dos Encargos Sociais e Direitos Trabalhistas</i> | 66 |

| | |
|------------------------|----|
| CONCLUSÃO | 68 |
|------------------------|----|

| | |
|--------------------------|----|
| REFERÊNCIAS | 72 |
|--------------------------|----|

RESUMO

Nos últimos anos, as discussões em torno da flexibilização das relações trabalhistas têm se intensificado. Esse tema compõe a agenda de estudos de muitos autores, especialistas e interessados, e tudo o que se diz ou se conclui sobre o assunto causa grande repercussão.

O liberalismo econômico viveu seu auge em praticamente, todo o século XIX e início do século XX. Após meados dos anos 1930, no entanto o Estado começa a intervir nas atividades econômicas e sociais. Diante desse fato, foram criadas leis que, de certa forma, beneficiaram os trabalhadores, fornecendo-lhes mais proteção e mais benefícios dentro do mercado de trabalho. Esse processo de mudança do liberalismo para o protecionismo foi chamado por Karl Polanyi de “duplo movimento”, e esta alternância é vista até os dias de hoje.

No Brasil, esse movimento protecionista passa a ser mais perceptível no governo de Getúlio Vargas, com a criação da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), um conjunto de leis destinado a reger os contratos de trabalho. A partir da década de 1980, o protecionismo começa a apresentar sinais de esgotamento. Nesse contexto, a legislação trabalhista começa a ser transformada, ocorrendo uma série de medidas flexibilizadoras para reduzir encargos e consequente aumento do emprego.

Percebe-se, portanto, uma nova alternância de movimentos, no qual, ora concede direitos e condições melhores de trabalho aos trabalhadores, ora deixa-os desprotegidos, deixando o emprego com um alto nível de precariedade.

O presente trabalho busca entender os conceitos relacionados à flexibilização e desregulamentação das leis trabalhistas brasileiras e expõe argumentos contrários e favoráveis para tal fato.

O Brasil, atualmente, é governado pelo Presidente Luís Inácio Lula da Silva, que, embora seja, na origem, um sindicalista de esquerda, admite que a CLT está defasada e que necessita de uma reformulação para adaptar-se ao atual mercado de trabalho e à nova realidade competitiva internacional.

Palavras chave: CLT; Flexibilização; Desregulamentação; Mercado de trabalho.

1 CAPÍTULO I – INTRODUÇÃO

1.1 Problema

No início do Capitalismo, especialmente no alvorecer da Revolução Industrial, a exploração era selvagem e não poupava nem as crianças. O trabalhador era levado ao esgotamento completo em pouco tempo. Não havia limites, não havia leis, não havia regulação. O Estado era ausente, mero expectador.

Foi na Inglaterra, principalmente, ainda no século XVIII, que começaram a surgir as primeiras restrições aos excessos do nascente capitalismo industrial.

O Brasil, retardatário desse moderno processo de acumulação, só começou a acordar para o problema da necessidade de regulação da exploração do trabalho, a partir do início da era Vargas, nos anos 30 do século passado.

Mas o Liberalismo, berço sobre o qual está deitado o capitalismo, não admite intervenções. Ele condena qualquer manifestação estatal que prejudique o seu curso natural. Neste caso, a mão-de-obra deve adequar-se a essas condições (de livre mercado), não cabendo ao Estado o papel de regulador, função restrita, segundo Smith, à “mão invisível”. A presença do Estado na regulação dessa relação seria uma atitude arcaica, inaceitável na concepção dos ideólogos liberais. No entanto, essa visão contrária à intervenção estatal nas relações de trabalho teve uma abrangência muito restrita e vida, pode-se dizer, curta.

Assim, no decorrer do processo histórico, observa-se a “inclinação dos indivíduos às relações de troca” (SMITH, 1996). Conforme Marx, essas relações, que constituíam modos de organização da reprodução da vida, atravessaram vários períodos, assumindo diversas conformações (escravismo, feudalismo, mercantilismo etc.), até atingir a fase em que o indivíduo ultrapassa as relações de troca e acumulação de riqueza para um novo modo de reprodução do capital.

Descreve ADAM SMITH (1996) que deve haver um interesse mútuo entre os empregados, que trabalhavam mais para conseguir mais dinheiro, e os proprietários, que se beneficiavam com o lucro obtido pela maior produção.

Para COSTA (2005), o sistema de regulação do trabalho no Brasil nasceu acompanhando as correntes ideológicas, as disputas e as lutas políticas. E isso está presente na

atividade legislativa que pôs em debate e refletiu os preceitos do liberalismo econômico e da intervenção ou não intervenção estatal desde final do século XIX até início dos anos de 1930, quando Vargas assume o comando do Estado.

“A legislação social torna-se, assim, um meio de generalizar as mesmas condições de exploração para o capital como um todo, mesmo que certos capitais sejam sacrificados. Além disso, se a legislação elimina a concorrência entre os capitalistas para lhes impor certas restrições, ela lhes garante o direito de explorar o trabalhador. A legislação social não é, pois, uma “proteção” dos trabalhadores, como o proclamam os discursos governamentais, mas a regulação da exploração trabalhadora a um nível mais geral, contraditoriamente restringindo-a enquanto coíbe a depredação total da força de trabalho e sua desvalorização, e amplia e generaliza as condições de exploração para o conjunto dos capitalistas, atendendo, como assinala Marx, as reivindicações de igualdade que as indústrias regulamentadas exercem, isto é, a igualdade no direito de explorar o trabalho” (FALEIROS, 1992, p. 253).

O grande início da forte presença estatal na regulação das relações de trabalho no Brasil, ocorreu em 1939, com a criação da Justiça do Trabalho. Em 01 de maio de 1943 foi sancionada, pelo então presidente Getúlio Vargas, a Consolidação das Leis Trabalhistas, comumente conhecida como CLT, unificando toda legislação trabalhista então existente no Brasil.

A CLT surgiu como uma necessidade institucional após a criação da Justiça do Trabalho.

“Ela consolidava um conjunto de leis arbitrando o uso do trabalho na indústria nascente e restringindo a liberdade de contratação das empresas [...] Por tal estatuto, o Estado delimitava o poder de atuação dos sindicatos e transferia para a esfera da Justiça do Trabalho a regulação dos conflitos trabalhistas” (MARTINS, 2003, p. 11-13).

Porém, no Brasil, a partir da década de 80, os direitos conquistados pelos trabalhadores durante a década de 40 passam a ser atacados por diversas medidas que visavam à restrição de tais direitos trabalhistas. Em outras palavras, o sistema brasileiro de relações de trabalho apresentava-se, muito antes de as empresas virem seus lucros ameaçados pelos desafios internacionais da competitividade, como um sistema altamente flexível e amplamente propenso a fomentar relações de trabalho hostis e precárias. De acordo com COSTA (2005), como consequência, à medida que a simplificação das tarefas tornava os trabalhadores substituíveis, estimulava-se a formação de um mercado de trabalho de pequena qualificação e de baixos salários.

Os anos de 1990 marcaram transformações profundas na economia brasileira. Com a vitória eleitoral de Fernando Collor de Mello em 1989, primeiro presidente escolhido em eleição direta após o regime militar, o país incorporava uma agenda de ajustes econômicos que trazia em seu bojo a abertura comercial e as privatizações. A isso se agregava a busca da

estabilidade econômica, pedra de toque dos dois governos de Fernando Henrique Cardoso. A abertura econômica no início do governo Collor, promoveu uma forte redução nos tributos de importação para uma grande diversidade de produtos industriais e trouxe consigo o discurso da competitividade, precipitando a entrada da fechada economia brasileira na rede global de comércio. Isso fez com que, forçosamente, fossem expandidos os processos de reestruturação produtiva. Essa abrupta exposição da indústria nacional à competição externa renovou o debate sobre a necessidade de **ampliação ou implementação da flexibilização nas relações de trabalho**. Ou seja, sob o pretexto de não expor o capitalismo nacional à “selvageria” do mercado global, passou-se a atacar os poucos direitos duramente conquistados pelo trabalhador nacional. É sob esse contexto que será realizado este trabalho.

1. 2 Objetivos

1.2.1 Objetivo Geral

Analisar o contexto político-econômico nacional e internacional da regulamentação e desregulamentação do mercado de trabalho no Brasil.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Demonstrar como ocorreram os processos históricos de proteção e desproteção do mercado de trabalho, na visão de Karl Polanyi;
- Verificar o contexto sob o qual ocorreu e como se deu a regulamentação dos direitos trabalhistas, a partir do governo de Getúlio Vargas, até o governo atual de Luiz Inácio Lula da Silva, bem como as iniciativas e pressões de desregulamentação nesse período;
- Demonstrar e analisar as desregulamentações dos direitos trabalhistas, efetivadas no Brasil, bem como seus argumentos, prós e contras;

1.3 Metodologia

A metodologia é a explicação minuciosa, detalhada, rigorosa e exata de toda ação desenvolvida no método do trabalho de pesquisa (BELLO, 2004). Ela é a clareza do tipo de pesquisa, do instrumental utilizado, do tempo previsto, das formas de tratamento dos dados, enfim, de tudo aquilo que se utilizou no trabalho de pesquisa, e, com ela, pode-se desenvolver um trabalho de fácil entendimento para economistas e leigos.

Para o desenvolvimento deste trabalho, a metodologia utilizada será uma pesquisa *bibliográfica*, de fontes secundárias de dados. O método será de caráter descritivo e explicativo, onde serão utilizados diversos autores acerca do assunto.

Aderiu-se esta metodologia pois, “pesquisas deste tipo são freqüentes em economia, sobretudo por serem estas fontes as mais adequadas para a investigação dos fatos históricos, que são fundamentais para o entendimento dos processos econômicos” (GIL, 1996, p. 42).

Um resgate teórico acerca de momentos históricos, em especial a criação das leis trabalhistas com implementação da CLT no Brasil será imprescindível para a constituição desta pesquisa. A análise deste momento se dará para que seja possível compreender a época e os aspectos que cercavam a proteção do trabalho.

Serão feitos levantamentos de informações por meio de pesquisa bibliográfica e documental, a fim de recriar a trajetória do início das leis trabalhistas, representada pela popular carteira de trabalho, onde o trabalhador brasileiro passou a ser reconhecido pelos seus direitos, até o início da sua desregulamentação, a partir dos anos 90 .

Utilizar-se-á como principal base de pesquisa as fontes secundárias de dados e para colocar as mudanças que vem ocorrendo na legislação trabalhista no sentido de flexibilizar a mão-de-obra no Brasil, far-se-á uso de revistas e principalmente Internet, uma vez que são poucos os dados disponíveis em livros sobre essa parte da pesquisa.

Portanto, através da utilização destas ferramentas, será tratada a desregulamentação dos direitos trabalhistas, assim como as principais medidas dos governos no sentido de por em prática esse projeto.

2 LIBERALISMO, EXPLORAÇÃO CAPITALISTA E PROTECIONISMO ESTATAL

A base teórica sobre a qual se assenta o Capitalismo é o Liberalismo, que tem no mercado o seu principal sistema de regulação. É nele e através dele que os preços são estabelecidos. Ou seja, as mercadorias são transacionadas e têm nele o seu preço regulado. E isso ocorre também com a força de trabalho. Mas o trabalhador, que está submetido a esse mercado, é uma mercadoria geralmente abundante, e o empregador capitalista sabe disso. Portanto, já de saída em desvantagem, o trabalhador está submetido a uma condição de submissão. Se ele ficar tão-somente entregue às forças do mercado, estará em situação difícil. Ele não terá escolha a não ser aceitar o que empregador lhe propõe. Por isso a presença de um ente regulador é fundamental para atenuar esse flagrante desequilíbrio. Cabe ao Estado, portanto, intervir e estabelecer uma melhor correlação de forças, ou seja, deve impedir, através de leis regulatórias, que o trabalho seja engolido pelo capital.

É desse embate, entre interesses antagônicos, que surge a justificativa à intervenção estatal, e é sobre isso que se tratará neste capítulo.

2.1. Mercado auto-regulável e o trabalho como mercadoria

Polanyi, em seu livro intitulado, **A Grande Transformação**, observa que, “No coração da Revolução Industrial do século XVIII ocorreu um progresso miraculoso nos instrumentos de produção, o qual fez-se acompanhar de uma catastrófica desarticulação nas vidas das pessoas comuns” (POLANYI, 2000, p.51). Este progresso trouxe consigo um processo de “mudança não-dirigida, cujo ritmo é considerado muito apressado, e deveria ser contido, se possível, para salvaguardar o bem-estar da comunidade” (POLANYI, 2000, p.51). E essa mudança, por si só, tratou de transformar e instrumentalizar os homens, modificando o sistema de produção e distribuição de bens e serviços.

O foco da economia é a produção e distribuição de bens e serviços, existindo diferentes formas de organização para o desenvolvimento da produção e distribuição, e entre elas está o sistema de mercado.

O funcionamento de um sistema de mercado se fundamenta em um conjunto de regras, onde se compram e vendem bens e serviços e também fatores de produção.

POLANYI (2000) observa que, “o livre mercado ou mercado auto-regulável ocorre quando mercadorias são comercializadas sem qualquer controle governamental”. Isso pode ocorrer tanto no mercado de bens e serviços, quanto no mercado de trabalho.

Ainda segundo autor,

“Uma economia de mercado significa um sistema auto-regulável de mercados, em termos ligeiramente mais técnicos, é uma economia dirigida pelos preços de mercado e nada além dos preços de mercado. Um tal sistema, capaz de organizar a totalidade da vida econômica sem qualquer ajuda ou interferência externa, certamente mereceria ser chamado auto-regulável. Essas condições preliminares devem ser suficientes para revelar a natureza inteiramente sem precedentes de um tal acontecimento na história da raça humana” (POLANYI, 2000, p. 62).

O termo “sistema mercado” significa que

“Todas as rendas devem derivar da venda de alguma coisa e, qualquer que seja a verdadeira fonte de renda de uma pessoa, ela deve ser vista como resultante de uma venda (...) uma vez estabelecido, tem que se lhe permitir funcionar sem qualquer interferência externa (...). É justamente esse sistema auto-regulável de mercados o que queremos dizer com economia de mercado” (POLANYI, 2000, p. 60).

O controle do sistema econômico pelo mercado é necessidade fundamental para que a organização da sociedade seja feita de forma positiva. Há uma transformação da sociedade implicando uma mudança do tecido social, pois todas as transações se transformam em transações monetárias. A motivação pela subsistência tornou-se uma motivação pelo lucro. De acordo com Polanyi,

“Significa, nada menos, dirigir a sociedade como se fosse um acessório do mercado. Em vez de a economia estar embutida nas relações sociais, são as relações sociais que estão embutida no sistema econômico. (...) A sociedade tem que ser modelada de maneira tal a permitir que o sistema funcione de acordo com as suas próprias leis. (...) Uma economia de mercado só pode funcionar numa sociedade de mercado. (POLANYI, 2000, p.77)

E a instituição mercado criou uma sociedade de mercado.

Com o início dos sistemas econômicos também tem-se a diferenciação no trabalho, a divisão do trabalho. Como propõe POLANYI (2000)

“A divisão do trabalho, um fenômeno tão antigo quanto a sociedade, origina-se de diferenças inerentes a fatos como sexo, geografia e capacidade individual. (...) A história e a etnografia conhecem novas espécies de economia, a maioria delas incluindo a instituição do mercado mais elas não conhecem nenhuma economia anterior à nossa que seja controlada e regulada por mercados, mesmo aproximadamente. (POLANYI, 2000, p.63)

POLANYI aborda que os ganhos e lucros feitos nas trocas jamais desempenharam um papel importante na economia até então, pois: “embora a instituição do mercado fosse bastante comum desde a Idade da Pedra, seu papel era apenas incidental na vida econômica” (POLANYI, 2000, p. 62).

POLANYI afirma que “as leis de mercado só são relevantes no cenário institucional de uma economia de mercado” (POLANYI, 2000, p.56).

É visto que, “o sistema econômico era absorvido pelo sistema social e, qualquer que fosse o princípio de comportamento predominante na economia, a presença do padrão de mercado sempre era compatível com ele” (POLANYI, 2000, p.89). Mesmo quando os mercados se desenvolveram, como ocorreu no sistema mercantil, eles tiveram que sobreviver sob o controle da administração governamental.

Polanyi analisa que “uma economia de mercado é dirigida pelos preços do mercado e nada além dos preços do mercado.” (POLANYI, 2000, p.62) Destacando, dessa maneira, as características de não depender de interferências externas para poder organizar suas ações econômicas, pressupostas para que esse sistema tenha o nome de auto-regulável.

Atribuindo valor ao que diz Adam Smith, sugere “que a divisão do trabalho na sociedade dependia da existência de mercados ou, da “propensão” do homem de barganhar, permutar e trocar uma coisa por outra” (POLANYI, 2000, p. 62-63). O que mais tarde dá origem a figura do “Homem Econômico”, ou seja, o homem em relação concreta com a economia. Ainda na direção de Smith, o livro *A grande Transformação*, de Polanyi, ressalta que essa idéia, de pensar o homem como primitivo, era falsa, pois o que realmente origina a divisão do trabalho são fatores ligados ao “sexo, geografia e capacidade individual” (POLANYI, 2000, p.63)

Isso, conforme ainda coloca Polanyi, é o contrário do que ocorreu no período mercantilista, quando a expansão do mercado se deu simultaneamente com a expansão da regulamentação, para dessa forma evitar a competição e os monopólios. No entanto, o que se percebe a partir da Revolução Industrial, é “uma tentativa de se estabelecer um mercado auto-regulável”. (POLANYI, 1980, pg.80), passando o mercado da condição de acessório da vida econômica para ser o controlador desta.

Conforme coloca Polanyi, “As regulamentações e os mercados nasceram juntos” (POLANYI, 2000, p.89), sendo que as regulamentações apresentam-se como necessárias para a manutenção da ordem econômica e social.

Com isso, pode-se notar que “O sistema econômico estava submerso em relações sociais gerais; os mercados eram apenas um aspecto acessório de uma estrutura institucional controlada e regulada, mais do que nunca, pela autoridade social” (POLANYI, 2000, p.88).

Segundo Polanyi (2000), uma economia de mercado é um sistema econômico controlado, regulado e dirigido apenas por mercados, onde a ordem na produção e distribuição dos bens é confiada a esse mecanismo auto-regulável, ou seja, ela é assegurada

somente pelos preços. Toda a produção é para a venda no mercado e todos os rendimentos derivam de tais vendas, ou seja, há mercados não somente para os bens da indústria, mas também para o trabalho, a terra, e o dinheiro, sendo seus preços chamados de preços de mercadorias, salários, aluguel e juros.

Seguindo esta mesma linha, o autor afirma que um mercado auto-regulável exige a separação institucional da sociedade em esferas econômica e política e, nenhuma sociedade pode existir sem algum tipo de sistema que assegure a ordem na produção e distribuição de bens; entretanto, isso não implicaria a existência de instituições econômicas separadas, pois normalmente, afirma o autor, “a ordem econômica é apenas uma função da social, na qual ela está inserida.” (POLANYI, 2000, p.92). A sociedade do século XIX avançou na idéia da atividade econômica ser isolada e imposta a uma motivação econômica distinta.

Uma economia de mercado deve compreender, ainda segundo Polanyi (2000), todos os componentes da indústria, incluindo o trabalho, terra e dinheiro. O que acontece, porém, é que o trabalho e a terra, nada mais são do que os próprios seres humanos, nos quais consistem todas as sociedades e o ambiente natural no qual elas existem. Por isso que o autor coloca que, incluí-los no mecanismo de mercado significa subordinar a substância da própria sociedade às leis do mercado. Os mercados são definidos empiricamente como contatos reais entre compradores e vendedores e, esses mercados, que são numerosos, são interligados e constituem um grande mercado.

MINGIONE (1997/2003) visualiza o mercado de trabalho como sendo

“...submetido à mesma impositação crítica [...] do paradigma do mercado em geral. Não se trata de um subsistema sócio-organizativo com um equilíbrio próprio derivado da competição atomizada, mas, isso sim, de tensões que continuam a produzir formas de desorganização e de reorganização dos âmbitos sócio-organizativos” (MINGIONE, 1997/2003, p. 164).

MINGIONE contesta a hipótese de que o mercado de trabalho funcione como o mercado de uma mercadoria qualquer e avança o conceito de regime de trabalho “[...] um conjunto coerente e duradouro de regras de vida social que permite mobilizar as energias laborais em formas típicas” (MINGIONE, 1997/2003, p. 164).

Junto ao início do sistema fabril de produção, iniciou-se um processo de organização do trabalho fazendo-o tornar-se uma mercadoria. O trabalho, ou melhor, a mão-de-obra, tornando-se mercadoria, faz da sociedade “acessório do sistema econômico”, como apresenta Polanyi,

“A ampliação do mecanismo de mercado aos componentes da indústria – trabalho, terra e dinheiro – foi a consequência inevitável da introdução do sistema fabril numa sociedade comercial (...) Isto estava de acordo com a exigência e um sistema

de mercado. Sabemos que num sistema como esse os lucros só podem ser assegurados se se garante a auto-regulação através de mercados competitivos interdependentes. Como o desenvolvimento do sistema fabril se organizava como parte de um processo de compra e venda, o trabalho, a terra e o dinheiro também tiveram que se transformar em mercadoria para manter a produção em andamento. (...). Dos três elementos, um se destaca mais: trabalho (mão-de-obra) é o termo usado para os seres humanos na medida em que não são empregadores mas empregados. Segue-se daí que a organização do trabalho mudaria simultaneamente com a organização do sistema de mercado. (...) Segundo este raciocínio, a sociedade humana torna-se um acessório do sistema econômico”.(POLANYI, 1980, pg.97).

Com o mercado livre de trabalho cria-se um novo problema, a exploração desumana aplicada na organização do mercado de trabalho, como analisa Polanyi: “As vantagens econômicas de um mercado livre de trabalho não podiam compensar a destruição social que ele acarretaria” (POLANYI, 2000, p.99). Com isso, o autor demonstra aqui, que as instituições protetoras - sindicatos e leis fabris - teriam mais uma instituição protetora nos dias de hoje, a Legislação Trabalhista.

“Tiveram que ser introduzidas regulamentações de um novo tipo para mais uma vez proteger o trabalho, só que, agora, contra o funcionamento do próprio mecanismo de mercado. “Embora as novas instituições protetoras- sindicatos e leis fabris- fossem adaptados, tanto quanto possível, às exigências do mecanismo econômico, elas interferiam com a sua auto-regulação e finalmente destruíram o sistema” (POLANYI, 2000, p.99).

Na Inglaterra, em 1795, foi criada a Lei Speenhamland, ou como simplifica Polanyi, “sistema de abonos”, que garantia subsistência mínima ao homem incapaz de se sustentar por não ter trabalho, ou seja, “durante a vigência da Speenhamland Law, o indivíduo recebia assistência mesmo quando empregado, caso seu salário fosse menor do que a renda familiar estabelecida pela tabela”. (POLANYI, 2000,p.101) Um imposto pago por toda a comunidade custeava tais despesas.

Através do “sistema de abonos”, mesmo durante o ápice da revolução industrial que ocorreu de 1795 à 1834, impediu-se a criação de um pleno mercado de trabalho na Inglaterra. Segundo Polanyi,

“o mercado de trabalho foi o último dos mercados a ser organizado sob o novo sistema industrial, e esse passo final só foi tomado quando a economia de mercado foi posta em marcha e ausência de um mercado de trabalho provou ser um mal ainda maior para o próprio povo comum do que as calamidades que acompanhariam sua introdução. No final, o mercado livre de trabalho, a despeito dos métodos desumanos empregados na sua criação, provou ser financeiramente benéfico para todas as partes envolvidas” (POLANYI, 2000,p.99).

O resultado da Speenhamland, que se propunha impedir proletarização do povo, foi simplesmente a pauperização da população trabalhadora, que no caminho ficaram sujeitos à condições deploráveis de vida.

Em 1834 **foi extinta a lei, acusada por liberais de impedir a formação de um mercado de trabalho competitivo**, pois, essa medida levou o homem comum a preferir a assistência aos pobres do que os salários, como afirmou Polanyi, “Em poucos anos a produtividade do trabalho começou a declinar até o nível do trabalho indigente, oferecendo aos empregadores mais um motivo para não elevar os salários além da tabela” (POLANYI, 2000, p.101).

Mas a Lei de Speenhamland não foi vista apenas negativamente, conforme Polanyi,

“Ela começou com abonos salariais, beneficiando ostensivamente os empregados mas, na verdade, utilizando fundos públicos para subsidiar os empregadores. De fato, o resultado principal do sistema de abonos foi baixar os salários a nível inferior ao de subsistência. Nas áreas mais profundamente pauperizadas, os fazendeiros não empregavam os trabalhadores agrícolas que ainda possuíam um pedaço de terra porque quem dispunha de alguma propriedade não podia recorrer à assistência paroquial e o salário-padrão era tão baixo que, sem alguma espécie de auxílio, ele era insuficiente para um homem casado. Em consequência, só encontravam emprego em algumas áreas aquelas pessoas que já viviam à custa dos impostos; aqueles que tentavam manter-se sem recorrer aos impostos e ganhar a vida por seu próprio esforço raramente conseguiam emprego” (POLANYI, 2000, p. 121).

Como no campo a maioria da população vivia à custas do sistema de abonos, os empregadores tinham o seu lucro aumentado, pois pegavam (ganhavam) um lucro extra em relação a cada empregado que sobrevivia do abono pois estes aceitavam os baixos salários.

Com a abolição da Lei Spenhamland, se estabelecia um mercado de trabalho competitivo, que colocava os trabalhadores disponíveis e dependentes do mercado. No entanto, segundo Polanyi, “as vantagens econômicas de um mercado livre de trabalho não podiam compensar a destruição social que ele acarretaria. Tiveram que se introduzidas novas **regulamentações de um novo tipo para mais uma vez proteger o trabalho**, só que, agora, contra o funcionamento do próprio mecanismo de trabalho.” (POLANYI, 1980, pg.99).

“Com a abolição da Speenhamland representou o nascimento real da moderna classe trabalhadora, cujo imediato interesse próprio destinou-a a tornar-se a protetora da sociedade contra os perigos intrínsecos de uma civilização de máquinas. O que quer que o futuro lhes reservasse, a classe trabalhadora e a economia de mercado surgiram na história ao mesmo tempo” (POLANYI, 2000, p.125)

Em 1848, foi publicado o Manifesto do Partido Comunista, de Karl Marx e Friedrich Engels, mesmo ano em que eclodiram revoluções por toda a Europa, constituindo o movimento denominado “Primavera dos Povos” que foi um conjunto de revoluções, de caráter liberal, democrático e nacionalista, que exigia governos constitucionais, e por trabalhadores e camponeses que revoltaram-se contra a propagação das práticas liberais.

A partir de 1870, os sindicatos são reconhecidos e são implementadas regras que garantem proteção aos trabalhadores contra a destruição causada pelo livre mercado, pois, “se

se deixasse a economia de mercado desenvolver-se de acordo com suas próprias leis, ela criaria grandes e permanentes males.” (POLANYI, 1980, pg.156). E, na visão de Polanyi, não eram apenas os trabalhadores que sofriam com os males do livre mercado, pois ele analisa que “por mais paradoxal que pareça, não eram apenas os seres humanos e os recursos naturais que tinham que ser protegidos contra os efeitos devastadores de um mercado auto-regulável, mas também a própria organização da produção capitalista” (POLANYI, 2000, p. 163).

Este movimento sindical foi altamente criticado pelos ideólogos liberais, pois acreditavam que “todo protecionismo foi um erro resultante da impaciência, ambição e estreiteza de visão, e sem eles, o mercado teria resolvido suas dificuldades.” (POLANYI, 1980, pg.147), isso é defendido até hoje pelos seguidores do liberalismo econômico.

No final do séc. XIX, em 1890, ocorre a Conferência de Berlim, ocasião em que foram reconhecidos uma série de Direitos Trabalhista e, em 1891, o Papa Leão XIII edita a Encíclica *Rerum Novarum*, preconizando a necessidade de uma reavaliação a posição, quanto aos trabalhadores, por parte da classe governante.

Durante todo o século XIX o movimento liberal teve grande intensidade, sendo algumas vezes ofuscado por políticas contrárias a ele, a maioria delas de forma regulatória, que tentavam suavizar os males causados para a sociedade de um mercado auto-regulável.

2.2 A Revolução Industrial e o Nascimento do Credo Liberal

O Credo Liberal se desenvolveu com a Revolução Industrial e teve como fundamento a obra de Adam Smith chamada “A Riqueza das Nações”, de 1776. Nela Smith dizia que o egoísmo é útil para a sociedade. Seu raciocínio era que quando uma pessoa busca o melhor para si, toda a sociedade é beneficiada. Do mesmo jeito, os trabalhadores pensam neles mesmos, trabalhando bem para poder garantir seu salário e emprego. Então, já que o individualismo é bom para toda a sociedade, o ideal seria que as pessoas pudessem atender livremente a seus interesses individuais. E, para Adam Smith, o Estado é quem atrapalhava a liberdade dos indivíduos, logo, este deveria intervir o mínimo possível sobre a economia. Se as forças do mercado agissem livremente, a economia poderia crescer com vigor.

Como afirma POLANYI (2000),

“O liberalismo econômico foi o princípio organizador de uma sociedade engajada na criação de um sistema de mercado. Nascido como mera propensão em favor de métodos não-burocráticos, ele evoluiu para uma fé verdadeira na salvação secular do homem através de um mercado auto-regulável” (POLANYI, 2000, p.166).

A Revolução Industrial consistiu em um conjunto de mudanças com profundo impacto no processo de produção em nível social e econômico. Iniciada na Inglaterra em meados do século XVIII, expandiu-se pelo mundo a partir do século XIX. A introdução da máquina foi derrubando o trabalho humano, e uma nova relação entre o capital e trabalho se impôs. Essa transformação ocorreu devido a uma combinação de fatores, como o liberalismo econômico e a acumulação de capital. As transformações dizem respeito principalmente ao modo de produção. No entanto, a mudança mais significativa, concerne ao trabalho humano, à nova organização do trabalho na nova sociedade que surge.

A Revolução Industrial promoveu a propagação do modo de produção capitalista, e assim, da chamada **economia de mercado**. A partir daí, o volume de produção aumentou extraordinariamente: a produção de bens deixou de ser artesanal e passou a ser através de máquinas. A necessidade da utilização de trabalhadores nas fábricas fez com que os detentores dos meios de produção retirassem dos homens desprovidos destes meios a sua produção de subsistência, tornando-os dependentes desse processo, obrigando-os a oferecer no mercado sua força de trabalho em troca de salário. E isso era uma grande novidade, incomum até então.

Somando-se a isso, a mentalidade transformou-se: quanto mais máquinas, mais rentabilidade, mais compra de matéria-prima, mais pessoas para trabalhar. A produção com máquinas numa sociedade comercial envolveu a transformação da subsistência natural e humana da sociedade e o trabalho em mercadorias, ocasionando, como cita Polanyi: “a desarticulação causada por tais engenhos deve desorganizar as relações humanas e ameaçar de aniquilamento o seu habitat” (POLANYI, 2000, p.61).

Com um mercado se auto-regulando, o preço passa a ser o único regulador do mercado, e os empresários passam a comportar-se de modo a obter sempre lucro máximo, e nessa nova equação, os trabalhadores tornam-se mercadorias.

A sociedade, que nasce a partir daí, traz consigo o surgimento de dois movimentos. Um que atua com o **liberalismo econômico** e o outro, que **defende a proteção social**. O primeiro prega a liberdade individual e um mercado auto-regulável, sem qualquer intervenção governamental, enquanto que o segundo defende a proteção do homem e da natureza, não deixando o homem à livre ação do mercado.

Há momentos na história da sociedade em que predomina o liberalismo econômico, enquanto que em outros, a proteção social é que fica em evidência.

O liberalismo econômico passou a ser importante a partir de 1820, ano em que ele passou a representar três preceitos clássicos: “o trabalho deveria encontrar seu preço no mercado, a criação do dinheiro deveria sujeitar-se a um mecanismo automático, os bens deveriam ser livres para fluir de país a país, sem empecilhos ou privilégios. Em resumo, um mercado de trabalho, o padrão-ouro e o livre-mercado” (POLANYI, 2000, p. 166).

Mas seu ponto alto foi nos anos de 1830, como afirma Polanyi (2000) “Não foi senão nos anos 1830 que o liberalismo econômico explodiu como uma cruzada apaixonante, e o *laissez-faire* se tornou um credo militante” (POLANYI, 2000, p. 168). Um dos principais motivos foi a pressão que os industriais fizeram para que se criasse um mercado de trabalho livre, que se estabeleceu a partir de 1834 com a abolição do sistema de abonos, até 1870. A partir daí, “o *laissez-faire* havia sido catalisado num impulso de intransigente ferocidade.” (POLANYI, 2000, p.169).

De acordo com Polanyi,

“A expansão do sistema de mercado no século XIX foi sinônimo do comércio livre internacional, do mercado de trabalho competitivo e do padrão-ouro – eles formavam um conjunto. Não é de admirar que o liberalismo econômico tenha se transformado numa religião secular, depois que se tornaram evidentes os grandes riscos desse empreendimento” (POLANYI, 2000, p.170).

Como era claramente observado que nada havia de natural em relação ao *laissez faire*, pois os mercados livres não funcionavam se deixassem as coisas seguindo seu curso, “os liberais econômicos ainda não haviam adquirido qualquer influência no governo, em 1832, quando a posição mudou completamente em favor dos métodos administrativos” (POLANYI, 2000, p.171), então criou-se subsídios indiretos dos salários e tarifas protetoras.

De acordo com Polanyi,

“As décadas de 1830 e 1840 presenciaram não apenas uma explosão legislativa que repelia as regulamentações restritivas, mas também um aumento enorme nas funções administrativas do estado, dotado agora de uma burocracia central capaz de executar as tarefas estabelecidas pelos adeptos do liberalismo. [...] O caminho para o mercado livre estava aberto e se mantinha aberto através do incremento de um intervencionismo contínuo, controlado e organizado de forma centralizada (POLANYI, 2000, p. 170-172)”

No âmbito do liberalismo econômico, tudo é mercadoria e os preços devem ser ajustados pelas próprias leis do mercado. O trabalho humano, que passa a ser mercadoria fundamental nesse processo, deve estar disponível no mercado da maneira que melhor atenda as exigências do capital.

2.3 A virada Protecionista

Apesar das regras vigentes serem as do liberalismo, o jogo ainda não estava vencido. Assim, o mercado de trabalho manteve-se sujeito a tais práticas desde 1834 até 1870, quando foram tomadas **medidas protecionistas**, “cuja existência era manifesta desde o final da década de 1860” (POLANYI, 2000, p.173). Polanyi coloca que “a ponta-de-lança legislativa do contra movimento que se opôs ao mercado auto-regulável, conforme se desenvolveu na metade do século após 1860, revelou-se espontânea, não dirigida pela opinião e induzida por um espírito puramente pragmático” (Polanyi, 2000, p.173).

Em 1897, foi implantado o “Workmen’s Compensation Act (Decreto da Compensação do Trabalhador)” (POLANYI, 2000, p.178-179), em que **o empregador passou a se responsabilizar por qualquer dano que ocorresse ao trabalhador durante o seu expediente** e Polanyi afirma que “não se poderia acrescentar melhor prova de que não foi a mudança no tipo de interesses envolvidos ou a tendência das opiniões em relação ao assunto que levaram à substituição de um princípio liberal por um anti-liberal, e sim exclusivamente a evolução das condições sob as quais o problema surgiu e para o qual se buscou solução” (POLANYI, 2000, p. 179), ou seja, **os males advindos da utilização dos princípios liberais fazem com que a sociedade crie mecanismos para se proteger**, assegurando assim, proteção para a sociedade. E, enquanto esse movimento defendia os direitos humanos, tentando garantir dignidade para os trabalhadores, os liberais pregavam que “o trabalho humano deveria ser manuseado como aquilo que ele era – uma mercadoria que deve encontrar seu preço no mercado.” (POLANYI, 2000, p.143), ou seja, buscava-se a utópica eficiência dos mercados, colocando-se em jogo a dignidade do ser humano.

Assim, as regulamentações que nasceram para permitir a organização dos trabalhadores e garantir-lhes alguns direitos e alguma proteção, na sua condição de subordinado ao capital, foram uma das formas de proteger o homem do livre mercado, tratando-o como um ser humano e não somente como uma mercadoria.

Conforme afirma Polanyi,

“nem mesmo os adeptos mais radicais do liberalismo econômico puderam fugir à regra que tornou o laissez-faire inaplicável às condições industriais avançadas. No caso crítico da lei dos sindicatos profissionais, e das regulamentações antitrustes, os próprios liberais extremados apelaram para intervenções múltiplas do estado, a fim de garantir as precondições de funcionamento de um mercado auto-regulável contra acordos monopolistas. Até mesmo o livre comércio e a competição exigiam a intervenção para poderem funcionar.” (POLANYI, 2000, p. 182).

Vê-se, então, a evidência que explicita a existência do **duplo movimento**. Se a economia de mercado da época trouxe consigo ameaça à sociedade, em contrapartida, esta exerceu grande pressão para que ocorresse algum tipo de proteção.

“Assim, nada poderia ser mais incisivo que a evidência da história sobre qual das duas interpretações conflitantes do duplo movimento é a correta: a do liberal econômico que afirma que sua política jamais teve uma oportunidade, tendo sido estrangulada por sindicalistas de visão estreita, intelectuais marxistas, fabricantes gananciosos e latifundiários reacionários; ou a dos seus críticos, que podem apontar para a reação ‘coletivista’ universal contra a expansão da economia de mercado, na segunda metade do século XIX, como prova conclusiva do perigo para a sociedade inerente ao princípio utópico de um mercado auto-regulável” (POLANYI, 2000, p.183).

Portanto, o embate dessas versões antagônicas quanto ao comportamento do mercado, se livre ou regulável, teve início e se aprofundou pelas **próprias contradições e exageros da corrente liberal**. O jogo estava sendo jogado.

A revolução industrial do século XVIII foi o grande momento de mudanças nos instrumentos de produção e no aumento significativo de bens e serviços, e marcou o ápice do que é conhecido como sociedade de mercado, colocando em prática as idéias defendidas por Adam Smith em “A riqueza das Nações” de 1776. Uma das mercadorias que foi submetida a esse jogo de mercado tinha características especiais: a força de trabalho. O detentor desta mão-de-obra, o trabalhador industrial, especialmente, foi submetido ao jogo duro desse mercado selvagem que o deixou subordinado à vontade capitalista.

Surge então um novo problema, a exploração desumana do homem pelo homem. Sujeita às forças de mercado, a força de trabalho vivia em estado de desproteção total. Foi sob tais condições, e diante dessa desproporcional exploração, que surgiu na Inglaterra do século XVIII as primeiras regulamentações, para tentar dar um freio a tal situação.

Porém, antes e durante esse início de regulamentação, começaram a surgir greves, paralisações e outros movimentos sociais em resposta à condição de exploração a que eram submetidos os trabalhadores industriais. Nesse processo surgiram diversas manifestações, como a do Partido Comunista, de Karl Marx e Friedrich Engels, em 1848, que denunciava essa condição deplorável.

“O Manifesto Comunista faz uma dura crítica ao modo de produção capitalista e a forma como a sociedade se estruturou através desse modo. Busca organizar o proletariado como classe social capaz de reverter sua precária situação e descreve os vários tipos de pensamento comunista, assim como define o objetivo e os princípios do socialismo científico” (BOYLE,2006).

O mercado criava sua própria contradição e os seus inimigos. Esse movimento contrário ao livre mercado começou a se esparramar para outros países, inclusive o Brasil.

3 CONTEXTOS SÓCIO-POLÍTICO-ECONÔMICO DO SURGIMENTO E DESENVOLVIMENTO DAS LEIS TRABALHISTAS NO BRASIL

Os avanços na regulação das relações de trabalho iniciados na Inglaterra e também nos Estados Unidos só começaram a se refletir positivamente no Brasil no início do século XIX, especialmente a partir dos anos 30 com a ascensão de Vargas. Até então, pouco ou quase nada havia de regulamentação trabalhista no Brasil rural do século XIX.

“ ‘Despeço-me esta noite com grande tristeza. Há algo, no entanto, que devo sempre lembrar. Duas pessoas inventaram o New Deal: o Presidente do Brasil e o Presidente dos Estados Unidos’. Com tais palavras, Franklin Delano Roosevelt, para além de exercitar sua política de boa vizinhança, buscava ser gentil com seu anfitrião brasileiro, o presidente Getúlio Vargas.” (LIMONCIC, 2003, p.4)

De acordo com Limoncic (2003), Roosevelt percebia que, tanto no Brasil quanto nos Estados Unidos dos anos 30, apesar das distintas tradições políticas dos dois países, a intervenção do Estado na organização dos interesses dos trabalhadores teve importância fundamental, no desenho das instituições desses países.

“O New Deal foi o nome dado à série de programas implementados nos Estados Unidos entre 1933 e 1937, sob o governo do Presidente Franklin Roosevelt, com o objetivo de recuperar e reformar a economia norte-americana, e assistir aos prejudicados pela Grande Depressão” (LIMONCIC, 2003, p.21).

Em jogo, durante o New Deal, estava mais do que a estruturação, pela via do Estado, de organizações de trabalhadores para que estas reunissem recursos políticos no sentido de defender seus interesses privados através de contratos coletivos de trabalho, mas a construção do que o Estado americano entendia ser o bem público, expressa em relações harmônicas entre capital e trabalho, e a retomada do crescimento econômico. Conseqüentemente, durante o New Deal, a organização do movimento sindical se fez a partir de uma lógica estatal que não estava preocupada apenas em responder às demandas dos grupos de interesses dos trabalhadores, como quer a tradição pluralista, mas com os resultados últimos de tais demandas.

Para Limoncic (2003), Roosevelt percebia, também, que, embora as condições de trabalho e remuneração dos trabalhadores americanos permanecessem largamente baseadas na contratação privada, a intervenção estatal sobre as relações entre patrões e empregados

significou, em maior ou menor grau, “a normatização do conflito distributivo, não mais percebido como sendo passível de assumir uma dinâmica livre de constrangimentos legais” (LIMONCIC, 2003, p. 20).

Por outras palavras, o New Deal assumiu um protagonismo para o Estado americano na configuração dos interesses dos trabalhadores que torna compreensível a colocação do presidente americano ao seu colega brasileiro.

É com o detalhamento deste cenário que se pretende demonstrar, na seção a seguir, o momento brasileiro da década de 1930 em diante.

3.1 Criação do Direito do Trabalho

O desenvolvimento capitalista mundial não é homogêneo, “pois se apresenta subordinado a uma teia mundial de relações e de subordinações tanto de níveis externos como de níveis internos. O Brasil, como país dependente e subordinado desse processo, apresenta peculiaridades em relação ao desenvolvimento capitalista, bem como em relação à consolidação da regulamentação trabalhista” (DORNELES, 2002, p. 31-32).

Conforme NETO (2006), o início da formação e consolidação histórica do Direito do Trabalho no Brasil se deu com a abolição da escravatura em 1888, com a assinatura da Lei Áurea. Como consequência disso, houve um grande estímulo à estruturação na relação empregatícia.

DELGADO (2004) e NETO (2006) afirmam que se costuma dividir a evolução histórica do Direito do Trabalho Brasileiro em fases: a primeira, Intitulada de Manifestações Incipientes, desenvolveu-se entre os anos de 1888 até 1930 e “caracterizou-se pela presença de movimentos operários sem grande capacidade de organização e pressão, seja pelo seu surgimento e dimensão no quadro econômico-social da época, ou pela influência anarquista hegemônica no segmento mais mobilizado de suas lideranças próprias” (NETO, 2006); a fase da Institucionalização, que se iniciou em 1930, tendo seu fim em 1945, juntamente com o término do 1º período do governo de Getúlio Vargas. Essa fase se caracterizou “por uma intensa atividade administrativa e legislativa do Estado, em consonância com o novo padrão de gestão sócio-político que se instaura no país com a derrocada, em 1930, da hegemonia exclusivista do segmento agroexportador de café” (NETO, 2006); e a terceira, a sua consolidação, que inicia na 2ª guerra mundial, com intensa ocorrência da produção de normas

e a maior organização do direito do trabalho. “Esta fase se define como o instante histórico em que o Direito do Trabalho ganha absoluta cidadania nos países de economia central. [...] Tal direito passa a ser um ramo jurídico absolutamente assimilado à estrutura e dinâmica institucionalizadas da sociedade civil” (DELGADO, 1996, p. 118-120).

Registra-se, porém, que a crise na economia mundial em 1929 resultou, no Brasil, em uma profunda crise na estrutura agro-exportadora cafeeira, determinando, ainda, intensificação no processo de industrialização que teve como principal objetivo a substituição de importações. Tem-se então que a transição do trabalho escravo para o trabalho livre ocorreu predominantemente no campo, nas fazendas de café e a consolidação do trabalho livre se dá com a inserção de um novo segmento econômico, o industrial, atividade tipicamente urbana, que vai abrigar trabalhadores com perfil distinto daquele até então existente. Foi nesse contexto que ascende ao poder Getúlio Vargas, assumindo o papel de “líder” dos trabalhadores.

3.2 Governo Getúlio: populismo e industrialização

De acordo com DELGADO (2004), Vargas, em 1930, instituiu o Ministério do Trabalho, da Indústria e do Comércio; no ano seguinte, 1931, estabeleceu normas de sindicalização, passando o Sindicato a ser considerado um órgão de colaboração governamental. Segundo este mesmo autor:

“Nos quatro primeiros anos de governo impulsionou de forma significativa o processo legislativo quanto às questões trabalhistas, regulamentando o trabalho dos menores, o limite da jornada de trabalho, férias, aposentadoria e o trabalho feminino, além de criar a Carteira de Trabalho, importante instrumento de controle dos trabalhadores pelo Estado” (DELGADO, 2004).

Em julho de 1934 é promulgada a segunda Constituição Republicana do Brasil, conservando a estrutura da República Federativa. Esta Constituição não é liberal-democrática como a anterior, e, sim, social-democrática. Criou a Justiça do Trabalho, salário mínimo, limitação de lucros, nacionalização de empresas, e o Estado pôde intervir para a normalização, utilização ou orientação das forças produtoras e organização sindical.

De acordo com NETO (2006):

“A representação profissional foi a principal inovação na Constituição de 1934. Esta assegurava autonomia sindical, dava a todos o direito de prover à própria

subsistência e à de sua família mediante trabalho honesto; determinava que a lei promovesse o amparo à produção e estabelecesse as condições do trabalho tendo em vista a proteção social dos trabalhadores e os interesses econômicos do País” (NETO, 2006).

Com a nova Constituição, esperava-se que os sindicatos obtivessem maior liberdade e autonomia, mas como eles necessitavam de autorização do Estado, através de estatutos e relatórios, viu-se que na realidade, os sindicatos, sofreram uma diminuição de sua autonomia. Como se isso não bastasse, com o estado de sítio de 1935, o Governo Federal tomou o controle completo sobre as ações trabalhistas. Passaram-se três anos e um golpe de Estado dissolvia o Congresso abolindo a atual Constituição e criando a Carta de 1937.

A Constituição ou Carta de 1937 se ressaltou pelo seu caráter revolucionário, especialmente legitimando a intervenção do Estado no domínio econômico, como apresenta NETO (2006):

“de cunho corporativista, a carta de 1937 alterou profundamente a textura da ordem econômica e social do país: fixou as diretrizes da legislação do trabalho, repouso semanal, a indenização por cessação das relações de trabalho sem que o empregado a ela tenha dado causa, as férias remuneradas, o salário mínimo, o trabalho máximo de oito horas, a proteção à mulher e ao menor, o seguro social, a assistência médica e higiênica etc” (NETO, 2006).

Além dessas medidas, a nova carta previu a criação de um sindicato único e instituiu o imposto sindical, atrelando os órgãos corporativos ao Estado. O objetivo da criação do imposto sindical e do salário mínimo, era “diminuir a pauperização da classe operário, ao mesmo tempo em que ampliava o mercado consumista para as indústrias de bens de consumo leve. Ou seja, o populismo propiciou que fossem conciliados interesses em benefício da industrialização e do desenvolvimento nacionalista” (CAMPANA, 2000, p.132).

O governo do então Presidente Getúlio Vargas era denominado como um Estado forte e com respaldo popular que intervém na questão da relação de trabalho. Visto que para continuar o desenvolvimento nacionalista e a industrialização do País era necessário agradar a classe trabalhadora e mostrar às elites que “era preciso perder alguns anéis para não perder os dedos” (JUNIOR; LOPES, 2000, p. 5).

O período de 1937 a 1945, conhecido como Estado Novo, “foi de grande ambigüidade, pois associava o autoritarismo econômico e social, principalmente por meio da implantação de uma ampla legislação trabalhista e de apoio à industrialização, mediante projetos na área siderúrgica e petrolífera. O movimento sindical foi controlado, censurado e reprimido” (CAMPANA, 2000, p.132).

Após a criação da Justiça do Trabalho em 1934 e do imposto sindical em 1940, surgiu a necessidade de se criar algo que institucionalizasse esses dois novos fatores. Com isso foi criada a Consolidação das Leis do Trabalho, comumente conhecida como CLT. Para que tal ocorresse em novembro de 1942 foi apresentado o anteprojeto da CLT, publicado posteriormente no diário oficial para receber sugestões, e posta em vigor em 1943, “num contexto de resistência patronal às concessões de direitos trabalhistas e subordinação do operariado aos aparelhos corporativos e repressivos do Estado” (CAMPANA, 2000, p. 133).

JUNIOR e LOPES (2000) sustentam que a CLT, “beneficiava o trabalhador através de um conjunto de normas e regras que seriam seguidas e obedecidas, materializadas em concessões ao trabalho e à sociedade” (JUNIOR; LOPES, 2000, p. 5). CAMPANA (2000) destaca que, “a concretização de uma legislação visando a garantia dos direitos dos trabalhadores significou um avanço social, resultado de reivindicações, tensões e lutas operárias. À medida, inclusive, que a economia nacional se desenvolve e se diversifica com a industrialização, as greves são multiplicadas” (CAMPANA, 2000, p.133).

Essa preocupação em atrair a simpatia da classe operária e especialmente dos sindicatos está expressa no decreto-lei 7.038 de 10 de novembro de 1944, que garantiu o direito de sindicalização dos trabalhadores rurais.

“DA ASSOCIAÇÃO SINDICAL DAS CLASSES RURAIS

Art. 1º É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação de seus interesses econômicos ou profissionais, de todos os que, como empregadores ou empregados, exerçam atividades ou profissão rural.

§1º Os sindicatos rurais serão organizados normalmente reunindo exercentes de atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas, podendo o Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio permitir, excepcionalmente, a organização de entidades congregando exercentes de atividades ou profissões rurais diferentes, comprovada a impossibilidade de serem organizadas entidades específicas.

§ 2º Considera-se exercente de atividade econômica diferenciada o empregador rural cujo volume econômico de produção especializada seja superior a 50 % da produção total.

§ 3º Estabelecida a diferenciação de atividade dos empregadores poderão seus empregados congregar-se em entidade profissional de categoria específica paralela.

Art. 2º Exerce profissão rural, como empregador ou como empregado, que explora estabelecimento rural ou presta-lhe serviços como dirigente, parceiro, auxiliar, empreiteiro, colono, agregado ou assalariado.

§ 1º São empregadores rurais as pessoas físicas ou jurídicas, proprietários ou arrendatários, os que exploram atividade rural, na lavoura, na pecuária ou nas indústrias rurais, por conta própria, utilizando-se do trabalho alheio ou não, seja em economia individual, coletiva ou de família.

§ 2º São empregados rurais, trabalhadores ou operários rurais aqueles que se dedicam profissionalmente às atividades rurais, em economia individual, coletiva ou de família, na lavoura, na pecuária ou nas indústrias rurais, com o fito de ganho e por conta de outrem.

Art. 3º São prerrogativas dos sindicatos:

- a) representar perante as autoridades administrativas e judiciais os interesses gerais das categorias ou profissões para que foram constituídos, ou os interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida;
- b) celebrar contratos coletivos de trabalho;
- c) eleger os representantes das categorias ou profissões que representar na base territorial;
- d) colaborar com o Estado, como órgãos técnicos e consultivos, no estudo e solução dos problemas que se relacionem com as categorias ou profissões representadas;
- e) impor contribuições a todos aqueles que participem das categorias ou profissões rurais representadas;
- f) promover a coordenação de seus associados para a realização do seguro grupal de acidentes do trabalho;

Art. 4º São deveres dos sindicatos:

- a) colaborar com os poderes públicos no desenvolvimento da solidariedade social;
- b) manter serviços de assistência para seus associados
- c) promover a conciliação nos dissídios de trabalho;
- d) promover a criação de cooperativas para as categorias representadas;
- e) fundar e manter escolas de alfabetização e pré-vocacionais.” (SENADO).

Nesse contexto, Getúlio, através de um golpe, é apeado do poder, em 1946, assumindo em seu lugar o general Eurico Gaspar Dutra.

Dutra não fez nenhuma medida significativa em relação ao mercado de trabalho e sua regulação, durante seu mandato, e sai do poder em 1951, assumindo ou reassumindo sua posição, o antigo presidente, Getúlio Vargas.

Conforme CAMPANA (2000), a partir dos anos 50, a pressão de multidões visando a garantia de direitos dos trabalhadores favoreceu as tensões entre a política de massas e o programa de industrialização, gerando mobilizações populares, como a greve dos 300 mil, em 1954. “A industrialização nesta época trouxe a modernização, mas também o agravamento dos conflitos sociais” (CAMPANA, 2000, p.133).

Vargas, que não encontrava apoio para seu programa reformista, voltou-se para os trabalhadores que, após anos de política paternalista dos sindicatos, alimentada pelo próprio Getúlio, não estavam suficientemente organizados.

Em 1953, João Goulart foi nomeado Ministro do Trabalho, causando desconfiças nos círculos militares, políticos e empresariais. Acusava-se o novo ministro de pretender elevar o salário-mínimo em cem por cento. Para controlar a situação, Getúlio nomeou Zenóbio da Costa para o Ministério da Guerra e demitiu João Goulart (CAMPANA, 2000).

Para retomar a ofensiva, anunciou, em 1º de maio, um aumento de cem por cento para o salário-mínimo e pediu aos trabalhadores que se organizassem em defesa do governo. Em represália, a oposição denunciou o aumento salarial como inflacionário e apresentou ao Congresso um pedido de impeachment do Presidente.

A pressão sobre o governo cresceu. Os militares exigiam a renúncia do Presidente, mas Getúlio suicidou-se, com um tiro no coração, no Palácio do Catete, no Rio de Janeiro, em agosto de 1954.

Depois da morte de Getúlio Vargas, Café Filho assumiu o governo, mas teve que licenciar-se por problemas de saúde.

“Com isso, o presidente da Câmara dos Deputados, Carlos Coimbra da Luz, assumiu o poder em dia 8 de novembro de 1955, no dia seguinte, se desentendeu com o General Henrique Teixeira Lott, então ministro da Guerra. Lott deu um golpe de estado para retirar Carlos Luz da Presidência. A Presidência passou para o presidente do Senado, Nereu de Oliveira Ramos, no dia 11 de novembro de 1955. Depois de recuperado, Café Filho não pode retornar à Presidência em virtude da oposição da Câmara dos Deputados. Então o Congresso decretou estado de sítio por sessenta dias. Eleito com 36 % dos votos, em 31 de janeiro de 1956, Juscelino Kubitschek de Oliveira assumiu a presidência do Brasil, tendo João Goulart eleito como vice” (NETO,2006).

De 1954 à 1964 ocorreu um período de forte conflito entre dois caminhos para a economia brasileira: “de um lado, a continuidade do modelo nacional-desenvolvimentista e, de outro, a inauguração de um modelo que implicava maior abertura ao capital estrangeiro[...] Este período começa com a morte de Getúlio Vargas, quando assumiu seu vice Café Filho, e termina com o golpe militar de 1964” (SOUZA, 2008, p.28).

O novo Presidente eleito, JK, como era conhecido, lança o seu Plano de Metas, e declara que, com o novo plano econômico, faria “50 anos em 5” (SOUZA, 2008, p.30).

Para cumprir tal objetivo, o governo federal previa um acelerado crescimento econômico a partir da expansão do setor industrial, com investimentos na produção de aço, alumínio, metais não-ferrosos, cimento, álcalis, papel e celulose, borracha, construção naval, maquinaria pesada e equipamento elétrico.

O salário real cresceu na primeira metade do governo de JK, mas, a partir daí estacionou, não conseguindo acompanhar o crescimento da produtividade. Além disso, no período de 1954 à 1962, o salário médio real dos trabalhadores industriais ficou estagnado e o salário mínimo real diminuiu.

Com isso, vê-se um grande desenvolvimento no país, ampliando as ofertas de emprego mas mantendo a legislação trabalhista idêntica à anterior. Os oposicionistas, queriam uma expansão da legislação trabalhista para o campo, como também, a reforma agrária.

Até 1955 apenas cinco sindicatos tinham sido reconhecidos pelo Ministério do Trabalho. Mesmo quando legalizados, a pressão contra o bom funcionamento dos mesmos era comum.

Nos primeiros meses de 1960, definiu-se o cenário para a sucessão de Juscelino, em meio a uma situação de inflação crescente e extremas reivindicações econômico-sociais.

3.3 1961-1964: Transição do Governo Populista para o Regime

Militar

Jânio Quadros vence a eleição de 1961, mas meses depois, com a sua intempestiva renúncia, coube ao vice, João Goulart, assumir a Presidência em 7 de setembro de 1961, porém sob o regime parlamentarista, e governou até o Golpe de 64. Seu mandato foi marcado pelo confronto entre diferentes políticas econômicas, conflitos sociais, greves urbanas e rurais e grande descontentamento da população.

Como notou REZENDE (2001), João Goulart realizou um governo contraditório. Procurou estreitar as alianças com o movimento sindical e setores nacional-reformistas, mas paralelamente tentou implementar uma política de estabilização baseada na contenção salarial. “Seu Plano Trienal de Desenvolvimento Econômico e Social, elaborado pelo ministro do Planejamento Celso Furtado, tinha por objetivo manter as taxas de crescimento da economia e reduzir a inflação” (REZENDE, 2001).

DANNEMANN (2008) observou que, em 1961, a Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria e o Pacto de Unidade e Ação, convocaram uma greve reivindicando melhoria das condições de trabalho e a formação de um ministério nacionalista e democrático. **Foi esse movimento que conquistou o 13º salário para os trabalhadores urbanos.** Os trabalhadores rurais realizaram, no mesmo ano, o 1º Congresso Nacional de Lavradores e Trabalhadores Agrícolas, em Belo Horizonte, Minas Gerais. Esse Congresso exigiu reforma agrária e CLT para os trabalhadores rurais.

A lei nº 4.090, DE 13 DE JULHO DE 1962, instituiu a gratificação de Natal para os trabalhadores, comumente conhecida como 13º salário, conforme apresenta SENADO (2010):

“O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, faço saber que o CONGRESSO NACIONAL decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º No mês de dezembro de cada ano, a todo empregado será paga, pelo empregador, uma gratificação salarial, independentemente da remuneração a que fizer jus.

§ 1º A gratificação corresponderá a 1/12 avos da remuneração devida em dezembro, por mês, do ano correspondente.

§ 2º A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será havida como mês integral para os efeitos do parágrafo anterior.

Art. 2º As faltas legais e justificadas ao serviço não serão deduzidas para os fins previstos no parágrafo 1º do Art. 1º, desta lei.

Art. 3º Ocorrendo rescisão, sem justa causa, do contrato de trabalho, o empregado receberá a gratificação devida nos termos dos parágrafos 1º e 2º, do art. 1º desta lei, calculada sobre a remuneração do mês da rescisão.

Art. 4º Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.” (SENADO).

Mas a caserna não estava satisfeita com os movimentos do governo periclitante de “Jango” e, por isso, no dia 31 de março iniciou-se o verdadeiro movimento para o golpe contra João Goulart, como relata DANNEMANN (2008): “no mesmo dia tropas mineiras sob o comando do general Mourão Filho marcharam em direção ao Rio de Janeiro e Brasília. Ainda com Goulart no país, o presidente do Senado, Auro de Moura Andrade, declarou vaga a Presidência da República. Ranieri Mazzilli, Presidente da Câmara dos Deputados, ocupou o cargo interinamente” (DANNEMANN, 2008).

Conforme REZENDE (2001), com a deposição de João Goulart, Castello Branco, Marechal do Exército, foi eleito pelo Congresso Nacional o novo Presidente da República. Era 15 de abril de 1964. Em seu pronunciamento, declarou defender a democracia, porém, ao começar seu governo, assume uma posição autoritária. Estabeleceu eleições indiretas para presidente, além de dissolver os partidos políticos.

“Vários parlamentares federais e estaduais tiveram seus mandatos cassados, cidadãos tiveram seus direitos políticos e constitucionais cancelados e os sindicatos receberam intervenção do governo militar. Em seu governo, foi instituído o bipartidarismo. Só autorizou o funcionamento de dois partidos: Movimento Democrático Brasileiro (MDB) e a Aliança Renovadora Nacional (ARENA). Enquanto o primeiro era de oposição, de certa forma controlada, o segundo representava os militares (REZENDE, 2001, p. 182)”.

Nesse turbilhão de acontecimentos, **a questão trabalhista ficou longe do primeiro plano governamental.** Não obstante, a partir de 1964, o Estado promulgou leis de política salarial, continuamente modificadas, visando o controle da inflação e a melhoria dos salários, objetivos não alcançados. E promulgou também a lei nº 4.330/64, conhecida como lei Anti-greve, que estabelecia, entre outras coisas:

“**Art. 1º** O direito de greve, reconhecido pelo art. 158 da Constituição Federal, será exercido nos termos da presente lei.

Art. 2º Considerar-se-á exercício legislativo da greve a suspensão coletiva e temporária da prestação de serviços a empregador, por deliberação da assembléia geral de entidade sindical representativa da categoria profissional interessada na melhoria ou manutenção das condições de trabalho vigentes na empresa ou empresas correspondentes à categoria, total ou parcialmente, com a indicação prévia e por escrito das reivindicações formuladas pelos empregados, na forma e de acordo com as disposições previstas nesta lei.

Art. 3º Só poderão participar da greve as pessoas físicas que prestem serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Art. 4º A greve não pode ser exercida pelos funcionários e servidores da união, Estados, Territórios, Municípios e autarquias, salvo se, se tratar de serviço industrial e o pessoal não receber remuneração fixada por lei ou estiver amparado pela legislação do trabalho.

Art. 5º O exercício do direito de greve deverá ser autorizado por decisão da assembléia geral da entidade sindical, que representar a categoria profissional dos associados, por 2/3 (dois terços) em primeira convocação, e, por 1/3 (um terço), em segunda convocação, em escrutínio secreto e por maioria de votos.

§ 1º A Assembléia Geral instalar-se-á e funcionará na sede do Sindicato ou no local designado pela Federação ou Confederação interessada, podendo, entretanto, reunir-se, simultaneamente, na sede das delegacias e seções dos Sindicatos (CLT, art. 517, § 2º), se sua base territorial for intermunicipal, estadual ou nacional.

§ 2º Entre a primeira e a segunda convocação deverá haver o interregno mínimo de 2 (dois) dias.

§ 3º O *quorum* de votação será de 1/8 (um oitavo) dos associados em segunda convocação, nas entidades sindicais que representem mais de 5.000 (cinco mil) profissionais da respectiva categoria.” (SENADO).

Com a consolidação do golpe militar, o congresso assumiu poderes constituintes, aprovando, em 24 de janeiro de 1967, uma nova Constituição.

“Nessa constituição ficou estabelecido que a **legislação trabalhista** se aplica aos servidores admitidos temporariamente para obras ou contratos para funções de natureza técnica ou especializada. Estabeleceu, também, a valorização do trabalho como condição da dignidade humana. Proibiu a greve nos serviços públicos e atividades essenciais definidas em lei. Continua proibindo a diferença de salários e de critério de admissões por motivos de sexo, cor e estado civil. A idade mínima para o trabalho foi fixada em 12 anos com proibição de trabalho noturno, sem mais a faculdade de exceção prevista em leis ordinárias ou admitida pelo juiz competente, como era na Constituição anterior.” (NETO, 2006) (grifo nosso).

Ao longo da década de 60, muitas outras iniciativas, na forma de decretos e medidas legais, foram acrescentando e adequando a legislação, trazendo maior vantagem para uso e demissão de mão-de-obra, assim como menores salários e maior exploração dos trabalhadores. Ressalta-se o surgimento da Previdência Pública e especialmente do FGTS-Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, criado para extinguir a lei que concedia

indenização a trabalhadores demitidos sem justa causa e estabilidade para trabalhadores com mais de 10 anos de serviço numa mesma empresa.

“(…) a criação do sistema único de previdência pública (o INPS e depois INSS) e do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) completou a organização do sistema trabalhista. Portanto, foi criado um sistema único federal, centralizado e formal em um meio muito heterogêneo. Atentamos para o seguinte: com a criação do FGTS introduziu-se no sistema um fator de total flexibilidade à medida que a partir de então, os “optantes” do FGTS (a maioria absoluta dos trabalhadores formais) não contavam com qualquer instrumento efetivo de inibição da demissão do trabalho” (SORIO, 2005).

Após a promulgação da Lei do FGTS, a rotatividade de mão-de-obra aumentou, pois esta lei permite a quebra do vínculo empregatício quando bem entendam os empregadores.

Já no que diz respeito à proteção da previdência social, a Constituição de 1967, inclui o direito ao seguro-desemprego, mas somente em 1986 tal seguro foi efetivado.

POCHMANN notou que, entre 1964 e 1966, durante o primeiro governo autoritário do regime militar, ocorreu uma tentativa de rompimento do padrão de intervenção estatal, quando ganhou a expressão o desenvolvimento econômico com ênfase no liberalismo e internacionalismo. Durante o mesmo período de tempo, a política de combate à inflação reuniu o realismo tarifário com a promoção do “arrocho salarial”, através da manutenção de baixas taxas de expansão econômica. “Os resultados promovidos pelo impulso liberal foi pífio, tornando-se desacreditado pelos governos militares que sucederam o general Humberto Castello Branco, levando-os a optarem pela retomada do padrão estatal de intervenção econômica de maneira redobrada” (POCHMANN, 2001, p. 24 - 25).

Mais uma vez vê-se a ocorrência do duplo movimento, de Karl Polanyi, anteriormente demonstrado, visto que o liberalismo tenta tomar força, mas como não apresentou resultados satisfatórios o protecionismo continuou na frente.

Desde a queda de Vargas a estrutura sindical foi mantida, sendo que as democracias populistas, que governaram o país de 1950 a 1964, apoiaram-se na referida estrutura para conquistar o apoio necessário das massas. E a estrutura sindical moldou-se aos interesses do governo, permitindo que os militares botassem freios na movimentação sindical que então aflorava no cenário político nacional.

Após o golpe militar de 1964 o novo governo criou uma série de regras para os reajustes salariais, tanto no setor privado como no público. A nova política salarial fazia parte das medidas de combate à inflação definidas pelo “Plano de Ação Econômica do Governo Castelo Branco” (BUSNELLO, 2003, p. 115). O princípio básico desta política era a indexação dos salários à inflação e seu crescimento segundo o aumento da produtividade. A

aplicação da lei, no entanto, foi desvirtuada pelo próprio governo porque, ao mesmo tempo em que a relação salarial era distorcida pela utilização de pressões inflacionárias irrealistas, os ganhos de produtividade nunca foram repassados integralmente aos salários.

Os sucessivos governos ditatoriais, oriundos do golpe militar de 1964 combinaram, em maior ou menor escala, drástica repressão policial ao movimento sindical e a outros movimentos sociais de massa, às reivindicações dos trabalhadores e às liberdades democráticas em geral.

3.4 Regime Militar, seu ocaso e o retorno da Democracia

Em 1967, sucedendo Castelo Branco, assume a presidência o general Arthur da Costa e Silva, após ser eleito indiretamente pelo Congresso Nacional. Seu governo é marcado por protestos e manifestações sociais.

O governo que sucedeu Castelo Branco durou pouco. Doente, Costa e Silva foi substituído por uma junta militar, que em 1969 escolhe o novo presidente: o general Emílio Garrastazu Médici. Seu governo é considerado o mais duro e repressivo do período, conhecido como "anos de chumbo". A repressão à luta armada cresce e uma severa política de censura é colocada em execução.

Na área econômica o país crescia rapidamente. Entre 1968 e 1973, após cinco anos de recessão, a economia brasileira conheceu um “boom de intensidade inusitada” (OLIVEIRA & MATTOSO, 1996, p. 90). Este período ficou conhecido por período do “Milagre Econômico” porque as taxas de crescimento eram substanciais.

“O PIB brasileiro crescia a uma taxa de quase 12% ao ano, enquanto a inflação anual beirava os 18%. Com investimentos internos e empréstimos do exterior, o país avançou e estruturou uma base de infra-estrutura. Todos estes investimentos geraram milhões de empregos pelo país. Algumas obras, consideradas faraônicas, foram executadas, como a Rodovia Transamazônica e a Ponte Rio-Niterói” (REZENDE, 2001, p. 159).

OLIVEIRA e MATTOSO (1996) afirmam que, a grande maioria dos trabalhadores não usufruiu de aumentos substanciais no poder de compra de seus salários, mesmo quando uma parcela deles teve acesso a oportunidades ocupacionais de nível elevado de produtividade. Ou seja, o crescimento robusto da economia não repercutiu tanto no aumento salarial de quem produzia. Em outras palavras, o substancial crescimento econômico no período do “milagre” não permitiu melhorias na distribuição de renda.

“O período dos governos militares após o golpe de 1964 foi particularmente desfavorável ao aumento generalizado dos salários.

Destacaram-se, em especial, a violência da repressão contra os sindicatos e os partidos políticos e a execução de uma política de *arrocho* dos salários de base” (OLIVEIRA; MATTOSO, 1996, p. 90).

Em 1974 assume a presidência o general Ernesto Geisel, que começa um lento processo de transição rumo à democracia. Seu governo coincide com o “fim do milagre econômico” e com altas taxas de insatisfação popular. Em razão disso, Geisel anuncia a abertura política lenta, gradual e segura e faz um desmembramento do Ministério do Trabalho criando secretarias como a de Emprego e Salários e a de Relações de Trabalho. Este desmembramento só foi oficializado em 1978 praticamente no final do seu mandato.

GOMES (2002) afirma que outra iniciativa importante do governo Geisel foi a idéia de **reformular** a CLT. Esse trabalho tem início em julho de 1974, com a articulação dos convites aos membros que comporiam a comissão, todos definidos como autoridades no campo do Direito do Trabalho no Brasil. A comissão é instalada em agosto de 1974 e cuja atuação até meados do ano de 1977.

Em fevereiro de 1975, um primeiro relatório foi apresentado, sistematizando as idéias básicas do grupo, que consistiam em não alterar direitos e obrigações reconhecidas pela CLT, modificando apenas alguns aspectos pontuais identificados como extremamente necessários.

Sabe-se que, em 9 de dezembro de 1976, Geisel sanciona lei que altera dispositivos da CLT e, por ela, houve uma certa flexibilização da legislação de controle dos sindicatos, pois o ministério do Trabalho deixou, desde então, de intervir na aprovação de seus orçamentos e em sua movimentação financeira. Entretanto, o que se aponta é que continuou havendo um estrito controle sobre tais associações de empregados, sobretudo porque se mantiveram o poder de veto sobre candidatos à diretoria.

Em 1979, já no governo do general João Batista Figueiredo, é aprovada a lei que restabelece o pluripartidarismo no país. Com isso, os partidos políticos voltam a funcionar dentro da normalidade.

A política conduzida pelos governos Geisel e Figueiredo não modificou a estrutura sindical e a legislação trabalhista, que colocavam as entidades e os movimentos reivindicativos dos trabalhadores sob tutela e vigilância do governo. Mesmo assim, a abertura influenciou no sentido de uma retomada das atividades sindicais duramente reprimidas depois de 1964.

A legislação salarial continuou basicamente inalterada até novembro de 1979. O governo militar produzia mensalmente o índice oficial para os trabalhadores cujos salários eram reajustados naquele mês. “A Justiça do Trabalho havia perdido seu poder normativo, de

forma que, além das dificuldades de negociação salarial entre empregadores e empregados, nos casos de divergência coletiva não restava à Justiça do Trabalho outra alternativa a não ser referendar o índice de reajuste oficial” (BUSNELLO, 2003, p. 115- 116).

Durante os anos de 1980, embora a desestatização não tivesse relevância na agenda pública, “algumas empresas estatais foram privatizadas, com a eliminação de postos de trabalho localizados, paralelamente ao aumento do nível de emprego no conjunto do setor público estatal [...] Entre 1979 e 1989, o volume de emprego no estado aumentou, com a abertura de 229 mil novos postos de trabalho” (POCHMANN, 2001, p. 27).

Nos últimos anos do governo militar, o Brasil apresenta vários problemas. Foi um tempo de alta inflação e também de recessão. Enquanto isso a oposição ganha terreno com o surgimento de novos partidos e com o fortalecimento dos sindicatos.

Nos início da década de 80, ocorreu uma profunda recessão econômica vinda da desaceleração do crescimento industrial brasileiro do final da década de 70. “A crise do endividamento externo, a partir do segundo choque do petróleo, da elevação das taxas de juros no mercado financeiro internacional e com a adoção pelo governo brasileiro de uma política de ajuste recessivo, impuseram uma queda de abrupta da atividade econômica” (OLIVEIRA; MATTOSO, 1996, p.91 – 92).

“Os anos 80 constituem um momento particular da história brasileira. Uma crise econômica aguda e prolongada, de caráter estrutural, traduziu-se em estagnação com aceleração inflacionária recorrente. Já não se observaram mais, pelo menos na profundidade e intensidade anteriores, as transformações econômicas e sociais que vinham ocorrendo até então. O processo de redemocratização, acompanhado de novas práticas e formas de organização, teve como desdobramento o fortalecimento dos movimentos sociais, sobretudo o sindical” (OLIVEIRA; MATTOSO, 1996, p.90 – 91).

A recessão eliminou uma grande quantidade de postos de trabalho. Parte dos empregados que anteriormente trabalhavam protegidos pela legislação trabalhista e social foram obrigados a buscar outra forma qualquer de trabalho.

Conforme OLIVEIRA e MATTOSO (1996), do ponto de vista do emprego e da renda, houve uma deterioração das condições gerais do mercado de trabalho urbano, expressa não apenas no crescimento relativamente lento do emprego e no aumento da proporção de trabalhadores por conta própria e de assalariados sem contrato de trabalho formalizado, mas também na significativa redução do nível de salários. Revelou, ainda, principalmente nos momentos de recessão, um problema inédito na história econômica e social brasileira: o desemprego aberto.

Em 1984, políticos de oposição, artistas, estudantes e milhões de brasileiros de diferentes classes participam do movimento das Diretas Já, que foi um movimento de reivindicação por eleições presidenciais diretas no Brasil e que uniu a nação pela Democracia.

No dia 15 de janeiro de 1985, através do Colégio Eleitoral, foi escolhido o deputado Tancredo Neves para Presidente da República. Era o fim do regime militar. Porém Tancredo Neves fica doente antes de assumir e acaba falecendo. Assume o vice-presidente José Sarney.

Entre 1984 e 1986, houve uma rápida recuperação do nível de atividade da economia brasileira, estimulada inicialmente pelas exportações, e que teve um impacto significativo sobre o nível de emprego industrial. "Esta recuperação, ocorreu no âmbito de uma economia muito fechada em relação ao comércio externo, decorrente da necessidade de acumular, a qualquer custo, um saldo comercial na balança de pagamentos suficiente para cumprir com os serviços da dívida externa" (OLIVEIRA: MATTOSO, 1996, p.134).

No contexto de redemocratização, as organizações dos trabalhadores cresceram sobrepondo-se à flexibilidade do mercado de trabalho no país, manifestada na alta rotatividade e na precariedade das formas de contratação.

O fato é que, na década de 1980,

"o coeficiente de importações, excluindo o petróleo, permaneceu extremamente baixo e não aumentou sequer durante a recuperação. Além de desobrigar as empresas de se preocuparem com comparações de preços e custos internacionais, a proteção indiscriminada do mercado interno levou a que fossem produzidos no país bens de uso final, peças e componentes que, num contexto de abertura econômica, seriam comprados de outros países" (OLIVEIRA: MATTOSO, 1996, p.135).

A deterioração das finanças públicas e dos mais diversos serviços prestados pelo Estado, em simultâneo a uma inflação descontrolada com estagnação da economia, tornava cada vez mais evidente a impotência do Estado, o qual se mostrava claramente incapaz de unir interesses e estabelecer diretrizes para a economia. E tudo isso deixava a classe trabalhadora desprotegida e pobre.

De acordo com COSTA (2005), o desgaste do poder do Estado permitiu que revigorassem politicamente as propostas de redução do espaço de sua intervenção na regulação e direcionamento do desenvolvimento econômico. E a abertura da economia para o exterior, no começo da década de 1990, trouxe medidas visando tanto a desregulamentação dos mercados como a privatização de empresas estatais.

Desde 1980, o mercado de trabalho no Brasil, tem apresentado uma proliferação de empregos fora do círculo dos estabelecimentos organizados e que não envolvem a assinatura da carteira de trabalho, o chamado emprego informal. A década de 1990 trouxe um

agravamento da situação, na medida em que a abertura da economia favoreceu uma redução absoluta do emprego formal na indústria de transformação e na construção civil, aliada com uma grande flexibilização do emprego.

Diante deste quadro de relações de trabalho e de dinâmica do emprego, **ganhou força uma proposta de desregulamentação do trabalho**. Tal proposta visa proporcionar aos empregadores maior facilidade para dispensar trabalhadores e baixar o preço da mão-de-obra, permitindo um melhor ajustamento da folha salarial em nível de produção e das vendas. “Os defensores desta proposta sustentam que essa flexibilização do custo de trabalho contribuiria para impedir uma maior redução do emprego formal, evitando o aumento do desemprego e da ocupação informal” (OLIVEIRA; MATTOSO, 1996, p.142).

Em 1988 é aprovada uma nova constituição para o Brasil, que apagou os rastros da ditadura militar e restabeleceu os princípios democráticos no país.

Conforme BARSTED E LAVINAS (1996), a Constituição de 1988 reforçou as normas trabalhistas anteriores, ampliou as categorias beneficiadas, como os trabalhadores rurais e acrescentou uns poucos direitos ao pequeno leque de garantias das empregadas domésticas.

“Manteve os princípios orientadores da CLT ampliando a possibilidade da redução do princípio da proteção em relação ao princípio da negociação coletiva e abrindo espaço para uma maior incidência ao “*ius variandi*” (direito de mudar) no que se refere, por exemplo, ao aumento da jornada de trabalho ou à redução do salário, através de acordos ou negociação coletiva. Manteve, ainda, a obrigatoriedade da unidade sindical, a tutela do Ministério do Trabalho sobre a organização sindical e reafirmou a competência da Justiça do Trabalho” (BARSTED; LAVINAS, 1996 p. 550).

Pode-se dizer que esta Constituição trouxe uma maior desproteção ao trabalhador, fazendo com que os empregadores mudem a negociação de horas de trabalho e salários, tornando mais flexível esse processo. Os principais artigos da Constituição de 1988:

“**Art. 7º** São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com

reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família para os seus dependentes;

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até seis anos de idade em creches e pré-escolas;

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX - ação, quanto a créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de:

a) cinco anos para o trabalhador urbano, até o limite de dois anos após a extinção do contrato;

b) até dois anos após a extinção do contrato, para o trabalhador rural;

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de quatorze anos, salvo na condição de aprendiz;

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao poder público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da

representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

Art. 9º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

§ 1º A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

§ 2º Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei.” (SENADO, 2010).

Como se observa, desde a promulgação da Constituição de 1988, é livre a organização sindical no Brasil e o exercício do direito de greve, inclusive no serviço público, coisas que eram proibidas até então. Com a vigência da Democracia em nosso País, os trabalhadores têm buscado desenvolver e aperfeiçoar as suas organizações de classe e utilizado esse poder de que dispõem para garantir e ampliar conquistas nas disputas entre o capital e o trabalho.

Na aparência, essas conquistas que foram cravadas na Constituição de 1988 permitem imaginar que a situação de exploração a que têm sido submetidos os trabalhadores brasileiros, foi afastada, mas isso, antes de uma certeza, gera muitas dúvidas. Afinal de contas, as políticas neoliberais adotadas nas últimas décadas contradizem esses supostos avanços, porque o que se vê é o capital, cada vez mais, crescendo e acumulando, enquanto o trabalhador, especialmente aquele das categorias menos organizadas, continua com o seu dilema de ter que trabalhar não pelo valor a que tem direito, mas sim pelo salário que o empregador concorda em lhe pagar. Obviamente, que há visões ligeiramente diferentes da que foi exposta. É o caso de Pastore (1994), que analisando a Constituição de 1988, **sob uma outra ótica**, entende que o que houve na verdade foi tão-somente o aumento da rigidez da CLT e conseqüente encarecimento dos custos indiretos:

“A constituição de 1988, em lugar de flexibilizar e apenas estabelecer os grandes princípios no campo trabalhista, preferia sair para o detalhe, aumentando ainda mais a rigidez e os custos indiretos já determinados pela CLT sobre a mão-de-obra. O Brasil é hoje em dia um dos países de mais baixos salários e mais altos encargos sociais” (PASTORE, 1994, p.206).

O autor ainda sustenta que, no caso brasileiro, a rigidez do sistema de remuneração foi agravada pelos direitos garantidos aos trabalhadores no artigo 7º da Constituição Federal de 1988. “Os encargos sociais legais básicos somam 102% dos salários [...] Isto constitui um forte bloqueio à expansão do emprego” (PASTORE, 1994, p. 155).

O que se vê é que a Constituição de 1988 procurou promover uma maior flexibilização em relação à jornada de trabalho, mas também trouxe alguma proteção ao trabalhador pois incorporou diversos princípios à CLT, assegurando férias remuneradas com um adicional de 1/3 sob o valor do salário, a licença maternidade de 120 dias, a criação da licença-paternidade e a livre organização dos movimentos grevistas e sindicais.

4. O AVANÇO NEOLIBERAL: DE COLLOR A LULA

Com o fim do Regime Militar e a promulgação da nova Constituição da República, surge a oportunidade de o povo escolher diretamente os seus governantes, especialmente aqueles que, em seqüência, ocupariam o Palácio do Planalto. Em razão disso, via-se, no horizonte, uma nova esperança e uma boa oportunidade ao povo brasileiro, especialmente aos trabalhadores, de terem as suas prioridades colocadas em evidência.

Mas a eleição de Collor de Mello e de outros governantes que o sucederam, veio a demonstrar que esse não seria necessariamente o caminho trilhado, posto que já nos primeiros dos seus movimentos, ficou evidenciado que a opção seria por uma política claramente neoliberal, favorável ao capital e desfavorável aos trabalhadores. A palavra em voga passou a ser *flexibilização*, inclusive no governo Lula, que embora não possa ser classificado de neoliberal, tem respaldado medidas que vão nesse sentido. É o que se verá nos tópicos a seguir.

4.1 Neoliberalismo: Collor e FHC

Os anos de 1990 marcaram transformações profundas na economia brasileira. Com a vitória eleitoral de Fernando Collor de Mello em 1989, primeiro presidente escolhido em eleição direta após o regime militar, o país incorporava uma agenda de ajustes econômicos que trazia em seu bojo a abertura comercial e as privatizações.

“Tais processos de reestruturação aconteceram concomitantemente a uma conjuntura recessiva, que se aprofundava, e a uma avalanche de medidas liberais concretizadas nos programas de privatização e no abandono das políticas públicas voltadas para a expansão da demanda, com acento no controle da moeda e da inflação, via elevação da taxa de juros, e no avanço de projetos **de desregulamentação econômica e flexibilização institucional do mercado de trabalho**” (COSTA, 2005, p. 120).

Estas medidas resultaram, até a primeira metade dos anos de 1990, numa redução absoluta do emprego formal. Mais de 1 milhão de empregos foram destruídos na indústria de transformação, tendo boa parte de seus trabalhadores caído na informalidade e outra se deslocado para o setor de serviços, onde é ainda mais forte a heterogeneidade das condições de emprego, com predomínio dos contratos de baixa qualificação e de baixos salários."Desse modo, não se trata apenas dos efeitos da estagnação econômica sobre o mercado de trabalho,

mas do começo de uma reestruturação da economia que tem afetado a capacidade de geração de empregos" (OLIVEIRA & MATTOSO, 1996, p. 141).

As mudanças na economia brasileira no início dos anos de 1990, com a abertura comercial promovida pelo governo Collor, tomaram em cheio o setor industrial, rompendo com a política de substituição de importações, forma utilizada nos programas de desenvolvimento do país desde os anos de 1930. “Duas mudanças políticas interdependentes acompanharam essas transformações, no que se refere ao funcionamento do mercado de trabalho: a flexibilização dos regimes de trabalho (jornadas, salários, mobilidade funcional, ritmos) e a flexibilização/desregulamentação do sistema legislativo nacional de proteção ao trabalho, da CLT” (COSTA, 2005, p. 111).

Conforme COSTA (2005), medidas provisórias como as que regularizavam o banco de horas, o contrato de trabalho por tempo determinado, a suspensão temporária do contrato de trabalho por motivos econômicos, “acenavam com a legitimidade institucional para a **concretização daquela flexibilização**, abrindo caminho para iniciativas de reformas importantes naquele ordenamento jurídico do trabalho” (COSTA, 2005, p. 112).

Diante deste quadro de relações de trabalho e de dinâmica do emprego, ganhou força uma proposta de desregulamentação do trabalho concretizada nos anos seguintes. Tal proposta proporcionou aos empregadores maior facilidade para dispensar trabalhadores e rebaixar o preço da mão-de-obra. Os defensores desta proposta afirmam que essa flexibilização do custo do trabalho contribuiria para impedir uma maior redução do emprego formal, evitando o aumento do desemprego e da ocupação informal.

Conforme OLIVEIRA E MATTOSO (1996), em resposta a essa posição liberalizante do mercado de trabalho, alguns autores têm argumentado que, no nosso país, é muito grande a capacidade de geração de empregos, porém, em postos de trabalho de baixa produtividade, estabilidade e remuneração. A posição advoga que "uma alteração na regulamentação do mercado de trabalho deveria estimular a permanência do trabalhador, supondo que a maior estabilidade no emprego seria acompanhada de maior flexibilidade funcional e elevação da produtividade do trabalho" (OLIVEIRA & MATTOSO, 1996, p.142).

O discurso que visa à desregulamentação das leis trabalhistas tem como argumento de defesa a necessidade das empresas em reduzir ao máximo os custos com o trabalho. Para isso, a mão-de-obra tem que ser flexível e se “modernizar” para atender às novas regras do mercado. Dessa forma, o emprego tradicional, que existia até a década de 90, com tempo integral, contratos por prazo indeterminado e direitos sociais trabalhistas garantidos por lei, são substituídos por contratos temporários, em tempo parcial, as empresas terceirizam grande

parte de suas atividades e, assim, reduzirem cada vez mais seu quadro de funcionários diretamente empregados.

“O Brasil e outros países latino-americanos aderiram às políticas neoliberais depois de 1989, no chamado Consenso de Washington, sucumbindo às diretrizes impostas pelo Banco Mundial, FMI e Banco Interamericano de Desenvolvimento. E as diretrizes apontavam para as privatizações, para a desregulamentação dos mercados, redução do Estado e abertura às importações” (CAMPANA, 2000, p. 135).

No governo Itamar Franco, a hiperinflação mostrou-se conveniente para produzir o espaço em que o projeto neoliberal vingaria. Além de indicar a solução para a inflação alta, os neoliberais passaram a afirmar que a figura do Estado do bem-estar social era ineficiente e corrupto, diferente do Estado neoliberal, ágil e eficiente.

Fernando Henrique Cardoso, eleito em 1994 e reeleito em 1998, contribuiu intensamente para atender o ideário neoliberal em diversos setores da sociedade. E, no que concerne à força de trabalho, foram tomadas diversas medidas para flexibilizar esse fator de produção.

A política de estabilidade e da continuidade do Plano Real foi o principal apelo da campanha eleitoral de Fernando Henrique Cardoso e um dos fatores decisivos para sua reeleição em 1998, ainda no primeiro turno.

No governo de Cardoso, comumente chamado de FHC, o **neoliberalismo** é aplicado integralmente, com contração da emissão de moeda, aumento das taxas de juros e abertura ao mercado internacional, criando elevados níveis de desemprego. “Dessa maneira, para os neoliberais, algumas medidas são fundamentais para a manutenção dos seus interesses no âmbito capitalista: desregulamentação completa na economia e no direito, aceleração da competição em nível mundial e a supressão do máximo de entraves, para inserir o Estado no processo de globalização” (CAMPANA, p. 135).

“Nessa conjuntura, é possível perceber por que tem-se tornado cada vez mais difícil fazer valer os direitos sociais (vários deles já eliminados da legislação), compreendendo também por que a desregulamentação no direito trabalhista faz parte da estratégia neoliberal. O neoliberalismo tem como objetivo a implementação de enxugamento do Estado e, nesse contexto, de desregulamentação dos direitos. Como outra face da mesma moeda, a globalização intensifica a exploração de mercados existentes e explora novos, com o objetivo de perpetuar a lógica capitalista do lucro e acumulação.

O discurso “modernizador” do neoliberalismo preconiza que o Estado do bem-estar social e todos os seus “produtos” sociais, como os direitos sociais, passaram a ser um obstáculo muito grande para a economia globalizada, pois o crescimento econômico do país e a competitividade no mercado nacional ficam prejudicados por causa dos direitos sociais e seus “custos” excessivos. Nessa lógica capitalista, a prioridade não deixou de ser o lucro” (CAMPANA, p.134-135).

O argumento para sua implementação é a criação de mais postos de trabalho, para superar a crise na oferta de emprego, no entanto, o que se percebe é uma precarização nas relações de trabalho, pois retiram-se direitos e garantias dos trabalhadores, deixando-os em constante situação de vulnerabilidade perante os capitalistas.

Para PETRAS (1999), sob a liderança de Cardoso, um ataque sustentado contra os direitos trabalhistas e sociais foi lançado, a partir do qual aumentaram os lucros e os ganhos especulativos na bolsa de valores.

“Sua busca pela satisfação dos interesses do capital tem conduzido a “políticas bastante incoerentes”. De um lado, ele ataca os gastos sociais com trabalhadores; de outro, o Estado dá subvenção de vinte bilhões de dólares a vários bancos em falência. De um lado, ele fala sobre o livre-mercado na agricultura,, enviando a polícia militar contra a atividade de ocupação de terras do Movimento dos trabalhadores Sem-Terra (MST). De outro lado, o Ministro da Agricultura negocia dívidas multibilionárias devidas por grandes latifundiários aos bancos estatais. Cardoso não é contra a intervenção estatal e nem mesmo a favor do mercado” (PETRAS, 1999, p. 60)

“De 1990 até 1997, houve uma perda de 2.435.860 postos de trabalho formal no Brasil, dado que deve ser considerado levando-se em consideração que anualmente cerca de 1,6 milhão de novas pessoas almejam ingresso no mercado de trabalho. Nos últimos anos, observa-se um movimento de crescimento dos empregos informais – caracterizados pela precariedade e, em regra, pelos baixos salários- e a conseqüente redução de postos de trabalho formais” (DORNELES, 2002, p.134).

O Estado na era FHC desconcentrou programas, descentralizou políticas, concentrou e gerenciou riquezas conforme sugeriu o ajuste e desestruturou os organismos de planejamento, pesquisa e fomento tecnológico.

4.2 Governo Luís Inácio Lula da Silva

Luís Inácio Lula da Silva foi empossado Presidente em 01 de janeiro de 2003, abrindo um novo ciclo político potencialmente mais favorável às lutas populares, visto que era um ex-sindicalista fervoroso. A sua eleição também abria perspectivas de que haveria combate a eventuais mudanças na CLT e políticas flexibilizadoras. Porém, com o passar dos anos, percebeu-se uma guinada em seu ideário político.

É de se reconhecer que durante o primeiro governo Lula houve incremento na geração de empregos. Segundo o IBGE, de 2003 a 2006 a taxa de desemprego, que era de 12,3% reduziu para 9,8%, e o número de pessoas contratadas com carteira assinada cresceu mais de

985 mil, enquanto o total de empregos sem carteira assinada diminuiu 3,1%. Já o total de pessoas ocupadas cresceu 8,6% no período de 2003 a 2006.

Nesse primeiro governo, Lula empenhou-se em realizar uma reforma da previdência, por via de emenda constitucional nº 41/2003, cuja característica foi a imposição de uma contribuição sobre os rendimentos de aposentados do setor público e maior regulação do sistema previdenciário nacional.

A reforma previdenciária foi centrada no regime dos funcionários públicos e primou por retomar exatamente os pontos que haviam sido derrotados da proposta de FHC. A exposição de motivos que acompanhava a proposta apresentava características totalmente novas, em comparação às da proposta de Collor e de FHC. Assim, foram introduzidos:

- teto para o valor da aposentadoria do servidor público;
- contribuição incidente sobre o valor da aposentadoria, a partir de certo nível, de alíquota de 11%.

Seria este seu primeiro ato, a demonstrar que o Presidente estaria disposto a flexibilizar o que fosse necessário para implementar suas políticas de desenvolvimento econômico.

“As medidas políticas adotadas pelo Governo Lula , demonstram uma adesão profunda de Lula e do PT aos princípios básicos da ideologia neoliberal. A busca de credibilidade junto aos “mercados” como questão fundamental ilustra essa posição. O Governo parece acreditar que poderá engendrar o crescimento econômico a partir de políticas econômicas liberais.” (PINTO; MOURA, 2003, p.20).

Um estudo sobre o mercado de trabalho elaborado no fim de 2004 pelo Ipea (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada), batizado “Brasil, o estado de uma Nação”, enfatiza a desburocratização do mercado de trabalho como forma de combater o desemprego e, principalmente, tentar reverter a trajetória crescente da informalidade. Faltaria flexibilidade à legislação atual, razão da falta de investimentos e baixa contratação, aponta o levantamento. O relatório do IPEA (2005) mostrou ainda que as empresas têm dificuldade em se adequar às mutações do mercado, diante da rigidez de uma legislação trabalhista que impõe uma série de condições. Entre o conjunto das medidas necessárias para a adaptação, o estudo evidenciou a necessidade de se alterar a legislação.

Em particular, destaca o relatório, “as leis e negociações coletivas muito abrangentes, em nível de indústrias ou setores, que estabelecem regras horizontais válidas para todas as empresas de todos os setores, reduzem a agilidade das empresas e, por vezes, impõem custos que, se suportáveis para algumas, são severamente restritivos para muitas outras” (IPEA, 2005).

Lula, em entrevista a diversos jornalistas em 2004, já afirmava estar firmemente convencido de que é necessário uma ampla flexibilização dos direitos dos trabalhadores. O argumento é o mesmo dos empresários e governos anteriores, de que a flexibilização facilitaria a geração de empregos.

No site do Ministério do Trabalho consta a informação de que, “A reforma sindical e trabalhista é uma das prioridades do atual governo. Para implementá-la, foi criado o Fórum Nacional do Trabalho (FNT), coordenado pela Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego” (MINISTÉRIO DO TRABALHO,2010), levando a acreditar que o Governo do Presidente Luis Inácio Lula da Silva desejava realmente modificar a legislação trabalhista. Mas o que se vê, decorridos quase oito anos de mandato, é que a reforma trabalhista naquilo que foi feito, não correspondeu as expectativas da sociedade, tão pouco foram atacados os temas mais urgentes e desejados, como a redução da jornada de trabalho de 44 horas para 40 horas semanais e a informalidade, que hoje atinge uma massa de 65 milhões de pessoas, dados estes do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada.

Enquanto durante seu governo o Presidente Lula vem se consagrando como fenômeno de popularidade, este predicado não foi utilizado por ele para articular a verdadeira reforma trabalhista, que desde o governo FHC permanece travada.

Em entrevista ao site G1 em 07 de setembro de 2009, José Pastore afirma que "a flexibilização da CLT incomoda muita gente que se beneficia de leis que dificultam a livre negociação entre patrões e empregados" (G1, 2009).

Pastore avalia que a defasagem da CLT alimenta os processos trabalhistas. "São quase 2 milhões de processos trabalhistas no Brasil, e o problema não está na Justiça. A culpa é da CLT, que tem barbaridades." (G1, 2009).

O que se observa, e segundo críticas contundentes, tanto da classe empregadora, como até mesmo de alguns sindicatos, é que o sistema estabelecido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), durante o governo Getúlio Vargas e após ele, não incluiu a maioria dos trabalhadores brasileiros. Além disso emperra o desenvolvimento do país, permitindo queda contínua da participação dos salários no produto interno bruto nacional, e aumento do contingente de pessoas em situação de trabalho temporário, terceirizado ou autônomo, sem proteção eficaz da lei.

Para solucionar estes problemas, o atual Governo propõe a elaboração de normas legais destinadas não a substituir, mas a complementar a CLT, numa abordagem global que protegeria os que enfrentam condições precárias de trabalho, reduziria o ônus sobre as folhas de pagamento das empresas e o elevado índice de informalidade na economia.

De acordo com Val Lisboa (2005), os planos do governo apontavam para a aprovação da reforma sindical, deixando a reforma trabalhista para depois. Essa postura tinha o objetivo de não desgastar o governo com as amplas massas trabalhadoras, que ainda mantêm ilusões e apoio ao governo.

Na sua justificativa, o governo definia, naquele ano de 2005, que a reforma sindical “irá permitir uma organização sindical realmente livre e autônoma ao estado, além de fomentar a negociação coletiva como instrumento fundamental para solução de conflitos, objetivos essenciais para o fortalecimento da democracia e o estímulo à representatividade autêntica” (LISBOA, 2005). Esse era o desejo mas pouco se concretizou.

“O debate da reforma trabalhista foi reaceso no final de novembro de 2008, em meio à crise mundial, quando o ministro Tarso Genro (Justiça) disse em um debate na CNI (confederação das indústrias) que o país perdeu a oportunidade de fazer a “necessária” reforma trabalhista” (ROLLI, 2008).

Lula, em entrevista (ROLLI, 2008), é questionado sobre as possibilidades das flexibilizações (da CLT) , disse que

"elas aconteceram sim e ninguém nem percebeu. Quando se levanta a discussão sobre flexibilização, é preciso pensar que já houve uma fase, que continua até hoje, de grande flexibilização das leis brasileiras, e que isso não trouxe nenhum trauma para as relações de trabalho. Basta enumerar essas medidas e dezenas de outras: a mulher não podia fazer trabalho noturno, hoje pode" (ROLLI, 2008).

Outra demonstração de flexibilização/desregulamentação de seu governo, e que é vista como avançada, é o projeto sancionado em 09 de setembro de 2008, que amplia a licença-maternidade de quatro para seis meses, sendo a concessão dos últimos 60 dias opcional para a empresa. Para as servidoras públicas, a mudança entrou em vigor após a publicação no Diário Oficial da União. Para as funcionárias de empresas privadas, a prorrogação da licença só começou a valer a partir de 2010 e precisará ser negociada com o patrão, por ser opcional. A empresa que optar pela concessão de mais dois meses de licença-maternidade poderá abater do IR (Imposto de Renda) o total da remuneração paga à funcionária no período adicional.

Outras propostas estão sendo discutidas atualmente no Congresso. Um exemplo é a do deputado federal Nelson Marquezelli (PTB-SP), que sugere que os trabalhadores possam optar por receber seu salário bruto e recolher o Imposto de Renda e a contribuição previdenciária por conta própria.

Uma outra mudança sugerida pelos parlamentares é a da não-obrigatoriedade de os trabalhadores aderirem à forma de contratação, já que isso poderia incentivar o empregador a não pagar imposto nenhum. A fora isso, outro tema que causou controvérsia foi a chamada

“Emenda nº3” que acabou vetada pelo presidente Luiz Inácio Lula da Silva em 2007. Ela proíbe que os auditores fiscais multem e tenham o poder para desfazer pessoas jurídicas quando for constatado que a relação de prestação de serviços com uma outra empresa é, na verdade, uma relação trabalhista.

O combate à informalidade é outro item da pauta atual, embora seja uma questão muito complicada. Em algumas situações, o trabalhador consegue ganhar muito mais atuando na informalidade, não obstante à desproteção. Poderia então ser flexibilizada a sua condição de pessoa jurídica, como empreendedor individual. Ainda sim, como pessoa jurídica, ficaria fora das proteções advindas da CLT, o que seria, defendem alguns, um risco grande demais. E também poderia haver o paradoxo de que ele pode processar seu empregador e exigir direitos que ele não tem quando da rescisão do contrato, o que é uma injustiça em muitos casos.

Um dos projetos já aprovados e que promete combater a informalidade, porque desoneraria a carga tributária e melhoraria a competitividade, favorecendo as contratações, é o Super-Simples, mecanismo que cria um regime tributário diferenciado para as empresas de menor porte, facilidades na hora de exportar e na participação de licitações para compras governamentais, além da menor burocracia para a abertura, fechamento e regularização das empresas. A expectativa é que a lei permita a criação ou formalização de um milhão de empresas e, com isso, a geração de dois a três milhões de empregos formais.

No dia 1 de julho de 2009, entrou em vigor a Lei Complementar 128/08, que aprimorou a Lei Geral da Micro e Pequena Empresa (LC 123/06) (PLANALTO, 2010). A aprovação da Lei significa que o **empreendedor individual** poderá registrar seu negócio de modo muito mais fácil e usufruir de vantagens que até então não existiam. O Empreendedor Individual é uma figura jurídica, nova, criada para facilitar a formalização de pequenos empreendimentos e incentivar o empreendedorismo, e, claro, facilitar que o informal deixe de sê-lo.

Se encaixam nesta nova lei, empreendedores com receita bruta anual de até R\$ 36 mil, ou seja, R\$3 mil por mês. As atividades que são permitidas são comércio, culinária, artesanato, serviços de estética, serviços de manutenção e reparação em geral etc. Os benefícios que os empreendedores poderão usufruir com esta nova lei são a aposentadoria por idade e invalidez, salário-maternidade, pensão por morte e auxílio reclusão, bem como a possibilidade de acesso a serviços bancários, inclusive crédito, obtenção de CNPJ, programas de capacitação específicos, dentre outros.

Em visita ao cadastro Mobiliário da Prefeitura Municipal de Florianópolis, constatou-se forte adesão à essa modalidade, embora os contribuintes, pessoa física, pelo que se verificou, tenham demonstrado relativo receio em aderir.

Com essa Lei, o Governo Lula acredita ter criado uma maneira de combater a informalidade, pois as pessoas que faziam “bicos” ou trabalhavam sem a proteção da CLT, podem se enquadrar na legislação trabalhista.

O que se observa, transcorridos 7 anos e meio do governo Lula, é que no decorrer de sua gestão foram diversas as iniciativas com o objetivo de flexibilizar as relações de trabalho, tendo em vista o desejo maior de combater o desemprego e a informalidade. Isso não obstante, não houve uma política para atacar o problema de forma sistemática e ampla e que de fato seja satisfatoriamente benéfica ao trabalhador. As medidas adotadas - caso do Simples Nacional, Lei do Empreendedor Individual, mini reforma da Previdência (setor público), entre outras, foram claramente pontuais e muito tímidas. Mas ainda que tenham ocorrido, não caminharam propriamente no sentido de efetivamente flexibilizar a legislação do trabalho do ponto de vista do empregado, não do empregador.

O Governo Lula, ao menos em princípio, é de cunho trabalhista, de esquerda, ou pretensamente de esquerda, e não tem ou teve o desejo de se indispor com os sindicatos, base especial de sua sustentação política. Faltando seis meses para o seu término e em face das eleições que se avizinham, nada de significativo nessa área ainda poderá ocorrer no Governo Lula. E aí, como tem sido nessas últimas décadas, a solução é esperar o próximo governo para ver no que vai dar.

5 FLEXIBILIZAÇÃO E DESREGULAMENTAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL

DORNELES (2002) advoga que a tese da flexibilização tomou força inicialmente na Europa, devido à perda de competitividade de seus produtos em função dos encargos sociais financiados pelo sistema produtivo.

“(...)Embora o contexto sócio-político-econômico europeu não guarde muitas semelhanças com o dos países periféricos, em função principalmente da existência de um efetivo aparato de bem-estar e de um forte nível de organização sindical, as idéias sobre flexibilização não tardaram a ser introduzidas no contexto brasileiro (DORNELES, 2002, p. 137)

Segundo Siqueira Neto, citado por DORNELES (2002)

“A justificativa fundamental da flexibilidade das normas trabalhistas- segundo seus adeptos- é a imperiosa e inexorável adaptação do país aos padrões de concorrência internacional travada em uma realidade de economia globalizada. Nessas circunstâncias, o direito do trabalho brasileiro é definido como excessivamente rígido, estimulador de conflitos e inibidor da produtividade, caracterizado pelo intervencionismo exacerbado do Estado e, portanto, insuscetível de viabilizar uma regulamentação do trabalho capaz de atender (...) à dinâmica desse admirável mundo novo” (SIQUEIRA NETO, 2002, p.137)

O processo de flexibilização em curso no Brasil, portanto, corresponde a uma nova “(des)ordem” social que sustenta a eliminação de grande parte das normas trabalhistas por entender que as mesmas representam entrave à competitividade e ao crescimento da economia de mercado, estes últimos tidos pelo capital hegemônico como premissas para o desenvolvimento e a elevação do nível de vida. Constitui-se em uma das principais medidas de estabilidade econômico-social na ótica da nova lógica do capitalismo desorganizado, muito bem absorvida pelas propostas liberais (DORNELES, 2002, p.139).

O que está ocorrendo no Brasil é um processo que tenta colocar, sob a forma de leis, maneiras de deixar a mão-de-obra flexível, provocando uma redução dos direitos trabalhistas já existentes e abrindo possibilidades de flexibilizar a força de trabalho, conforme sugere a política neoliberal.

5.1 Flexibilização x Desregulamentação: diferenças (?) entre os conceitos

Muitos autores fazem a distinção entre o conceito de flexibilização e o conceito de desregulamentação, traçando critérios para a sua comparação. Contudo, como a finalidade a ser alcançada aqui é a de trazer o cunho ideológico e político das flexibilizações, as diferenças terminológicas são de menor importância, já que tanto a flexibilidade quanto a desregulamentação servem ao mesmo plano neoliberal.

Flexibilizar as relações trabalhistas significa diminuir o peso burocrático e os obstáculos formais dos contratos trabalhistas: período de trabalho, garantias mínimas de segurança no emprego, contratos especiais, ônus fiscais etc.

O conceito de flexibilidade pode ser usado para caracterizar tanto o trabalhador quando o mercado de trabalho: no primeiro caso, relaciona-se à capacidade do trabalhador realizar as tarefas exigidas, a partir da implementação dos novos processos produtivos; e, no segundo, tradicionalmente mais utilizado, a flexibilidade do mercado de trabalho está associado à articulação dos agentes econômicos num contexto institucional específicos de cada país.

“Flexibilização, poderia ser definida como a possibilidade, inserida na própria lei existente, de excetuar alguns direitos trabalhistas, tornando-os maleáveis, o que já ocorre. E, nessa orientação flexibilizadora, pode-se tentar conceituar o que seja a “desregulamentação”, como uma segunda etapa do projeto neoliberal, pois a legislação trabalhista não sofre mais maleabilidade e sim é descartada, em nome de formas auto-compositivas de solução de conflitos” (CAMPANA, 2000, P. 136).

“A proposta flexibilizadora, portanto, tem o intuito de eliminar ou de adaptar, de acordo com os casos, a proteção trabalhista clássica para aumentar o emprego e/ou a competitividade internacional. Na prática, no entanto, vem traduzindo-se em um processo de legitimação pelo Estado do dano social” (DORNELES, 2002, p.139).

A flexibilização do Direito do Trabalho é “(...) o conjunto de medidas destinadas a afrouxar, adaptar ou eliminar direitos trabalhistas de acordo com a realidade econômica e produtiva. Ao menos em tese, não necessariamente todo tipo de flexibilização demanda uma desregulamentação” (DORNELES, 2002, p 140).

Dorneles (2002) seguindo o raciocínio de Siqueira Neto, faz uma distinção inicial entre flexibilização e desregulamentação do mercado de trabalho brasileiro. Segundo o autor, “(...) desregulamentação dos direitos trabalhistas é o processo pelo qual os mesmos são derogados, perdendo a regulamentação. A desregulamentação, na verdade, é um tipo de flexibilização promovida pela legislação” (DORNELES, 2002, p.139-140). Nesse sentido, a desregulamentação traduz um determinado ideal de política pública que busca tornar as

empresas mais competitivas, possibilitando que as mesmas adotem os paradigmas organizacionais flexíveis no que se refere ao recrutamento de mão-de-obra, o que antes era dificultado pela suposta “rigidez” característica dos direitos trabalhistas.

Nesse sentido, a flexibilização traduz-se em um suposto discurso apolítico, mas que no fundo tem como base a subordinação da regulação estatal à valorização do livre mercado como marco regulatório social. Daí sua vinculação à desregulamentação. Essa noção de flexibilidade

“(…) tem sido imposta à classe trabalhadora centrada em apenas aspectos concretos da regulação jurídica do contrato de trabalho, não promovendo um discurso amplo, capaz de abranger, além das mudanças no modelo de organização do trabalho e da produção, a preocupação ecológica com o modelo vigente de consumo e com a utilização do tempo livre do homem substituído pela máquina” (DORNELES, 2002, p.141)

NASSAR (1991), define flexibilização das normas trabalhistas como parte integrante do processo maior de flexibilização do mercado de trabalho, consiste no conjunto de medidas destinadas a dotar o direito laboral de novos mecanismos capazes de compatibilizá-los com as mutações decorrentes de fatores de ordem econômica, tecnológica ou de natureza diversa exigente de pronto ajustamento. Significando que a flexibilização das normas trabalhistas não se exaure ou traduz a totalidade do fenômeno da flexibilização, este bem mais abrangente, compreendendo estratégias políticas, econômicas e sociais e não apenas jurídicas, atuando através de procedimentos com variada reunião de medidas.

Já desregulamentar significa retirar as regras, para assim dar espaço para a flexibilização.

Flexibilização busca a desregulamentação das leis trabalhistas, a implementação de medidas flexíveis para contratar empregados, a possibilidade de rescindir o contrato do trabalhador, sem encargos para quem o contratou e a extinção do princípio da proteção ao empregado, objetivando assim a quebra da rigidez da legislação trabalhista.

“No entanto, o discurso e a prática da flexibilização e desregulamentação do Direito do Trabalho vigentes no Brasil, ao propiciarem maior autonomia de negociação direta entre capital e Trabalho, colocam em segundo plano a lógica de proteção jurídico-social do trabalhador que o consagrou preteritamente. Dessa forma, a flexibilização do Direito do Trabalho acaba afrontando a própria lógica desse ramo jurídico e, sendo assim, descaracteriza-o” (DORNELES, 2002, p.136).

“Flexibilidade e desregulamentação trabalhista aparecem, então, como as duas faces de uma mesma moeda” (SILVA, 1998, p.74). “E o uso do termo “flexibilização” ou de “desregulamentação” são aqui utilizados como sinônimos” (CAMPANA, 2000, p.136). Pode-se concluir então, que flexibilização e desregulamentação andam juntas no caminho do

neoliberalismo atual e que não se pode distanciar um conceito do outro quando se refere a legislação trabalhista.

5.2 Divergências em relação a flexibilizar a CLT: argumentos favoráveis e contrários

Aqueles que advogam a tese da flexibilidade dos direitos sociais partem do pressuposto da inalterabilidade do sistema capitalista. Em momento algum a dita tese cogita da possibilidade, ou da necessidade, de mudança do sistema de produção, mesmo porque, para o neoliberalismo, o capitalismo é a garantia do exercício de um individualismo egoísta, tendente a maximização dos lucros do empresário. Trata-se de uma opção política *a priori*, alheia à análise científica da realidade social. É por isso que a crítica à rigidez da Constituição Socioeconômica não é tão nova quanto aparenta, ainda mais se se levar em conta que “por flexibilidade se pode entender o retorno a uma época passada da história recente, mais ou menos mitificada pelos propugnadores da excelência da Constituição Liberal (de 1988)” (SILVA, 1998, p.73-74).

Autores que são a favor da flexibilização argumentam que tais mudanças serão benéficas no sentido de diminuir o peso dos encargos para as empresas e com isso aumentar as chances de se contratar novos empregados e legalizar os que estão trabalhando na informalidade. Os autores que são contra alegam que tais mudanças retirariam direitos adquiridos depois de muitos anos.

5.2.1 Argumentos Favoráveis

AGUIAR (2009), propõe que a flexibilização tem sido pregada como uma saída para o desemprego. O argumento é que se o contrato de trabalho for flexibilizado e o Estado deixar de intervir com normas tão rigorosas nas relações de emprego, mais postos de trabalho serão criados.

Assim, se for permitido flexibilizar a jornada de trabalho para meio turno, dois trabalhadores poderão desenvolver suas tarefas em vez de apenas um. Se for permitida uma redução de salário, com o excedente a empresa pode contratar outro. Caso se diminua a carga

tributária e os encargos sociais com os empregados, a empresa pode investir em si própria criando mais postos de trabalho.

PASTORE (1994) defende que, uma redução nos encargos trabalhistas evitaria demissões nos momentos de crise, pois as empresas podem negociar, reduzir o custo total do trabalho, apenas com negociação direta com o trabalhador e mantendo, portando, os empregos. O autor diz que “para o mesmo custo total do trabalho, as empresas tendem a empregar mais quando os componentes de custos fixos são baixos”. (PASTORE, 1994, pg.139).

PASTORE (1994) é favorável a flexibilização pois acredita que a redução dos encargos sociais e as medidas de flexibilização das relações de trabalho seriam capazes de elevar o nível de emprego, de contribuir para a redução da informalidade nas relações de trabalho e até de permitir a elevação salarial.

O autor ainda afirma que os altos encargos trabalhistas ajudariam a aumentar a informalidade, pois os empregadores contratariam os empregados sem assinar a carteira de trabalho e a competitividade do trabalho também seria afetada com os altos encargos trabalhistas fazendo com isso, aumentar o custo total de mão-de-obra no Brasil e em consequência aumentando os preços dos produtos nacionais em comparação aos concorrentes estrangeiros.

A corrente favorável à flexibilização afirma que nossas leis estão ultrapassadas e que só haverá mais facilidade à mobilidade geográfica e profissional dos trabalhadores com a suspensão e a cessação dos contratos de trabalho. Com efeito, os contratos trabalhistas, mais "flexíveis", tendem a manter uma maior proximidade do empregador-empregado, tendo, nesse contato, um entendimento de suas situações, não causando ônus para nenhum.

Diz-se com frequência que a rigidez da CLT impede que sejam concluídos vários contratos empregatícios, e que por esse mesmo motivo, os empregadores passaram a contratar menos, com receio dos encargos, das vultosas indenizações decorrentes das rescisões, da demora nas decisões judiciais quando posta uma questão perante a Justiça do Trabalho.

Pastore percebe que a tendência das relações trabalhistas para o futuro será marcada pela flexibilidade, ao invés da rigidez de sistemas trabalhistas baseados em normas únicas. Concluindo assim que o Direito do Trabalho deve se flexibilizar para que assim não constitua uma barreira para o desenvolvimento econômico.

5.2.2 Argumentos Contrários

Para os que não são adeptos da desregulamentação, isso veio, e poderia vir a, tão somente, prejudicar o trabalhador, pois no mundo real do trabalho, não há equilíbrio de forças entre empregador e empregado, e, com esse projeto de lei, a situação se agrava ainda mais. Cada vez mais os trabalhadores terão redução de seus direitos, tornando maior o desequilíbrio entre as partes, ou seja, a flexibilização das leis trabalhistas é extremamente prejudicial ao trabalhador, pois direitos garantidos constitucionalmente, poderão ser alterados a bel prazer do empregador, mediante acordo ou convenção coletiva.

Tal corrente teme que a flexibilização da CLT torne-se um caos, visto que, para eles, o índice de desemprego poderá aumentar mais ainda.

As mais diferentes vozes afirmam que o modelo, como está implantado, tem trazido prejuízo aos trabalhadores. O desemprego continua alto, o nível salarial tem baixado muito, e os empregos têm um grau de precariedade maior do que os que deixam de existir.

A flexibilização não é idéia dos trabalhadores, mas das classes dominantes.

“Não se imaginem que estas fariam pensando no bem estar dos menos favorecidos. Se, como visto acima, os trabalhadores têm perdido empregos, salários e garantias, alguém ganha, e o ente beneficiado é o capital. Com o aumento do desemprego, as empresas têm mão-de-obra barata à sua disposição. O aumento do número de trabalhadores desempregados, o chamado exército de reserva, deixa os capitalistas em posição confortável diante da necessidade de utilização desses trabalhadores. Oferecem pouco, por pouco tempo e sem muitas garantias, aumentando suas margens de lucro. Com a diminuição dos recolhimentos previstos pela legislação social, utilizados pelo Estado para garantir algum benefício aos trabalhadores, perdem estes e ganham os empresários que passam aumentar sua margem de lucro”(AGUIAR, 2009).

Um dos principais argumentos contrário a essa política de desregulamentação diz respeito à insegurança sofrida pelo trabalhador, seja no tempo em que ficará empregado e na proteção contra a dispensa, seja no que concerne a ganhos salariais.

Conforme MATTOSO (1998),

“O trabalho sofre os efeitos da extraordinária mobilidade de capital, da ampliação e desregulação da concorrência, do poder das finanças internacionais e, conseqüentemente, do medíocre crescimento econômico (...), conseqüentemente, ampliou-se um conjunto de inseguranças no mundo do trabalho dos países avançados, o que caracterizou uma verdadeira desordem do trabalho”. (Mattoso, 1998, pg.41).

Essa insegurança dos trabalhadores é, ou seria, conseqüência da crescente redução dos postos de trabalho, dada a intensificação da tecnologia na produção, aprofundadas pelas alterações que se julgam necessárias e se faz crer que realmente o são, pelos entusiastas da

doutrina neoliberal. Tais alterações são no sentido de tornar a economia com pouca regulação estatal, visando atender somente às necessidades do mercado.

POCHMANN (1999) defende que a flexibilização das relações trabalhistas não são eficazes para diminuir a informalidade no mercado de trabalho, nem aumentar o emprego e muito menos aumentar os salários, pelo contrário, dizem que tais medidas só ajudam a desestruturar ainda mais o mercado de trabalho.

“As alterações no mercado de trabalho também contribuem ainda mais tanto para fragilizar a organização tradicional dos trabalhadores quanto para favorecer a difusão de mudanças nas legislações social e trabalhista. Ao minar a base de garantia dos direitos do trabalho e de proteção social, coloca-se em risco a solidariedade das classes trabalhadoras. Com a escassez de empregos e a ampliação da concorrência nos mercados, trabalhadores de outras empresas podem ser vistos como concorrentes e a empresa como uma corporação capaz de atendimento plenamente dos seus anseios” (POCHMANN, 1999, p.180).

Defende-se que a tentativa de desregulamentação/flexibilização é uma forma sutil de acabar com os direitos dos trabalhadores, pelos quais estes lutaram. Com o fim da intervenção do Estado, através da Lei, nas relações de trabalho, estaria o trabalhador sem a possibilidade de garantir os direitos mínimos, básicos, já que este é a parte mais prejudicada na relação de trabalho.

5.3 As principais mudanças ocorridas na CLT

As mudanças ocorridas na legislação trabalhista, já no sentido de flexibilização, ficaram evidenciadas com o advento da Lei nº 9.601, sancionada no dia 21 de janeiro de 1998. Vejamos:

“Art. 1º As convenções e os acordos coletivos de trabalho poderão instituir contrato de trabalho por prazo determinado, de que trata o art. 443 da CLT, independentemente das condições estabelecidas em seu §2º, em qualquer atividade desenvolvida pela empresa ou estabelecimento, para admissões que representem acréscimo no número de empregados.

§ 1º As partes estabelecerão, na convenção ou acordo coletivo referido neste artigo:

I - a indenização para as hipóteses de rescisão antecipada do contrato de que trata este artigo, por iniciativa do empregador ou do empregado, não se aplicando o disposto nos artigos 479 e 480 da CLT;

II - as multas pelo descumprimento de suas cláusulas.

§2º Não se aplica ao contrato de trabalho previsto neste artigo o disposto no artigo 451 da CLT;

§3º (VETADO).

§4º São garantidas as estabilidade provisória da gestante; do dirigente sindical, ainda que suplente; do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidente; do empregado acidentado, nos termos do artigo 118 da Lei nº 8.213, durante a vigência do contrato por prazo determinado, que não poderá ser rescindido antes do prazo estipulado pelas partes.

Art. 2º Para os contratos previstos no artigo anterior, são reduzidas, por dezoito meses a contar da data de publicação desta Lei:

I - a cinquenta por cento de seu valor vigente em 1º de janeiro de 1996, as alíquotas das contribuições sociais destinadas ao Serviço Social da Indústria - SESI, Serviço Social do Comércio - SESC, Serviço Social do Transporte - SEST, Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI, Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial - SENAC, Serviço Nacional de aprendizagem do Transporte - SENAT, Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas - SEBRAE e Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária - INCRA, bem como ao salário educação e para o financiamento do seguro de acidente do trabalho;

II - para dois por cento, a alíquota da contribuição para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, de que trata a Lei nº 8.036, de maio de 1990.

Parágrafo único: As partes estabeleceram na convenção ou acordo coletivo, obrigação de o empregador efetuar, sem prejuízo do disposto no inciso II deste artigo, depósitos mensais vinculados, a favor do empregado, em estabelecimento bancário, com periodicidade determinada de saque.

Art. 3º O número de empregados contratados nos termos do artigo 1º desta Lei observará o limite estabelecido no instrumento decorrente da negociação coletiva, não podendo ultrapassar os seguintes percentuais, que serão aplicados cumulativamente:

I - cinquenta por cento do número de trabalhadores, para a parcela inferior a cinquenta empregados;

II - trinta e cinco por cento do número dos trabalhadores para a parcela entre cinquenta e cento noventa e nove empregados; e

III - vinte por cento do número do trabalhadores, para a parcela acima de duzentos empregados.

Parágrafo Único: As parcelas referidas nos incisos deste artigo serão calculadas sobre a média aritmética mensal do número de empregados contratados por prazo indeterminado do estabelecimento, nos seis meses imediatamente anteriores ao da data de publicação desta Lei.

Art. 4º As reduções previstas no artigo 2º serão asseguradas des que, no momento da contratação:

I - o empregador esteja adimplente junto ao Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS;

II - o contrato de trabalho por prazo determinado e a relação mencionada §3º deste artigo tenham sido depositados no Ministério do Trabalho.

§1º As reduções referidas neste artigo subsistirão enquanto:

I - o quadro de empregados e a respectiva folha salarial, da empresa ou estabelecimento, forem superiores às respectivas média mensais dos seis meses imediatamente anteriores ao da data de publicação desta Lei; e

II - o número de empregados contratados por prazo indeterminado por, no mínimo, igual à média referida no parágrafo único no artigo 3º .

§ 2º O Ministério do Trabalho tornará disponíveis ao INSS e ao Agente Operador do FGTS as informações constantes da convenção ou acordo coletivo de que trata o artigo 1º e do contrato de trabalho depositado, necessárias ao controle do recolhimento das contribuições mencionadas, respectivamente, nos incisos I e II do artigo 2º desta Lei.

§ 3º O empregador deverá afixar no quadro de avisos da empresa, cópias do instrumento normativo mencionado no artigo 1º e da relação dos contratos que conterà, dentre outras informações, o nome do empregado, número da Carteira de Trabalho e Previdência Social, o número de inscrição do trabalhador no Programa de Integração Social - PIS e as datas de início e de término do contrato por prazo determinado.

§ 4º O Ministro do Trabalho disporá sobre as variáveis a serem consideradas e a metodologia de cálculo das médias aritméticas mensais de que trata § 1º deste artigo.

Art. 5º As empresas que, a partir da data de publicação desta Lei, aumentarem seu quadro de pessoal em relação à média mensal do número de empregados no período de referência mencionado no artigo anterior terão preferência na obtenção de recursos no âmbito dos programas executados pelos estabelecimentos federais de crédito, especialmente, junto ao Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social - BNDES.

Art. 6º O artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 59.

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de cento e vinte dias, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão"

Art. 7º

Art. 7º O descumprimento, pelo empregador, do disposto dos artigos 3º e 4º desta Lei sujeita-o á multa de quinhentas Unidades Fiscais de Referência - UFIRs, por trabalhador contratado nos moldes do artigo 1º, que se constituirá receita adicional do Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT de que trata a Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990.

Art. 8º O Poder Executivo regulamentará esta Lei nº prazo de trinta dias, contado a partir da data de sua publicação.

Art. 9º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 10. Revogam-se as disposições em contrário.” (DATAPREV, 2010)

Por essa Lei, percebe-se, além da preocupação de tornar mais flexíveis determinados contratos de trabalho, caso do art. 1º que institui o **contrato de trabalho por prazo determinado**, também busca incentivar o aumento do nível de emprego (art. 5º) e dá início ao que se convencionou chamar de Banco de Horas (art. 6º).

5.3.1 Contrato por Tempo Determinado

Foi essa lei (9.601/98), ao dispor sobre contrato de trabalho por prazo determinado, que permitiu aplicação generalizada a qualquer atividade laboral. É que, antes da referida lei, o contrato de trabalho por tempo determinado só era válido por força do parágrafo 2º do artigo 443 da Consolidação das Leis do Trabalho; entretanto, desde que se tratasse:

- de serviço cuja natureza ou transitoriedade justificasse a predeterminação do prazo;
- de atividades empresariais de caráter transitório; e
- de contrato de experiência.

A utilização do contrato por tempo determinado, nos termos da nova lei, depende da existência de **acordo coletivo de trabalho** ou de convenção coletiva de trabalho, que por sua vez, pressupõem negociação coletiva. Depois disso, as admissões têm que representar acréscimo no número de empregados.

Segundo DORNELES (2002), a lei n. 9.601 de 21 de janeiro de 1998, surge na tentativa de alterar a dinâmica do mercado de trabalho. Ela diz respeito ao contrato de trabalho por prazo determinado. Este contrato foge da condição de excepcionalidade com que tais espécies contratuais são tratadas na CLT.

Esse tipo de contrato tem datas de início e término combinadas antecipadamente entre empregado e empregador. Difere da que já consta na CLT, onde está previsto somente para atividades temporárias ou transitórias, ou ainda de experiência. De acordo com a nova lei, este tipo de contrato pode abranger qualquer tipo de atividade da empresa.

CARDOSO (2001), discorre que a legislação de 1988 incorpora 5 novas hipóteses de atividades dentro dessa modalidade de contratação, a saber:

“1) atividades de identificação e demarcação desenvolvidas pela Fundação Nacional do Índio (FUNAI); análise e registro de marcas e patentes pelo Instituto Nacional de

Propriedade Industrial (INPI); 2) atividades finalísticas do Hospital das Forças Armadas; 3) atividades de pesquisa e desenvolvimento de produtos destinados à segurança dos sistemas de informações, sob responsabilidade do Centro de Pesquisa e Desenvolvimento para a Segurança das Comunicações (CEPESC); 4) atividades relacionadas à defesa da agropecuária; 5) e atividades desenvolvidas no âmbito do Sistema de Vigilância da Amazônia (SIVAM) e do Sistema de Proteção da Amazônia (SIPAM).” (CARDOSO, 2001)

A Lei nº 9.849, que trata sobre a contratação por tempo indeterminado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, alarga alguns aspectos da lei anterior ao permitir “a prorrogação dos contratos, a recontração daqueles que anteriormente tinham sido contratados (após decorridos 24 meses do encerramento do contrato anterior), e ao incrementar o leque de atividades passíveis de serem sujeitas à contratação por prazo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público” (CARDOSO, 2001).

A lei que permite a contratação temporária não tem por outro objetivo senão a redução dos custos com encargos trabalhistas tão reclamados pelos empresários. Adotando essa forma de contratação a empresa tem uma significativa redução nos custos de contratação, como pode-se ver no art. 2º da lei visto anteriormente.

Nessas condições de contratação, percebe-se que não há preocupação com a qualidade dos postos de trabalho que pretende-se criar, isso porque o salário pago aos trabalhadores temporários tende a ser menor e sem os benefícios oferecidos aos trabalhadores ditos “permanentes”, uma vez que a empresa não terá maior incentivo para investir na qualificação de trabalhadores que a deixará em pouco tempo.

Conforme CARDOSO (2001), a contratação por prazo determinado só poderá ocorrer mediante celebração de convenção ou acordo coletivo, ou seja, através de negociação coletiva, e, por isso, as entidades sindicais representativas dos trabalhadores têm um papel fundamental. A convenção ou acordo coletivo deverá prever, pelo menos, indenização devida nos casos de término antecipado do contrato, a multa pelo descumprimento do que foi negociado e o valor dos depósitos mensais que o empregador fará em benefício dos seus empregados e quando estes poderão sacar os valores. Por outro lado, o acompanhamento desses contratos, a defesa dos direitos dos trabalhadores e a vigilância para evitar abusos e fraudes também são funções das entidades sindicais, a serem exercidas em conjunto com as Delegacias Regionais do Ministério do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho.

5.3.2 Banco de Horas

Ainda sobre a Lei n.º 9.601/98, além de outras medidas, veio flexibilizar a jornada de trabalho com a criação do banco de horas, por meio da uma alteração do artigo n.º 59 da CLT, que preza que o sistema de compensação de horas extras mais flexível têm que ter autorização por convenção ou acordo coletivo.

“O banco de horas permite que o acréscimo de salário seja dispensado se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas de um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 120 dias, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias. Ou seja, a jornada de trabalho poderá ultrapassar as 44 horas semanais sem que o trabalhador receba o pagamento de horas extras, desde que haja compensação destas horas ao longo de um período de 4 meses” (CARDOSO,2001).

Essa medida vai na contramão do argumento de que é necessário reduzir-se a jornada de trabalho, aumentando o tempo livre, como uma alternativa para se criar mais empregos.

“Pelo art. 6º da Lei n. 9.601/98, o prazo semanal foi dilatado, de modo que o empregado não receberia adicional de horas extras se o excedente de jornada de trabalho fosse compensado em um período posterior máximo de cento e vinte dias, hipótese adicionada a acordo ou convenção coletiva. Atualmente, esse prazo para compensação está dilatado, via Medida Provisória” (DORNELES, 2002, p. 150).

“No que tange à redução da jornada de trabalho, o debate parece se polarizar em torno de dois campos opostos de idéias. De um lado do debate encontram-se argumentos que defendem a idéia de que uma redução generalizada da jornada de trabalho oficial, ainda que acordada em negociações coletivas, sem uma redução proporcional dos salários, não só não faria crescer a demanda por trabalho como ainda poderia fazer crescer o próprio desemprego. De acordo com a outra corrente de pensamento, uma redução amplamente negociada da jornada de trabalho, que contemplasse o conjunto da economia e que estivesse associada a algum tipo de controle coletivo sobre o montante de horas extras por trabalhador, poderia sim elevar o volume de contratações, supondo constante o mesmo patamar de crescimento econômico que o atual, que é reconhecido baixo por todos os atores sociais em ação na conjuntura” (CARDOSO, 2001).

CARDOSO (2001) ainda afirma que, tem prevalecido no Brasil a visão contida na primeira das duas versões acima expostas, de acordo com a qual a solução para o desemprego não passaria pela redução da jornada de trabalho, mas sim pela desregulamentação e flexibilização das relações de trabalho, como condição para se reduzir ainda mais os custos de contratação e admissão de nossa mão-de-obra e estimular, assim, novas contratações.

5.3.3 Participação nos Lucros e Resultados

No que diz respeito à remuneração dos trabalhadores, a política dos governos eleitos desde 1989 têm sido no sentido de diminuir cada vez mais a participação do Estado em nome da negociação direta entre empregados e empregadores.

Em 1994 foi editada a MP nº 794, que garantiu aos trabalhadores a Participação nos Lucros e Resultados (PLR) da empresa, participação esta desvinculada da remuneração contratual. “Além da PLR precisar ser objeto de negociação coletiva entre os empregados e a empresa, não pode ter periodicidade inferior a 6 meses, de forma a não substituir a remuneração contratual mensal” (CARDOSO, 2001).

Participação nos Lucros ou Resultados é uma medida que reaparece nos debates juntamente com as propostas de flexibilização das relações trabalhistas. Pode ser definido como

“a possibilidade de que os trabalhadores obtenham ganhos decorrentes do alcance de metas ou melhoria de indicadores vinculados à produção, faturamento ou processo, tais como: aumento de produtividade, aumento de produção, aprimoramento da qualidade do produto e/ou do serviço oferecido, redução de custos, cumprimento de prazos, redução do número de acidentes, redução do absenteísmo, redução do retrabalho, redução de perdas de matérias-primas, entre outros” (CARDOSO, 2001).

Na prática, a PLR viabilizou a substituição de cláusulas de reajuste dos salários por cláusulas ligadas à participação nos lucros e resultados das empresas, o que significa, por um lado, redução global dos custos mensais do trabalho e, por outro, desafogo das pressões sindicais por reajustes periódicos.

5.3.4 Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho

Em 1998, o governo abriu a possibilidade de uma suspensão temporária do contrato de trabalho para a qualificação do trabalhador, mediante a edição da MP nº 1.726.

Esta Medida Provisória insere dispositivos na Consolidação das Leis do Trabalho, faculta a suspensão do contrato de trabalho para a participação do trabalhador em curso ou programa de qualificação profissional, altera a Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, para instituir a bolsa de qualificação profissional e permitir o pagamento de benefício no desemprego de longa duração, altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Lei nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e dá outras providências” (DATAPREV, 2010).

“Segundo essa MP, a suspensão do contrato de trabalho poderá ocorrer por um período de 2 a 5 meses “*mediante previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho e aquiescência formal do empregado*”. Enquanto durar a suspensão, o trabalhador deverá participar de cursos ou programas de qualificação profissional oferecidos pelos empregadores e receberá bolsa de qualificação profissional

custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). Para receber a bolsa, o trabalhador com o contrato suspenso deve seguir os mesmos procedimentos adotados para obtenção do seguro-desemprego, exceto a comprovação da dispensa sem justa causa. O valor da bolsa corresponde ao mesmo do seguro-desemprego” (CARDOSO, 2001).

Desde junho de 1999, por meio da MP n° 1.779, “houve alteração da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, ao dispor sobre o trabalho a tempo parcial, a suspensão do contrato de trabalho e o programa de qualificação profissional, modifica as Leis n°s 6.321, de 14 de abril de 1976, 6.494, de 7 de dezembro de 1977, 7.998, de 11 de janeiro de 1990, e 9.601, de 21 de janeiro de 1998, e dá outras providências” (DATAPREV, 2010). A suspensão do contrato de trabalho para qualificação profissional pode ser prorrogada por período indeterminado, mediante convenção ou acordo coletivo, desde que o empregador arque com o ônus correspondente ao valor da bolsa de qualificação profissional. Por este novo procedimento, a obrigação do empregador frente aos custos da nova qualificação de seus funcionários fica garantida apenas pelo período de 2 a 5 meses, como contemplado na MP anterior. Esse caso ocorreria em ocasião de excepcionalidade de redução na demanda, onde a empresa não teria como arcar com os custos para a manutenção da sua mão-de-obra.

Diante dessa situação, essa medida, apesar de incorrer em perdas para o trabalhador, pode ser considerada uma melhor alternativa, uma vez que a demissão não lhe garantiria outro emprego imediato, tendo ele, assim, uma oportunidade de aperfeiçoamento e de continuidade em seu posto de trabalho.

Dessa forma, constata-se que em caso de retração da demanda, onde a demissão seria a primeira conseqüência, a adoção dessa medida incorreria em menos perda para o trabalhador.

5.3.5 Lei das Cooperativas de Trabalho

Em dezembro de 1994, foi editada a Lei n° 8.949, conhecida como lei das cooperativas, que “acrescentou parágrafo ao art. 422 da CLT para declarar a inexistência de vínculo empregatício entre as cooperativas e seus associados.” (DATAPREV, 2010), de forma que os trabalhadores, assim organizados, não são empregados da cooperativa e não têm, portanto, registro em carteira, direitos trabalhistas como férias, 13° salário, previdência social ou descanso semanal remunerado.

Tal medida, na prática, tem representado uma forma de flexibilização no uso da mão-de-obra, diretamente associada à precarização das condições e relações de trabalho.

Os empregados contratados pela lei das cooperativas, além de não acessarem os benefícios comuns a todos os trabalhadores registrados em carteira, ainda tendem a receber rendimentos médios menores, bem como a estarem sujeitos a jornadas de trabalho maiores.

As sociedades cooperativas têm por finalidade a prestação de serviços aos associados para o exercício de uma atividade comum, econômica, sem que tenham objetivo de lucro. É uma estrutura de prestação de serviços voltada ao atendimento de seus associados sem finalidade lucrativa.

Neste caso, os cooperados trabalham como autônomos e assim podem recolher suas contribuições previdenciárias.

5.3.6 Redução dos Encargos Sociais e Direitos Trabalhistas

Dentro do discurso de flexibilização, o custo da mão-de-obra é um fator decisivo quando se fala em competitividade internacional. Esse argumento é utilizado pelos adeptos da flexibilização no sentido de convencer a sociedade de que a redução desse custo é fator essencial para inserir o Brasil no mercado mundial.

A Lei nº 9.601/98 prevê, ainda, a redução de encargos sociais e direitos trabalhistas, apresentados por DORNELES (2002):

- a) “o não pagamento da multa prevista no art. 479 da CLT, no caso de rescisão antecipada (embora a Lei nº 9.601/98 estabeleça como cláusula necessária da prévia negociação coletiva obrigatória a estipulação de indenização compensatória para os casos de rescisão antecipada do contrato a prazo)” (DORNELES, 2002, p. 148);
- b) “a redução do valor recolhido para o FGTS, de 8% para 2% (embora aqui a Lei nº9.061/98 também estipule a necessidade de cláusula obrigatória em negociação coletiva, estabelecendo algum depósito mensal compensatório a favor do emprego) (DORNELES, 2002, p.149).

Como visto, esses itens já mostram como está avançado o projeto que visa flexibilizar e desregulamentar a mão-de-obra no Brasil, tendo os meios de comunicação a seu favor.

A desregulamentação sempre deixa o trabalhador com um “pé atrás”, haja vista haver sempre a dúvida quanto as reais intenções dessas medidas.

Num contexto de escassez de oportunidades de trabalho e de direitos trabalhistas restritos, esse comportamento tem lá sua lógica. Entretanto, reconheça-se que ao menos no tocante à suspensão do contrato de trabalho, o trabalhador tem a vantagem de não se tornar um desempregado. Isso não obstante, estar sempre vigilante é o mínimo que se pode exigir de cada trabalhador e de seus representantes. Porque um Direito, especialmente trabalhista, é fácil de perder, mas muito difícil de conquistar ou recuperar.

CONCLUSÃO

A história do homem se confunde com a história da sociedade. Nenhum deles nasceu pronto, e talvez nunca venham a atingir esse “nirvana” existencial. Lá atrás, quando a terra ainda era uma espécie de paraíso verde, habitado por muitos animais e alguns homínídeos, não havia grupos sociais, vilas, cidades, nada. Não havia conflito social, relações interpessoais e tudo refletia uma espécie de paz de cemitério.

Mas o ser humano evoluiu, tornou-se homo sapiens e povoou a terra. E da vida simples e natural em que inicialmente vivia, nada mais existe. A sua “evolução” lhe trouxe muitas facilidades e algumas dores de cabeça. Afinal, viver em sociedade é um exercício diário de luta e tolerância, e para a maioria dos homens, conquistar um lugar ao sol pode significar, em algum momento, uma batalha constante, quase uma guerra. Para outros, no entanto, esse lugar ao sol é uma certeza diária.

Ao longo deste trabalho, vários aspectos dessa intensa luta desigual ficaram evidenciados. No princípio de tudo, durante a formação dos primeiros núcleos sociais, o homem vivia em relativa harmonia. O consumo era mínimo, a produção era dividida, e ninguém vivia do suor de seu semelhante. Era, pode-se afirmar, o comunismo na sua mais pura acepção. Mas eis que surge, no seio das formações sociais subseqüentes, o desejo incontrolável de alguns de **acumular**, de tomar para si aquilo que outros haviam produzido. E a história tem mostrado que foi a partir daí que surgiram os conflitos, as batalhas, as guerras, a luta social. O homem “evoluiu”, e chegou ao seu estágio mais avançado, havia se tornado **lobo do homem**. É este o estágio atual da sociedade moderna.

Em nível global, a grande virada para o rumo em que hoje nos encontramos ocorreu na Europa, mais precisamente na Inglaterra. Foi lá que surgiram, nos idos do século XVIII, dois fatos de grande relevância: um **novo modo de produção** e a **Revolução Industrial**. E a partir daí, essa nova realidade conquistou o mundo e as pessoas.

Os problemas, ou parte deles, se tornaram imediatos. O novo modo de produção retirou do homem os meios que garantiam a sua subsistência. As fábricas inglesas trabalhavam a pleno vapor, tanto no sentido literal quanto no figurado. A máquina então inventada, motor principal daquela nova indústria, acelerava a produção e levava os trabalhadores ao limite de suas forças. Conforme Polanyi (2000), “No coração da Revolução Industrial do século XVIII ocorreu um progresso miraculoso nos instrumentos de produção, o

qual fez acompanhar de uma catastrófica desarticulação nas vidas das pessoas comuns” (POLANYI, 200, p. 51).

A legitimizar essa nova forma de exploração, vêm os arautos do liberalismo, a defender que o mercado, e apenas ele, deveria interferir na relação mercantil entre o trabalhador e o capitalista. O homem tinha virado mercadoria. As conseqüências disso ficam evidenciadas nas palavras de Polanyi (2000), “As vantagens econômicas de um mercado livre de trabalho não podiam compensar a destruição social que ele acarretaria” (POLANYI, 2000, p.99). (p.17)

O Capitalismo e o Liberalismo Econômico sempre andaram de mãos dadas, mas na época da Revolução Industrial eram como irmãos siameses, um legitimando o outro, e a conseqüente exploração deles decorrente. Sem regulamentação, a não ser aquela determinada pelo mercado, o trabalhador era refém, presa fácil da exploração. “O trabalho, ou melhor, a mão-de-obra, tornando-se mercadoria, faz da sociedade ‘acessório do sistema econômico’” (p.16).

Mas essa teoria do mercado, a sua ação, gerou a própria contradição: iniciavam-se as lutas sociais, as revoltas, as greves. E foi exatamente ali, no berço da mais reluzente Revolução e avassaladora exploração que surgiram as primeiras **intervenções**. O Estado tirava do mercado o monopólio da regulação, e começava a estabelecer limites aos excessos contra o trabalhador. Para exemplificar, uma das medidas foi a lei que estabeleceu o “‘sistema de abonos’, que garantia subsistência mínima ao homem, incapaz de se sustentar por não ter trabalho” (p.17).

Mas não foram só as leis regulatórias que começaram a surgir. Contra aquele estado de coisas surgiram outras ações, como o “Manifesto Comunista” de 1848, que denunciava a exploração do homem pelo homem. Evidenciava-se, então, o choque entre duas concepções, uma que defendia o **liberalismo econômico** e a outra, favorável à **proteção social**. Era, em outras palavras, o que Karl Polanyi denominou de “duplo movimento”. A mudança da visão exclusivamente liberalista para a que se chamou de “a virada protecionista”.

No Brasil, país de Capitalismo Retardatário, as leis de proteção ao trabalhador surgiram a partir dos anos 30 de século XX, com Getúlio Vargas. De todas, as mais representativas para a época foram a criação da **Justiça do Trabalho** (1934) e a **CLT** (1943), esta, ainda hoje, a principal conquista do trabalhador brasileiro.

A partir desses principais marcos legais, outras conquistas foram incorporadas, como a criação do 13º salário para os trabalhadores urbanos (p. 32) e o direito à Sindicalização.

Também o Direito de Greve passou a ser garantido, mas sob o governo Militar de 64, tal direito, embora reconhecido, sofreu restrições, conforme conclui da Lei 4.330/64 (p. 34).

Ao longo dos anos do Regime Militar, outros pequenos “ganhos” foram sendo adicionados, como o FGTS, INPS etc, mas nada de substancial.

Com o retorno da Democracia, o que se esperava era a ampliação dessas conquistas trabalhistas, mas a realidade não se mostrou tão promissora. Sob o pretexto de ter de se adequar às condições da competição internacional, o Brasil, uma economia relativamente fechada, passou a se expor mais, e houve a necessidade de se pensar em flexibilização, ou seja, perda de direitos e garantias trabalhistas.

O credo Neoliberal dos governos Collor, Itamar Franco e FHC mostrava a plenitude de sua força. Com a vitória eleitoral de Fernando Collor de Mello em 1989, primeiro presidente escolhido em eleição direta após o regime militar, o país incorporava uma agenda de ajustes econômicos que trazia em seu bojo a abertura comercial e as privatizações. (p.45)

Não que nesses governos não tenha havido nenhuma medida supostamente de proteção ao trabalhador. Mas elas foram poucas e muito tímidas. Uma delas, e que nem se pode chamar de protetiva, é o denominado **Plano Real**, que ao controlar a inflação, protegeria o ganho real do trabalhador.

O governo de FHC, tido como francamente neoliberal, tinha uma agenda ampla, mas não de medidas de proteção ao trabalho, mas sim, de desregulamentação da mão-de-obra. “Fernando Henrique Cardoso, eleito em 1994 e reeleito em 1998, contribuiu intensamente para atender o ideário neoliberal em diversos setores da sociedade. E, no que concerne à força de trabalho, foram tomadas diversas medidas para flexibilizar esse fator de produção” (p.47).

O discurso de “proteção” do mercado de trabalho esteve na base da ação durante todo o governo de FHC: “a desregulamentação das leis trabalhistas tem como argumento de defesa a necessidade das empresas em reduzir ao máximo os custos com o trabalho. Para isso, a mão-de-obra tem que ser flexível e se “modernizar” para atender às novas regras do mercado” (p.46).

Os termos **flexibilizar** e **desregulamentar**, grosso modo, se confundem, posto que, ao final, os efeitos são sempre os mesmos: perdas de garantias do trabalhador. “Desregulamentar significa retirar as regras, para assim dar espaço para a flexibilização” (p.56).

A CLT, conquista maior do trabalhador brasileiro, vem sofrendo, desde os anos 80, alterações no sentido dessa propalada flexibilização. Há argumentos favoráveis a essas alterações, como, por exemplo, de que seria uma medida de combate ao desemprego. Mas

isso tudo tem se mostrado um sério risco ao trabalhador, pois no mundo real do trabalho, não há equilíbrio de forças – o trabalhador é a parte fraca da relação. “Tais alterações são no sentido de tornar a economia com pouca regulação estatal, visando atender somente às necessidades do mercado” (p.59).

De todas as medidas flexibilizadoras recentes, pode-se citar uma, como exemplo de alteração prejudicial: a lei que instituiu as cooperativas de trabalho – Lei 8.949, de 1994. Em razão dela, declarou-se inexistente qualquer vínculo empregatício entre a cooperativa e seu “associado”. Assim, cada membro da cooperativa fica fora de qualquer benefício estabelecido na CLT.

O governo de **Luís Inácio Lula da Silva**, tido como popular e esperança do trabalhador, não tem, até o momento, correspondido às expectativas. O que se percebe é uma clara adesão de seu governo e da base política que o sustenta, ao ideário neoliberal, antes tão combatido.

Lula, em entrevista a diversos jornalistas em 2004, já afirmava estar firmemente convencido de que é necessário uma ampla flexibilização dos direitos dos trabalhadores. O argumento é o mesmo dos empresários e governos anteriores, de que a flexibilização facilitaria a geração de empregos. (p.50). Até o presente momento, quase ao final de seu segundo governo, o que se percebe é a sua proteção aos **sindicatos**, também um dos seus sustentáculos principais. (p. 50)

De tudo o que foi visto, é de se concluir, para finalizar, que **conquistas** trabalhistas são processos dolorosos, difíceis, que demandam muito tempo, e que só são alcançadas no seio de uma febril luta de classes. No entanto, para perdê-las basta apenas um cochilo, um mero vacilo. E muitas vezes esse método é sutil, astucioso, e geralmente atende por nomes inofensivos como, por exemplo, **flexibilização**. E que ninguém duvide das forças de arrastão, do cerco interminável do credo neoliberal. Ele vem, vê e vence. A menos que os trabalhadores fiquem alerta.

REFERÊNCIAS

ARRIGHI, Giovanni. **O longo século XX**. São Paulo: UNESP, 1994, pg.247-277.

AGUIAR, Marcelo Dias. Flexibilização das leis trabalhistas. **Biblioteca Jurídica Virtual**. 2009. Disponível em: <
<http://www.buscalegis.ufsc.br/revistas/files/journals/2/articles/23269/public/23269-23271-1-PB.pdf>> . Acessado em 13 de maio de 2010.

BELLO, José Luiz de Paiva. **Pedagogia em foco: Metodologia Científica**. Rio de Janeiro, 2004.

BELLUZO, Luiz Gonzaga. In. Artigos Jurídicos: **Rumos do direito do trabalho**. Disponível em <
<http://www.tst.gov.br/ArtigosJuridicos/GMLCP/RUMOSDODIREITODOTRABALHO.pdf>>, acessado em 12 /10/2009.

BÊRNI, Duilio de Ávila. **Técnicas de pesquisa em economia: transformando curiosidade em conhecimento / apresentação: Ana Maria Bianchi**. São Paulo: Saraiva, 2002.

BOYLE, David. **O manifesto comunista de Marx e Engels**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2006.

BUSNELLO, Ronaldo. UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA Programa de Pós-Graduação em Direito. **Reestruturação produtiva, neoliberalismo e flexibilização dos direitos trabalhistas no Brasil dos anos 90**. Florianópolis, 2003. 243 f. Tese (Doutorado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências Jurídicas. Programa de Pós-Graduação em Direito.

CAMPANA, Priscila. O impacto do neoliberalismo no Direito do Trabalho: desregulamentação e retrocesso histórico. Brasília: **Revista de Informação Legislativa**, n. 147, 2000. Disponível em <http://www.senado.gov.br/web/cegraf/ri/ri/Pdf/pdf_147/r147-12.PDF>. Acessado em 16 de março de 2010.

CARDOSO, José Celso Júnior. Reforma do Estado e desregulamentação do trabalho no Brasil nos anos 90. **Anais do V Congresso Internacional del CLAD**, sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Santo Domingo, República Dominicana, out. 2001. Disponível em <www.sep.org.br/artigo/CARDOSO_JUNIOR.pdf>. Acessado em 14 de maio de 2010.

COSTA, Maria da Silva. “O sistema de relações de trabalho no Brasil: alguns traços históricos e sua precarização atual”. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**. RBCS Vol. 20 nº. 59, São Paulo, outubro/2005. p. 111-131.

CNM/COORDENAÇÃO DE MONOGRAFIA. **Roteiro para elaboração de Projeto de Monografia**. Florianópolis: Departamento de Ciências Econômicas/Coordenação de

Monografia, 2007. Disponível em: <<http://www.cse.ufsc.br/~gecon/>> Acessado em: 12/03/2010.

DANNEMANN, Fernando Kitzinger. **Contador de histórias**. 2008, disponível em: <<http://www.fernandodannemann.recantodasletras.com.br/visualizar.php?id=1125709>>. Acessado em 01 de maio de 2010.

DELGADO, M. G. **O Poder empregatício**. São Paulo: LTr, 1996.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª ed., São Paulo: LTr, 2004.

FALEIROS, Vicente de Paula. **O trabalho da política: saúde e segurança dos trabalhadores**. São Paulo: Cortez, 1982.

FRENCH, John D. **Afogados em leis: a CLT e a cultura política dos trabalhadores brasileiros**. São Paulo (SP): Fundação Perseu Abramo, 2001. 127p.

GOMES, Ângela de Castro. **Abertura política e controle sindical: trabalho e trabalhadores no arquivo Ernesto Geisel**. In: *DOSSIÊ Geisel* / Celso Castro e Maria Celina D'Araujo, organizadores; Alzira Alves de Abreu...[et al]. Rio de Janeiro: Ed. Fundação Getulio Vargas, 2002. p.105-120.

G1, **Artigos 'caducos' tornam CLT fonte de ações**. Disponível em <http://g1.globo.com/Noticias/Concursos_Empregos/0,,MUL1293294-9654,00-ARTIGOS+QUE+CADUCARAM+FAZEM+DA+CLT+FONTE+DE+ACOES+TRABALHISTAS.html> Acessado em 05 de maio de 2010.

HEILBRONER, Robert. A história do Pensamento Econômico. **Coleção os economistas**. 3ª ed. São Paulo: Abril Cultural, 1996.

IPEA, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Brasil, o estado de uma Nação**. 2006. Disponível em <<http://en.ipea.gov.br/>>. Acessado em 10 de junho de 2010.

LAVINAS, L. e BARSTED, L.L. "Mudanças na sociedade salarial, regulamentação e emprego feminino". *Anais do X Encontro Nacional de Estudos Populacionais*. Belo Horizonte, Abep, 1996, p. 547-557.

LEARTH, Teresinha. Globalização da economia e direito do trabalho: impactos e desafios. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho do 13ª Região**, João Pessoa, v. 9, n. 1 p. 136-150, 2001. Disponível em: <http://www.trt13.jus.br/ejud/images/revistasdigitais/revista09_trt13.pdf>. Acessado em: 01 maio de 2010.

LIMONCIC, Flávio. **Os inventores do New Deal. Estado e sindicato nos Estados Unidos dos anos 1930**. Rio de Janeiro: mimeo (Tese de Doutorado), 2003.

LISBOA, Val. A contra-reforma sindical e trabalhista do governo Lula e da burocracia sindical. Um ex-sindicalista governa contra os trabalhadores e os sindicatos. **REVISTA PUCVIVA**. Nº 23 - JANEIRO A MARÇO/2005. Disponível em <http://www.apropucsp.org.br/revista/r23_r11.htm>. Acessado em 23 de maio de 2010.

MARTINS, Sergio Pinto. **CLT Universitária**. São Paulo: Atlas, 2003.

MEGGINSON; MOSLEY; PIETRI. **Administração: Conceitos e Aplicações** 4ª ed. São Paulo: Harbra, 1998.

MINGIONE, Enzo (1997). **Sociologia della vita economica**. Roma: Carocci, 2003. In: Sobrinho, Guilherme G. de F. Xavier. A categoria .mercado de trabalho: inspirações da sociologia econômica para um necessário reexame Ensaio FEE, Porto Alegre, v. 30, n. 2, p. 695-726, dez. 2009.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. **Fórum Nacional do Trabalho**. 2010. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/fnt/reforma.asp>>. Acessado em 20 de maio de 2010.

NETO, Hélio Castilhos França. **História do direito do trabalho**. 2006. Disponível em <<http://www.webartigos.com/articles/749/1/Historia-Do-Direito-Do-Trabalho/pagina1.html>>. Acessado em 01 de março de 2010.

PASTORE, José. **Flexibilização dos Mercados de Trabalho e Contratação Coletiva**. São Paulo. Ed. LTr, 1994, 248p.

PETRAS, James. **Neoliberalismo: América Latina, Estados Unidos e Europa**. Blumenau. Ed. FURB, 1999, 433p.

PINTO, E.C. e MOURA, A. P. P. A política econômica e o mercado de trabalho na era Lula. **Conjuntura. & Planejamento**, Salvador: SEI, n.115, p.15-20, Dezembro, 2003. Disponível em: <http://www.nec.ufba.br/artigos/Artigos/Revista_Conjuntura_e_Planejamento/2003/Era-Lula.pdf>. Acessado em: 18 de maio de 2010.

POCHMANN, Marcio. **A década dos mitos**. São Paulo: Contexto, 2001. 182p.

POCHMANN, Marcio. . **O trabalho sob fogo cruzado: exclusão, desemprego e precarização no final do século**. São Paulo: Contexto, c1999. 205p.

REZENDE, Maria Jose de; **A Ditadura Militar No Brasil - 1964/1984: Repressão E Pretensão De Legitimidade**, Ed. EDUEL, 2001, 388p.

ROLLI, Claudia. **Flexibilização: Reforma opõe empresários e assalariados**. 21 de dezembro de 2008. Disponível em <<http://www.romildo.com/blog/?tag=clt>> Acessado em 10 de junho de 2010.

RUBIN, Isaak Illich. A teoria marxista do valor. São Paulo: Polis, 1987. In: Ceratti, Mariana de Cássia. **NO DIREITO DO TRABALHO - O TRABALHADOR SEM DIREITO**. 2005. Disponível em < http://www.ssrevista.uel.br/c_v3n1_direito.htm> Acessado em 10 de junho de 2010.

SANTOS, Anselmo Luis dos; OLIVEIRA, Carlos Alonso Barbosa de; MATTOSO, Jorge Eduardo Levi. **Crise e trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado?**. São Paulo: Scritta, 1996. 344p.

SENADO. **Subsecretaria de Informações.** 2010. Disponível em: <<http://www6.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=6890>>. Acessado em 29 de maio de 2010.

SIQUEIRA, José Francisco Neto. **Flexibilização, desregulamentação e o direito do trabalho no Brasil.** IN: DORNELES, Leandro do A. A transformação do direito do trabalho: da lógica da preservação à lógica da flexibilidade. São Paulo: LTr, 2002, 191p.

SMITH, Adam. **A riqueza das nações:** Investigando sobre sua natureza e suas causas. Coleção os Economistas. Vol 1. 3ª ed. São Paulo: Abril Cultural, 1996.

SORIO, Washington. Relações trabalhistas. **Mudanças na CLT.** 2005. Disponível em <http://www.rh.com.br/Portal/Relacao_Trabalhista/Artigo/4175/mudancas-na-clt.html>. Acessado em 15 de março de 2010.

SOUZA, Nilson Araújo de, **Economia Brasileira Contemporânea:** de Getúlio a Lula. 2ed, São Paulo, Atlas, 2008, 355p.