

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO**  
**GUSTAVO ANTONIO DAS NEVES BEZERRA**

**NORMAS TRABALHISTAS E MODELO DE DESENVOLVIMENTO**  
**NO BRASIL CONTEMPORÂNEO:**  
**UM CAPITALISMO DO MEDO?**

Rio de Janeiro  
2006

# **Livros Grátis**

<http://www.livrosgratis.com.br>

Milhares de livros grátis para download.

GUSTAVO ANTONIO DAS NEVES BEZERRA

**NORMAS TRABALHISTAS E MODELO DE DESENVOLVIMENTO  
NO BRASIL CONTEMPORÂNEO:  
UM CAPITALISMO DO MEDO?**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Antropologia da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Mestre em Sociologia e Antropologia.

Orientadora: Elina Pessanha

Universidade Federal do Rio de Janeiro  
2006

GUSTAVO ANTONIO DAS NEVES BEZERRA

**NORMAS TRABALHISTAS E MODELO DE DESENVOLVIMENTO  
NO BRASIL CONTEMPORÂNEO:  
UM CAPITALISMO DO MEDO?**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Antropologia da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Mestre em Sociologia e Antropologia.

Rio de Janeiro,        de        de        .

---

Orientadora: Elina Pessanha, doutora pela USP, professora IFCS-UFRJ

---

José Ricardo Ramalho, doutor pela USP, professor IFCS-UFRJ

---

Henri Acselrad, doutor pela Universidade Paris I, professor IPPUR-UFRJ

Bezerra, Gustavo Antonio das Neves  
Normas Trabalhistas e Modelo de Desenvolvimento no  
Brasil Contemporâneo: um Capitalismo do Medo?/  
Gustavo Antonio das N. Bezerra. Rio de Janeiro:  
UFRJ/IFCS, 2006.  
X, 138 f : il. ; 31 cm

Orientador: Elina Pessanha

Dissertação (Mestrado) –UFRJ/IFCS/ Programa de Pós-  
Graduação em Sociologia e Antropologia, 2006  
Referências Bibliográficas: f. 118-121.

1. Relações de Trabalho. 2. Direito do  
Trabalho. 4. Modelo de Desenvolvimento 3.Sociologia. I.  
Pessanha, Elina (Orient.). II.  
Universidade Federal do Rio de Janeiro. Instituto  
de Filosofia e Ciências Sociais . III. Título.

À Paola, que sonhou comigo

## AGRADECIMENTOS

Creio que qualquer trabalho acadêmico deve ser considerado um produto coletivo. Nesta dissertação em especial, reconheço traços de diferentes momentos de minha vida e a influência das pessoas com quem convivi mais intensamente, seja nas minhas atividades profissionais, nas relações afetivas ou em ambas as esferas. Mas não vou exagerar nas enumerações, embora fosse mais justo.

Agradeço com especial apreço aos meus amigos mais queridos e presentes nos tempos de graduação no IFCS-UFRJ: Cecília, João, Lia, Cláudio, Fábio, Felipe, José Renato, Guilherme, Bernardo, Cristina, Darlan, Virna e Moema. Posso dizer que me “formei” com esse grupo, como cientista social e como adulto. Além do carinho no trato na rotina acadêmica, ensinaram-me a importante arte do humor para suportar os desafios teóricos e práticos de todos os dias. Na pós-graduação, na mesma “casa”, fiz também meus bons colegas e amigos a quem agradeço: Salvador, Marcos, Renato, Denise, Rodrigo, Paulo Eugênio e, é claro, a inseparável amiga Julia. Do IPPUR e atividades afins, agradeço aos queridos José Luiz, Rodrigo, Felipe, Joana, Flávia, Guilherme Marques, Breno, Danielle e André.

Fora do ambiente mais imediato de trabalho, devo agradecer aos amigos Luísa, Marília, Raphael, Francielle e Angela. Todos sempre souberam manter o mundo caseiro não apenas repleto de afeto, mas também como um ambiente instigante de crescimento intelectual. Cabe citar o amigo Italo também, pelas empreitadas musicais que ajudaram a suavizar o período duro de trabalho. Sou muito grato à minha ex-esposa, Ana Paola Frare, e à toda sua família querida, que acompanharam de perto todo o início da jornada. Saudade.

Agradeço à minha família amada: pai, mãe, irmãos, primos, tios e avós. É curioso notar que, quanto mais o tempo passa, descubro que apesar de tantas dessemelhanças herdo muito mais do que as informações genéticas. Agradeço especialmente por terem conseguido, afinal de contas, fazer-me amar os estudos. Destaco, como sempre, meu avô Claudomiro Neves, grande inspiração de caráter e de tenacidade na busca pelo conhecimento.

Agradeço aos professores do IFCS-UFRJ, por tudo que aprendi no PPGSA, mas também durante a graduação. Registro particularmente os professores José Ricardo Ramalho, Luiz Antônio Machado da Silva e Regina Morel. Agradeço com especial apreço à minha orientadora, Elina Pessanha, por toda a confiança que depositou em mim e pelo muito que aprendi sob a sua orientação e como aluno de seus cursos. Devo a Henri Acselrad, do IPPUR-UFRJ, com quem venho trabalhando há quase 10 anos, minha formação teórica mais profunda e muitas das minhas referências do que deve ser um acadêmico eticamente íntegro e intelectualmente rigoroso.

Agradeço também às funcionárias do PPGSA, Cláudia e Denise, à CAPES, que me permitiu ter os recursos necessários para a elaboração da dissertação, e ao Jardel Leal, do DIEESE do Rio de Janeiro, que disponibilizou para mim documentos que foram essenciais para a construção de alguns de meus principais argumentos.

## RESUMO

### NORMAS TRABALHISTAS E MODELO DE DESENVOLVIMENTO NO BRASIL CONTEMPORÂNEO

GUSTAVO ANTONIO DAS NEVES BEZERRA

Orientador: Elina Pessanha

Resumo da dissertação de mestrado submetida ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Antropologia da Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ, como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Mestre em Sociologia.

A presente dissertação tem por objetivo analisar o discurso que defende o aprofundamento da “flexibilização” das leis trabalhistas no Brasil, além elaborar uma explicação alternativa para o atual estágio das relações entre normas trabalhistas e dinâmica econômica no país. A metodologia utilizada na pesquisa foi, basicamente, a revisão bibliográfica e a manipulação de dados estatísticos produzidos pelo IBGE, IPEA e DIEESE. As conclusões básicas às quais chegamos podem ser assim resumidas: 1) a demanda empresarial por aprofundar a flexibilização indicaria mais um esforço voltado para “moralizar” a relação dos empresários com as leis do que propriamente uma necessidade econômica. Poder-se-ia notar também que a flexibilização das normas até aqui empreendida expressaria muito mais os objetivos do bloco social hegemônico de redistribuir as capacidades políticas entre Capital e Trabalho, em favor do primeiro, do que uma suposta adesão puramente ideológica do bloco social aos valores liberais. 2) Procurou-se mostrar que o desemprego, o decréscimo dos salários reais e a desobediência às leis trabalhistas não seriam conseqüências oriundas de um suposto excesso de regulação sobre o mercado de trabalho: constituiriam antes fenômenos funcionais ao modelo de desenvolvimento em curso, que basear-se-ia no engajamento dos trabalhadores motivado pela insegurança sócio-econômica. A insegurança sócio-econômica, derivada principalmente da intensificação da competição pelo emprego, ter-se-ia convertido no laço “motivacional” chave do capitalismo em território brasileiro durante todo o período. A esse quadro, caracterizado pelo fato dos assalariados estarem trabalhando mais (maior jornada e produtividade) e recebendo menos contrapartidas, estamos chamando de “mobilização paradoxal”.

Palavras-chave: Relações de Trabalho - Modelo de Desenvolvimento - Reforma Trabalhista - Insegurança Socioeconômica

## **Abstract**

### **LABOR REGULATION AND MODEL OF DEVELOPMENT IN BRAZIL CONTEMPORARY**

**GUSTAVO ANTONIO DAS NEVES BEZERRA**

Orientador: Elina Pessanha

*Abstract* da dissertação de mestrado submetida ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Antropologia da Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ, como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Mestre em Sociologia.

The present study analyze the speech that defends the deepening of the “flexibilization” of the labor laws in Brazil, and seeks to elaborate an alternative explanation for the current relations between labor norms and economic dynamics in the country. The methodology used in the research was, basically, the bibliographical revision and the manipulation of statistical data produced by the IBGE, IPEA and DIEESE. The basic conclusions which we arrive can thus be summarized: 1) Capital’s demand for deepening the “flexibilization” would indicate plus a directed effort “to moralize” the relation of the entrepreneurs with the laws then properly a economic necessity. It could also be noticed that the flexibilização of the norms until undertaken here would express more the objective of the hegemonic social block to redistribute the capacities politics between Capital and Labor, for the first one, then a supposed purely ideological adhesion of the social block to the liberal values. 2) We argue that the unemployment, the diminution of the real wages and the disobedience to the labor laws would not be deriving consequences of a presumption regulation excess on the work market: they would before constitute functional phenomena to the model of development in course, that would be based on the engajement of the workers motivated by the socio-economic insecurity. The socio-economic insecurity, derived mainly from the intensification of the competition for the job, would have become into “the motivacional” bow key of the capitalism in Brazilian territory during all the period. To this context, characterized for the fact of the wage-earners to be working more and receiving little counterparts, we are calling “paradoxical mobilization”.

Palavras-chave: Labor Relations – Model of Development – Labor Reform – Socio-Economic Insecurity

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	11
CAPÍTULO 1: Inovações na Regulação das Relações entre Capital e Trabalho no Brasil: dos Direitos aos Custos do Trabalho? .....	13
1.1 Preâmbulo: a idéia de Norma Trabalhista.....	13
1.2 - Um Breve Histórico da institucionalização das normas trabalhistas no Brasil (1910-1988) .....	14
1.3 - Inovações nas Normas Trabalhistas a partir da Década de 1990: caracterização institucional da reforma e contexto sócio-político .....	17
1.3.1 As Transformações Institucionais das Normas Trabalhistas no Brasil .....	20
1.3.2 A Flexibilização Extra-Institucional das Normas Trabalhistas no Brasil.....	33
1.3.3 <i>Contexto Sócio-Político da Flexibilização das Normas Trabalhistas</i> .....	38
CAPÍTULO 2: Normas Trabalhistas e Modelos de desenvolvimento: algumas abordagens teóricas.....	41
2.1 - A abordagem do determinismo tecno-material. Um modelo binário. ....	42
2.2 A Abordagem “social”: a questão do “enraizamento” social da esfera econômica - Em busca de um modelo ternário .....	46
2.2.1 - <i>Modelo de desenvolvimento</i> - Uma definição.....	49
CAPÍTULO 3: Flexibilização Trabalhista e Mercado de Trabalho no Brasil Contemporâneo .....	57
3.1 - O discurso “pró-flexibilização” do mercado de trabalho brasileiro: mercado engessado e caro?.....	57
3.2 - Baixo custo, flexibilidade alocativa e flexibilidade salarial da força de trabalho no mercado de trabalho brasileiro. ....	63
3.2.1 - o baixo custo da Força de Trabalho no Brasil.....	63
3.2.2 - A flexibilidade histórico-empírica do mercado de trabalho brasileiro quanto à alocação do trabalho. ....	73
3.2.3 - A flexibilidade histórico-empírica do mercado de trabalho brasileiro quanto à remuneração.....	78
3.3 - Reforma Trabalhista Hoje? .....	80
3.3.1 Parêntese: Normas Trabalhista e as Micro/Pequenas Empresas.....	84
CAPÍTULO 4 - Direitos Flexíveis e Acumulação no Brasil: Um Capitalismo do Medo?.....	87
4.1 - Uma hipótese alternativa: flexibilização trabalhista e a forma de engajamento da força de trabalho .....	87
4.2 - Insegurança Sócio-Econômica e Acumulação no Brasil.....	98
CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	110
BIBLIOGRAFIA .....	118
ANEXOS.....	122

## INTRODUÇÃO

Sabe-se que o debate nacional em torno das relações entre regulação trabalhista e dinâmica econômica está dominado pela idéia de que aquelas seriam responsáveis por tornar o mercado de trabalho relativamente caro e rígido. Por esta razão, costuma-se atribuir às normas trabalhistas grande parcela de “culpa” pelo desemprego, pelo crescimento das ações na Justiça do Trabalho, entre outros efeitos sociais considerados indesejáveis sobre o mercado de trabalho e sobre as relações entre patrões e empregados.

A presente dissertação pretende questionar tal arrazoado, bem como tentar evidenciar as bases sociais que permitem que tal discurso continue dominante, mesmo depois do mercado de trabalho já ter sido amplamente flexibilizado na prática e depois que uma série de instrumentos de flexibilização das normas trabalhistas tenham sido produzidos, formal ou informalmente, durante a década de 1990.

Mas não questionamos aquele arrazoado solitariamente. Buscamos utilizar parte da melhor literatura que a sociologia e a economia produziram nos últimos anos sobre o assunto no Brasil. A longa exposição de textos de terceiros, que a princípio poderia parecer apenas uma revisão bibliográfica sobre o tema (principalmente nos capítulos um e três), deve ser entendida como uma necessária apropriação do trabalho coletivo já realizado sobre o mercado de trabalho e sobre as normas trabalhistas no país, que permitirá que possamos ir além da mera refutação do arrazoado dominante. Na verdade, nossa principal tentativa de contribuir para a contestação da tese da “rigidez” esteve focada na construção de uma explicação alternativa acerca de qual a influência que as normas trabalhistas viriam exercendo sobre a dinâmica econômica nos últimos anos.

Defenderemos a tese de que a conseqüência principal que o atual estágio (“flexível”) das normas trabalhistas brasileiras traria para a dinâmica capitalista no país, a partir da década de 1990, teria sido de criar um modo específico de engajamento da força de trabalho nas tarefas laborais, baseado no medo do desemprego. Na verdade, as

conseqüências sócio-econômicas não parariam por aí, pois, uma vez instituída esta forma de engajamento como regra, a determinação geral dos níveis salariais, da produtividade e do padrão da jornada de trabalho teria sido fortemente condicionada, no período, pela exacerbação do diferencial de poder entre Capital e Trabalho, em favor do primeiro, possibilitado pelo medo do desemprego entre os assalariados.

A dissertação está dividida em quatro capítulos. O primeiro discute a noção de “norma trabalhista”, descreve o panorama da flexibilização dessas mesmas normas durante a década de 1990 e, por fim, resume o contexto sócio-político do período evidenciando os atores sociais responsáveis pela flexibilização normativa recente.

O segundo capítulo contém uma discussão teórica acerca das relações entre normas trabalhistas e dinâmica econômica. No corpo desta, contesta-se as concepções que vêm a definição das normas trabalhistas como derivações mecânicas das transformações ao nível tecnológico ou de mercado e também se descreve a noção de *modelo de desenvolvimento* que usaremos nos trechos analíticos da dissertação.

O capítulo 3 refuta a explicação usual acerca das relações entre normas trabalhistas e *modelo de desenvolvimento* no Brasil recente, mostrando o baixo custo da força de trabalho no país, bem como a flexibilidade efetiva do mercado de trabalho. Ao final do mesmo, empreende-se uma análise do discurso das entidades empresariais, que continuam a evocar a necessidade de se aprofundar a “Reforma Trabalhista”, à luz da verificação de que a regulação do mercado de trabalho já seria bastante flexível.

No último capítulo elaboramos, enfim, uma explicação alternativa para as imbricações atuais entre regulação das relações de trabalho e capitalismo no Brasil. Sugerimos, a guisa de conclusão, que as normas trabalhistas flexíveis em efetividade, que aprofundam a insegurança sócio-econômica entre os trabalhadores, influenciam o modelo de desenvolvimento ao induzir os assalariados a uma forma determinada de engajamento no trabalho. Por esse ponto de vista, a precarização das relações de trabalho no país, longe de ser o “efeito” de normas trabalhistas supostamente rígidas, mostra-se “funcional” para um modelo de desenvolvimento específico, tecido a partir escolhas políticas governamentais e empresariais, que visavam deslocar o sindicalismo “beligerante” das décadas anteriores do protagonismo social que haviam assumido.

## **CAPÍTULO 1: Inovações na Regulação das Relações entre Capital e Trabalho no Brasil: dos Direitos aos Custos do Trabalho?**

### **1.1 Preâmbulo: a idéia de Norma Trabalhista**

Com base na perspectiva *foucaultiana* de François Ewald (1993), trabalharemos aqui com uma noção de norma que não se identifica exatamente com a idéia de lei. Por “norma” estaremos nomeando um conjunto de padrões de cognição e conduta estabelecidos que podem ser explícitos ou não em documentos de caráter legislativo. Inversamente, pela mesma lógica, deve-se conceber que nem toda a lei torna-se norma. Mais do que isso, pode-se até mesmo identificar um cenário em que uma lei “investe” contra as normas estabelecidas. Quando aplicada ao universo das relações trabalhistas, esta definição de norma com qual trabalharei pretende evocar, de forma inerente, a idéia de uma regulação dos conflitos entre capital e trabalho.

Essa definição de norma, mais abrangente que a idéia de legislação, permitirá que a dissertação aborde justiça do trabalho, legislação trabalhista, negociações coletivas e os órgãos do Ministério do Trabalho como uma espécie de “conjunto normativo” que interfere no cotidiano das relações de trabalho. Esta noção abrangente da idéia de “norma” permitirá considerar, por exemplo, uma portaria do Ministério também como uma “reforma” da norma, embora não estejamos nos referindo a uma lei em sentido estrito.

Esta definição de “norma” permite escapar também da idéia de que atualmente vigora uma diminuição da regulação das relações trabalhistas, em função da maior “flexibilização” nos textos legislativos. Na verdade, as relações capital/trabalho continuariam submetidas a normas determinadas. Estas, entretanto, estariam sendo instituídas de forma menos massificada, através da regulação estatal, mas decididas o tempo todo nos embates intra-empresa (CARDOSO, 2003, p. 147)<sup>1</sup>, com o capital em

---

<sup>1</sup> “É da natureza do Direito do Trabalho, de caráter intrinsecamente distributivo, ser constantemente testado pelos agentes de capital e trabalho em sua luta pela apropriação da riqueza socialmente produzida”.

vantagem pela ausência do Estado num contexto de enfraquecimento do poder sindical. Contra a idéia de que as normas estão ausentes, posso construir a hipótese alternativa de que há um deslocamento e fragmentação do *locus* de definição da norma, em detrimento da “gestão coletiva da conflitualidade social” do período fordista (CASTEL, 2005, p.45)<sup>2</sup>.

Argumentaremos que esse conjunto normativo Legislação/Ministério/Jurisprudência compõe, embora não de forma harmônica, um quadro mais geral das novas relações capital/trabalho, no qual uma aliança entre o poder executivo e os empresários vem configurando uma situação de maior liberdade deliberativa para o capital em termos de diminuir custos e/ou aumentar a produtividade do trabalho a partir da supressão de direitos referentes a pecúlios (FGTS, remuneração por hora-extra), condições de trabalho ou tempo de descanso dos assalariados.

## **1.2 – Um Breve Histórico da institucionalização das normas trabalhistas no Brasil (1910-1988)**

A normatização institucional das relações de trabalho no Brasil teve início ainda durante a vigência da República Velha, mas de forma ainda muito fragmentária e com abrangência restrita. O empresariado paulista por sua vez, conforme apontou Werneck Vianna em *Liberalismo e Sindicato no Brasil*, foi profundamente refratário às poucas normas trabalhistas estabelecidas a partir da década de 1910 em resposta às crescentes pressões operárias.

É efetivamente com a Revolução de 1930 que o ideário da regulação estatal das relações trabalhistas vai se tornando amplamente aceito e, mais do que isso, configura-se como o projeto político de um bloco de interesses que compunha e sustentava o Estado. Entre os grupos de sustentação ideológica da legislação trabalhista, pode-se dizer que entre os mais destacados estavam os católicos, os socialistas e os corporativistas (PESSANHA, 2002, p.2). Mas não se pode omitir, é claro, a própria ação sindical (em parte organizada pelos próprios socialistas e católicos). No cenário internacional, a noção de direitos

---

<sup>2</sup> É verdade que é polêmica a questão concernente à existência ou não de um fordismo no Brasil, em seu sentido clássico. No entanto, creio que a regulação do modelo desenvolvimentista brasileiro compartilhava com o fordismo a característica de uma regulação coletiva das relações entre capital e trabalho. A diferença é que no Brasil os sindicatos eram bem menos responsáveis por tal regulação, cabendo esta tarefa mais ao Estado. Por isso justifico o uso mimético do termo “fordismo” para o Brasil para este aspecto específico e, conseqüentemente, esta remissão a Robert Castel.

trabalhistas vinha também em franca disseminação, até mesmo incentivada por instituições multilaterais como a OIT.

Em tal contexto, o Brasil paulatinamente consolidou a sua legislação trabalhista, que, por sua vez, é reunida em 1943 num documento de alto conteúdo simbólico (então e hoje), a saber, a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). Em paralelo criou-se um vultuoso aparelho de fiscalização e de operação judicial que veio garantir o funcionamento institucional do que ficou consagrado, no senso comum e no jargão oficial das instituições em questão, como o “Direito Trabalhista” no país. Pode-se afirmar que a emergência da abrangente legislação trabalhista não constituía simplesmente um fenômeno jurídico isolado. Pelo contrário expressava algo de profunda relevância social, a saber, um novo modelo de acumulação, capitaneado pelo executivo federal, que reconfigurava as relações entre Estado, empresariado e trabalhadores. Antes de mesmo de o keynesianismo ter se tornado uma doutrina de grande difusão mundial, o Brasil convertia-se já num laboratório de acumulação capitalista em formato assumidamente não liberal.

A legislação trabalhista alterou-se pouco durante quatro décadas. Assistiu-se à adoção, no Brasil, de um “modelo Legislado” (CARDOSO, 2003, p. 137) de relações trabalhistas. Os modelos legislados definem-se por ter o Estado como *locus* por excelência da produção normativa sobre as relações entre patrões e empregados e sobre a organização sindical. É preciso ressaltar que a idéia de modelo legislado é construída de forma antinômica, opondo-se a uma outra categoria, a saber, dos modelos negociados ou contratualistas. Estes teriam não o Estado como estrutura de produção e legitimação das normas, mas o contrato coletivo de trabalho. Nos modelos negociados, característicos de países do norte europeu, a desobediência às normas não redundava em processos judiciais, mas em formas de pressão direta, como as greves (Ibidem, p.160).

Segundo Wanderley Guilherme dos Santos, a própria idéia de “cidadania” no Brasil, recriada pela revolução de 30, passou a ser dependente da inscrição dos cidadãos na esfera institucional trabalhista do estado. Foi o que o autor chamou de “cidadania regulada”. Mesmo durante a “República de 46”, a luta por expansão de “direitos” orientava-se, em primeiro lugar, pela busca do reconhecimento profissional frente ao Ministério do Trabalho (SANTOS, 1998, p. 104), que paulatinamente foi se estendendo

para trabalhadores rurais, autônomos e domésticos, até então preteridos. Perceba-se aí o quanto, durante muito tempo, a noção de direitos foi tributária da legislação do trabalho.

Algumas das poucas alterações na legislação trabalhista ocorreram na década de 1960, por exemplo, com a substituição da norma da “estabilidade” no emprego pela introdução do FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), já durante a ditadura militar, que daria maior margem aos empregadores na prerrogativa de demitir e reatualizava a “política social” aos novos imperativos da acumulação (SANTOS, 1998, p. 95). No final da década de 1970, a CLT passa ser alvo de críticas mordazes por parte do que se convencionou chamar de “o novo sindicalismo”. No entanto, o cerne de tais ataques discursivos dizia respeito, basicamente, ao modelo de organização sindical prescrito na legislação. O miolo especificamente “trabalhista” da CLT não era, portanto, objeto de questionamentos mais sistemáticos. Apenas desejava-se elevar os sindicatos a um protagonismo maior na definição e, principalmente, na pressão pela vigência das normas.

Apenas com a Constituição de 1988, processo culminante da redemocratização do país depois do golpe de 1964, que as normas especificamente trabalhistas voltam ser objeto de significativo debate nacional. Na carta constitucional são introduzidas, enfim, algumas medidas que, ao que parece, pretendiam aprofundar o modelo num sentido semelhante àquele inicialmente construído, qual seja, de produzir “direitos” para os trabalhadores na forma de restrições adicionais aos empresários, entendidos como os atores mais fortes nas relações trabalhistas quando resolvidas estritamente no marco das decisões de mercado. Exemplo disso foi o aumento do valor da multa sobre o FGTS (de 20% para 40%) a ser paga pelo empregador no caso da demissão de um assalariado. Por outro lado, ressalte-se que à idéia de universalismo quanto a cobertura social de direitos estava bem mais presente, em oposição a um passado no qual os direitos estavam limitados às categorias profissionais reguladas pelo Estado. De qualquer forma, o sentido “positivo” da mediação estatal das relações entre empresários e trabalhadores parecia permanecer.

Um dos aspectos mais importantes do contexto político da época foi, sem dúvida, a ascensão de atores da sociedade civil, tanto dos “novos movimentos sociais” quanto dos atores sindicais. Estes últimos, em especial, tiveram um protagonismo importantíssimo

na dinâmica sócio-econômica de toda a década de 1980. Ou seja, deve-se considerar a participação destes no rumo tanto das medidas econômicas deliberadas pelo regime militar em decadência quanto nos primeiros planos econômicos executados pelo governo Sarney (1985-1989).

O fortalecimento do movimento sindical se deveu justamente às respostas que os sindicatos deram às políticas macroeconômicas do período: como a escalada inflacionária corroía os salários velozmente e as medidas de combate à inflação tinham a contenção dos salários como um de seus pilares principais, o movimento sindical soube transformar a insatisfação contra a política econômica no seu principal motor. Em tal conjuntura, a estratégia das greves contenciosas contra as empresas e contra o governo (entendidos como entes complementares nas esferas micro e macro de “arrocho salarial” da classe trabalhadora) mostrou-se profundamente exitosa. De eventos estritamente econômicos, as greves se transformavam em fenômenos altamente politizados contra o governo (CARDOSO, 2003, p. 35).

### **1.3 – Inovações nas Normas Trabalhistas a partir da Década de 1990: caracterização institucional da reforma e contexto sócio-político**

Já a partir da década de 1990, a regulação das relações entre Capital e Trabalho no Brasil foram drasticamente flexibilizadas. Podemos dizer, de acordo com o nosso esquema analítico já explicitado no preâmbulo dessa dissertação, que a regulação de tais relações em qualquer tempo e espaço se dá pela efetividade de determinadas normas de cognição e conduta social. Assim, cabe reafirmar aqui que estamos falando de uma profunda alteração nas normas explícitas ou implícitas, jurídicas ou extra-jurídicas, acerca das relações de trabalho no país.

Façamos uma pequena reflexão sobre o neologismo “flexibilização” antes que dele passemos a fazer uso indiscriminado. Sabe-se que a sociologia e mesmo a literatura empresarial de hoje vêm empregando o termo de forma muito generalizada. Por “flexibilização”, muitos autores vêm tentando definir aspectos bem distintos das transformações no mundo do trabalho, tais como o novo perfil tecnológico, as inovações ao nível dos contratos de trabalho ou as novas formas de engajamento da força de trabalho no processo produtivo. Apesar do risco de que a noção, de tão esgarçada, acabe tendo o seu potencial explicativo reduzido, argumentamos aqui que tal

epíteto é pertinente para qualificar a alteração nas normas trabalhistas que temos assistido no Brasil desde a década de 1990. Isto porque o expressivo leque de direitos trabalhistas instituído no país, entre as décadas de 1930 e 1980, não teria sido propriamente extinto.

A noção de “flexibilidade”, quando for aqui empregada, denotará, por um lado, que a maior parte dos dispositivos de proteção ao trabalhador continua garantida institucionalmente, por outro, que a efetividade e a amplitude dos dispositivos passaram a estar cada vez mais condicionadas às pressões trabalhadoras por fazer valer aqueles tais direitos nos casos concretos nos quais os mesmos estão em questão nas relações com o empregador ou com o ex-empregador. Tais “pressões” podem tanto ser exercidas diretamente (por trabalhadores isolados, comissões de fábrica ou sindicatos) ou indiretamente (pela intermediação da Justiça do Trabalho, principalmente). Ou seja, a extensão prática dos direitos trabalhistas garantidos na Constituição Federal, na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ou dispersa em outras fontes do Direito Trabalhista, passaram a ser cada vez mais decididos no jogo social das lutas entre Capital e Trabalho, que, por seu turno, são cada vez menos mediadas pelo Estado. Conforme veremos ao longo da dissertação, a Justiça do Trabalho é um ente estatal que aparece, de certo modo, como contrapeso a este processo, mas com a sua atuação limitada basicamente aos aspectos referentes a direitos rescisórios burlados (como dívidas patronais quanto à multa de 40% sobre o FGTS recolhido), tendo pouco interferido sobre aspectos como o rebaixamento dos salários reais e o aumento do uso da jornada de trabalho extra-legal no país.

A diminuição da ingerência do Estado sobre as relações entre Capital e Trabalho vem ocorrendo em três aspectos. Em primeiro lugar, temos a flexibilização institucional dos “direitos trabalhistas” *stricto sensu*: inúmeras inovações legislativas foram introduzidas recentemente (a maioria implementada por medida provisória e mais tarde transformada em lei ordinária) com o objetivo de remeter a efetividade de certos direitos às negociações coletivas. São aspectos em geral relacionados à jornada de trabalho (“banco de horas” e trabalho aos domingos) e à contratação (contrato por tempo determinado, suspensão do contrato de trabalho, trabalho parcial, etc.). A lei sobre a participação nos lucros e resultados (PRL) permitiu certa flexibilização na remuneração, mas como veremos mais adiante, a redefinição do papel do Estado na composição dos salários deu-

se mais por mudanças nas políticas econômicas do poder executivo do que nas alterações na legislação trabalhista. Todo este conjunto de flexibilizações ficou conhecido como o princípio da primazia do “negociado sobre o legislado” (KREIN, 2001, p.2).

A segunda dimensão da flexibilização da efetividade dos direitos trabalhistas é extra-institucional. Ela repousa naquilo que Cardoso define como a flexibilização “a frio” dos direitos trabalhistas (CARDOSO, 2003, p. 159). No texto *Direito do Trabalho e Relações de Classe no Brasil: Revisitando problemas e Interpretações*, o autor apurou, a partir de pesquisa empírica, que a desobediência às leis trabalhistas por parte do empresariado nacional depois da Constituição de 1988 teria se tornado um fenômeno generalizado, cujos maiores sintomas seriam a informalização crescente do mercado de trabalho, o salto quantitativo impressionante das ações na Justiça do Trabalho e a presença crescente dos temas relacionados à defesa dos direitos trabalhistas nas greves dos anos 1990. Neste contexto, a força mobilizada pelos empregadores para erodir os direitos trabalhistas viria sendo exercida sem a legitimidade concedida pela própria legislação. Segundo Cardoso, o poder executivo teria sido co-produtor da flexibilização “a frio” do mercado de trabalho brasileiro, dado que o governo federal teria fragilizado tacitamente o próprio aparelho fiscalizador vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego (Ibidem, p.159). Algumas mudanças no que diz respeito à flexibilização da ação fiscalizadora e corretiva mantida pelo Ministério do Trabalho também vieram através de medidas institucionais, conforme veremos mais a frente.

A terceira dimensão da diminuição do papel do Estado na regulação das relações entre capital e trabalho ocorreu ao nível das normas salariais. As normas que têm o salário por objeto que podem estar referidos a “direitos” (como o salário-mínimo), mas aqui estamos falando fundamentalmente de aspectos que dizem respeito a políticas salariais. Mesmo que a definição do valor dos salários não fosse abrangentemente juridificada no passado, o Estado teve por muito tempo um papel importante na definição do reajuste dos mesmos, principalmente via poder Executivo. A partir da década de 1990, tivemos três mudanças básicas. Em primeiro lugar, extinguiram-se as grandes políticas salariais nacionais, através das quais o poder executivo determinava quais seriam os percentuais de reajuste salarial frente à inflação em todas as atividades econômicas. Outra inovação importante foi o fim dos reajustes automáticos do salário-mínimo atrelados a um índice

oficial. A terceira mudança, entretanto, ocorreu num sentido oposto àquelas outras duas, dado que significou também uma nova forma de ingerência do Estado nas relações de trabalho: proibiu-se que as negociações salariais determinassem qualquer tipo de reajuste automático baseados num índice de inflação.

O que há de comum entre aquela terceira medida e tantas outras formas de flexibilização das normas que regulam a relação Capital/Trabalho é que, apesar de ser um tanto contraditória por causa de seu formato intervencionista, ela atua no sentido de enfraquecer o poder dos sindicatos de trabalhadores. Vê-se neste exemplo que o compromisso com o “negociado sobre o legislado” é muitas vezes meramente instrumental. Este não é o único exemplo que nos leva aqui a defender tal idéia, mas somente no terceiro capítulo todos os elementos que nos levam a ela serão reunidos e essa interpretação acerca do sentido da flexibilização das normas trabalhistas será trabalhada mais detidamente.

Nas próximas duas seções desse capítulo, apresentaremos com maior detalhe cada um desses aspectos da flexibilização das normas trabalhistas no Brasil. Na primeira seção, falaremos das mudanças institucionais, tanto no que diz respeito aos “direitos trabalhistas” em sentido restrito quanto das políticas salariais. A seguir faremos uma exposição das transformações extra-institucionais. Esta exposição permitirá que mais tarde possamos defender com mais elementos um dos principais argumentos desta dissertação: de que a regulação das relações entre Capital e Trabalho no Brasil passa por uma onda de politização qualitativamente inédita, dado que esta é capitaneada pelo capital, em resposta à re-politização destas mesmas relações por parte dos trabalhadores na década de 1980. Tal politização, no sentido de um rearranjo de forças entre patrões e trabalhadores, vem tendo marcantes impactos sobre o próprio regime de acumulação e distribuição de riquezas no país, que será o assunto do quarto capítulo.

### **1.3.1 As Transformações Institucionais das Normas Trabalhistas no Brasil**

Embora Cardoso (2003) defenda que a flexibilização das normas trabalhistas no Brasil tenha ocorrido mais pela opção empresarial por desobedecer de forma tácita e massificada as normas jurídicas, as alterações institucionais referentes ao tema também

merecem destaque. Entre elas estão mudanças legislativas constitucionais, infraconstitucionais e mesmo na forma como o poder executivo conduz certos aspectos da economia nacional.

Segundo Krein, já se teria conseguido introduzir modificações em pelo menos cinco aspectos da antiga regulação: contrato, jornada, remuneração, forma de solução de conflitos e descentralização das negociações (KREIN, 2001, p.18). Os contratos de trabalho, que salvo raras exceções eram por tempo “indeterminado”, passaram a ter várias formas de contrato “flexível” como alternativa. A organização da jornada de trabalho teve facultada a sua flexibilidade anual a partir da modificação legislativa que possibilitou o “banco de horas” por empresas ou por setores econômicos. A remuneração perdeu a guarida de políticas salariais conduzidas pelo poder executivo e ficou mais variável a partir da introdução da regulamentação legislativa da Participação nos Lucros e Resultados (PLR). A forma de solução de conflitos teria sido profundamente flexibilizada a partir da introdução das Comissões de Conciliação Prévia (CCPs), do Rito Sumaríssimo e mesmo das portarias do Ministério do Trabalho que protegem as firmas de serem atuadas pelos fiscais em determinadas circunstâncias.

Pessanha, por sua vez, chama atenção para a cronologia de tais inovações, mostrando a relação destas com os objetivos governamentais no momento da introdução de cada medida (PESSANHA, 2002, p.7-10). Segundo a autora, o primeiro conjunto de dispositivos, introduzidos entre 1994 e 1998, estaria vinculado ao Plano Real e teria como objetivo o combate à inflação. Suas características básicas seriam o controle das demandas sindicais e a flexibilização das possibilidades de contratar, demitir e remunerar. Entre elas estavam a Medida Provisória que estabeleceu os Planos de Desligamento Voluntária (PDVs) no serviço público e a Medida Provisória que complementou o Plano Real que vedava as cláusulas de reajuste automático de salário (baseadas em algum indicador inflacionário) nas negociações coletivas. Num segundo momento, mais marcadamente no ano de 1998, teriam sido introduzidas as formas de flexibilização mais significativas, numa tentativa do governo de mostrar que estaria tomando providências para enfrentar o quadro recessivo pelo qual o país estava atravessando. Foi nesse momento que vieram o Banco de Horas, o contrato por tempo determinado e o contrato de tempo parcial. O terceiro momento destacado por Pessanha é o ano de 2001, quando passou a tramitar no legislativo um Projeto de Lei de iniciativa

do Executivo que pretendia dar aval jurídico ao princípio do negociado sobre o legislado. O projeto, no entanto, foi arquivado no ano de 2003.

No quadro abaixo, busca-se resumir as principais medidas institucionais do período, que visavam flexibilizar a legislação trabalhista, assim como redefinir a relação das políticas do Poder Executivo para com o emprego e a remuneração. Ambos os aspectos, nunca é demais repetir, foram alterados no sentido de descentralizar as decisões, remetendo as mesmas sempre às negociações entre patrões e empregados. O quadro inspira-se na seleção produzida por Pessanha (2002) e Krein (2001), agregadas de mais algumas informações selecionadas pelo autor desta dissertação, inclusive com a correção da numeração de algumas Leis e Medidas Provisórias. O quadro está organizado conforme a ordem cronológica do surgimento das medidas.

**Quadro 1- A Flexibilização Trabalhista em Medidas Legislativas e Administrativas**

Medida Institucional	Influência/Objetivo	Características
Cooperativas profissionais ou de prestação de serviços (Lei 8.949/94).	Contrato de Trabalho	. Possibilita que trabalhadores se organizem em cooperativa de prestação de serviço e executem trabalho dentro de uma empresa, sem caracterização de vínculo empregatício, portanto, sem os direitos trabalhistas assegurados na legislação e na convenção coletiva*;
PLR - Participação nos lucros e resultados (MP 1029/94 e Lei no. 10.101 a partir de 10/12/2000, que reproduz MP 1982-77/2000).	Remuneração do Trabalho	.Viabiliza o direito dos trabalhadores participarem dos lucros e resultados das empresas, através de negociação*; .determina que o valor da remuneração, em PRL, não incide sobre os encargos trabalhistas e não é incorporado ao salário*. .define uma periodicidade mínima de 06 meses na distribuição de benefícios de PRL*. . Focaliza a negociação na empresa*. . Abre a possibilidade de remuneração variável*.

		<ul style="list-style-type: none"> <li>. Retira o foco da mobilização por salário real/produzividade*;</li> <li>. Introduz temas da agenda da empresa na negociação*.</li> <li>. Constitui alternativa ao fim da política salarial, ao possibilitar algum ganho de remuneração sem reajuste de salário*.</li> </ul>
Extinção da Política Salarial (Plano Real MP no. 1053/95)	Macroeconomia (contenção da inflação)**/Remuneração do Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Elimina a política de reajuste salarial através do Estado*;</li> <li>. Proíbe as cláusulas de reajuste automático de salário nas negociações*;</li> <li>. Procura induzir a “livre negociação”, com controle para não haver reajuste real nem nas negociações nem no judiciário*;</li> </ul>
Fiscalização do MTE (Portaria 865/95) e MP 1952-32/2000	Desestatização da resolução de conflitos	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Impede a autuação quando há conflito entre a legislação e o acordo/convenção coletiva*;</li> <li>. Permite que os acordos e convenções reduzam direitos acertados anteriormente*;</li> </ul>
Reafirmação da possibilidade de demissão injustificada (Decreto 2100/96)	Contrato de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Reafirma a possibilidade de demissão sem justa causa*.</li> <li>. Firmado contra a convenção 158 da OIT assinada pelo Brasil.</li> </ul>
Trabalho temporário (Portaria 2, 29/06/96)	Contrato de Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Amplia a possibilidade de utilização da lei (6.019/74) de contrato temporário generalizando a possibilidade de utilização do contrato de trabalho precário*.</li> </ul>
Trabalho por tempo determinado (Lei 9601/98)	Contrato de Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> <li>. A essência está em desvincular o contrato por prazo determinado da natureza dos serviços prestados*.</li> <li>. Muda os critérios de rescisão e reduz as contribuições sociais*;</li> <li>. Cria, pela primeira vez, a possibilidade do banco de</li> </ul>

		horas*;
Trabalho em Tempo Parcial (MP 1709/98 e 1779/98)	Contrato de Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Jornada de até 25 horas semanais*.</li> <li>. O salário e os demais direitos trabalhistas serão proporcionais à duração da jornada de trabalho*.</li> <li>. Não prevê a participação do sindicato na negociação*.</li> </ul>
Suspensão do Contrato de Trabalho (MPs 1709/98, 1779/98 e 1952/00).	Contrato de Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Suspensão do contrato de trabalho, por um período de 2 a 5 meses, vinculada a um processo de qualificação profissional, desde que negociada entre as partes;*</li> <li>. Bolsa qualificação para o assalariado suspenso paga pelo Ministério do Trabalho e Emprego com recursos do FAT (MP1952/00).</li> <li>. O trabalhador, caso seja demitido após o término da suspensão, tem o direito de receber as verbas rescisórias e uma multa de um salário*.</li> </ul>
Banco de Horas (Lei 9.061/98 e MP 1952-23/00)	Jornada de Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Possibilita que a jornada seja organizada anualmente conforme as flutuações da produção ou serviço (anualização da jornada)*;</li> <li>. Amplia para um ano o prazo de compensação das jornadas anuais extraordinárias de trabalho, através de acordo ou convenção coletiva*.</li> </ul>
Setor público: demissão (lei n.º 9.081/99 e lei complementar n.º 96/99)	Contrato de Trabalho (serviço público)	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Disciplina os limites das despesas com pessoal e estabelece o prazo de dois anos para as demissões por excesso de pessoal*;</li> <li>. Regulamenta a demissão de</li> </ul>

		servidores públicos estáveis por excesso de pessoal*.
Liberação do trabalho aos domingos (MP 1.878 – 64/99)	Jornada de Trabalho	. Autoriza, a partir de 9/11/97, o trabalho aos domingos no comércio varejista em geral, sem previsão de passar por negociação coletiva*.
Comissões de Conciliação Prévia - CCP (Lei n.º 9958/2000)	Desestatização da resolução de conflitos	. Possibilita a criação de comissões de conciliação nas categorias profissionais e/ou nas empresas com mais de 50 empregados*. . Funciona como a primeira instância dos dissídios individuais*. . Paritária, mas sem estabilidade para seus membros*.
Rito Sumaríssimo (Lei 9.957/2000)	Resolução de conflitos	. Os dissídios individuais cujo valor não exceda a quarenta vezes o salário mínimo vigente na data do ajuizamento da reclamação ficam submetidos ao procedimento sumaríssimo*.
Lei de Falências (lei 11.101/05)	Remuneração do trabalho (referente a crédito de massa falida)	. Embora os créditos trabalhistas tenham sido mantidos em primeiro lugar na ordem dos créditos devidos por empresa falida, os mesmo foram limitados em até 150 salários mínimos por trabalhador.

\* classificação ou definição baseada em Krein 2001.

\*\* classificação ou definição baseada em Pessanha 2002.

Quanto à efetividade de cada uma dessas medidas, é possível separar aquelas que vêm sendo utilizadas de outras que quase não tiveram vida fora do papel. Em relação à jornada de trabalho, os dois dispositivos de sua flexibilização, o Banco de Horas e a liberalização do trabalho aos domingos, vêm tendo ampla efetividade.

O Banco de Horas é o dispositivo que permite que o empregador alongue a jornada de um trabalhador em até 10 horas diárias sem que este acréscimo de tempo de trabalho seja remunerado em mais de 50% do valor do trabalho (conforme obriga a lei), desde

que essa jornada extra seja compensada com redução do tempo de trabalho num outro momento. Na verdade, a legislação anterior já permitia esse tipo de expediente. Ocorre é que a compensação de jornada devia ser realizada na mesma semana. A primeira MP do Banco de Horas passou a permitir que essa compensação fosse realizada no prazo de 120 dias. Uma MP ulterior, e a lei que definitivamente regulamentou o instrumento, estenderam essa compensação de jornada para o prazo de um ano. Daí o fato de muitos autores afirmarem que a jornada de trabalho foi “anualizada”, considerando que as empresas agora podem organizar o tempo de trabalho de acordo com os fluxos sazonais necessários. Com efeito, o instrumento só pode ser utilizado partir de negociação coletiva.

Entre 1998 e 2001, o instrumento foi registrado 1296 vezes junto ao Ministério do Trabalho, abrangendo cerca de 400 mil trabalhadores. Cerca de 66% ocorreram na indústria, mas o Banco de Horas também é expressivo no setor comercial. Estes números, no entanto, não são absolutos dado que nem todos os casos têm registro no ministério, apesar da obrigatoriedade legislativa de que se notifique aquele órgão (KREIN, 2001, p.6). No ano de 2000, a CNI apurou a uma incidência de 44,59% de negociações coletivas no âmbito da indústria nacional que continham o Banco de Horas entre suas cláusulas (Ibidem, p.7). Já o expediente de trabalho aos domingos vem afetando basicamente o comércio.

Em relação à contratação do trabalho, a medida institucional mais implementada, segundo Krein, é a lei 8849 de 1994, que permitiu que cooperativas de trabalho prestassem serviço a uma empresa sem que fosse configurado o vínculo empregatício nesta relação. O autor ressalva que não se poderia relacionar automaticamente a promulgação desta lei com a recente multiplicação das formas espúrias de contratação ou formação de cooperativas no Brasil, conhecidas como “cooperगतos”, que visam meramente escamotear o vínculo trabalhista real das relações de trabalho. Por outro lado, chama a atenção para o fato de que esta forma contratação, muito expressiva em termos quantitativos (sobre cujos dados, entretanto, há ainda muita imprecisão) vem se configurando num dos fenômenos mais visíveis da flexibilização trabalhista real no mercado de trabalho brasileiro (KREIN, op.cit., p. 5). Há também aqueles que consideram que esta lei foi pouco importante na indução do fenômeno social porque a

lei 6019, de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário urbano, já fornecia ampla flexibilidade para as terceirizações<sup>3</sup>.

Por outro lado, as demais iniciativas que têm a forma de contratação como objeto foram algumas das medidas institucionais da “Reforma Trabalhista” menos implementadas. Krein chama a atenção para o fato de que estas eram as propostas que mais propriamente tinham como finalidade contribuir para a geração de empregos ou para a contenção das demissões (KREIN, 2001, p.7). Entre elas estão o contrato por prazo determinado (CPD), o contrato por tempo parcial e a suspensão do contrato de trabalho. A novidade no CPD não é o trabalho temporário, objeto de legislação desde 1974, mas o fato de prever uma redução de 50% nas diversas contribuições sociais associadas ao salário direto (como salário educação, contribuição ao Sistema S, Inbra, etc.), de reduzir o percentual do depósito do FGTS para 2% do salário e de isentar o empregador do aviso prévio e da multa rescisória de 40% sobre o FGTS. Pelos dados do Ministério do Trabalho/RAIS apud Krein, menos de 18 mil empregos no país foram criados com esse tipo de contrato, entre 1998 e 2000, o que seria uma quantidade insignificante considerando o tamanho da PEA e o objetivo da medida de gerar empregos num quadro de ampla ociosidade de força de trabalho no país (Ibidem, p. 8). O contrato para jornadas de tempo parcial, caracterizado pela redução da jornada semanal com proporcional redução no salário, também já era permitido. A inovação ocorreu por permitir a diminuição do período de férias. Outro objetivo da Medida Provisória foi tentar incentivar o uso do expediente para gerar mais postos de trabalho. Não há dados que indiquem uma disseminação expressiva deste instrumento para os anos de 1999 e 2000 (Ibidem, p.9). A Suspensão do Contrato de Trabalho foi concebida como forma de adiar a dispensa do trabalhador, que deve ser encaminhado a um processo de requalificação profissional. Segundo a CNI apud Krein, no ano 2000 apenas 2% das negociações coletivas incluíram a suspensão do contrato como cláusula (KREIN, 2001, p.9).

Segundo Cardoso, a elaboração dessas normas configuraram o “fechamento das lealdades recíprocas” entre o governo federal da época e a central Força Sindical (FS). Nas palavras do autor “tudo indica que o próprio Ministério do Trabalho, ao longo de

---

<sup>3</sup> Comentário do Juiz do Trabalho Ivan Alemão, também colega de pós-graduação no PPGSA, a quem agradeço. De qualquer forma, assumo toda a responsabilidade este comentário.

1996 e 1997, orientou a FS na formulação das propostas de reforma trabalhista, concedendo-lhe a autoria de projetos do próprio governo...” (CARDOSO, 2003, p.66). A lei do Contrato por Prazo Determinado foi também negociada pela FIESP (KREIN, 2001, p.7).

Quanto à remuneração, a medida de maior impacto geral foi a MP 1053/95 que complementou o Plano Real. Esta decretou o fim da política salarial<sup>4</sup>, outrora conduzida pelo poder executivo desde o início da década de 1960, proibiu que as negociações coletivas determinassem reajustes automáticos de salários atrelados à trajetória inflacionária e impossibilitou que estes fixassem aumentos a título de produtividade que fossem “não amparados em indicadores objetivos, aferidos por empresa” (Medida Provisória 1053/95, artigo 13).

A modalidade de flexibilização salarial passível de negociação coletiva introduzida no período foi a lei da Participação nos Lucros e Resultados (PRL). Existem duas alternativas básicas de PRL, segundo CNI *apud* Krein: baseia-se em planos e metas pactuadas entre empregadores e empregados ou constitui um percentual fixo e independente de desempenho, geralmente substituindo os abonos de final de ano que costumavam ser concedidos pelas empresas (KREIN, *op.cit.*, p.2). Os acordos de PRL tiveram grande disseminação entre 1994 e 1999, sendo utilizados em 1652 negociações coletivas durante aquele período. Ressalte-se que este tipo de cláusula tornou-se uma demanda tanto para empresários quanto para os próprios trabalhadores. Pesquisa de Carvalho Neto 2000, citada por Krein 2003, apurou que o tema foi identificado como uma “oportunidade positiva” por 85,71% dos empresários e 91,30% dos sindicatos entrevistados (KREIN, 2001, p.2).

Krein considera que a explicação para tal aparente consenso reside no entendimento diferencial de cada ator em relação ao instrumento, fazendo dele mesmo um objeto de disputa. Enquanto as empresas teriam como alvo a “introdução de uma remuneração variável como forma de redução de custos fixos, a descentralização das negociações para o interior das empresas e o comprometimento dos trabalhadores para com o aumento da produtividade”, os trabalhadores veriam a possibilidade de “se apropriar de

---

<sup>4</sup> A MP 1053/95 determinou pela última vez um reajuste salarial indexado à inflação da época. Os trabalhadores teriam um reajuste baseado no acumulado do IPC-r, índice então produzido pelo IBGE, entre a última data-base e junho de 1995.

parte dos lucros e resultados, ter acesso às informações econômicas das empresas, oportunidade para organização sindical no local de trabalho e uma forma de intervenção no processo de reestruturação produtiva” (KREIN, 2001, p.2-3). Uma razão para o prestígio do instrumento entre os trabalhadores está no fato de que, com o fim da política salarial nacional, a PRL se converteu muitas vezes na única forma de se conquistar reajustes salariais no período. Na visão da maioria dos empresários, a crescente aceitação da remuneração variável pelos sindicatos foi considerada o maior avanço nas negociações coletivas na década de 1990 (42,86% dos entrevistados) acima mesmo da aceitação do banco de horas (28,57% dos entrevistados) (CARVALHO NETO, 1999, apud KREIN, 2001, p.3). Uma consequência da disseminação de PRLs, associada à MP 1053/95, teria sido a extinção praticamente total dos reajustes salariais a título de aumento de produtividade, outrora o segundo item mais presente na pauta de reivindicação dos sindicatos (TUMA, 1999, apud KREIN, 2001, p.4). Krein argumenta que as consequências da PRL podem ser resumidas da seguinte forma:

Em síntese, a adoção da PRL (Participação nos Lucros e Resultados), combinada com o fim da política salarial, favorece a remuneração variável e dificulta a incorporação da produtividade no salário, passando-se esta a não ser uma parte do salário-base, mas uma espécie de prêmio vinculado a determinadas metas estabelecidas em negociação coletiva. O fim da política salarial também contribuiu para a abertura do leque salarial, pois os setores mais fragilizados têm maiores dificuldades de obter a recomposição dos seus vencimentos (Ibidem, pp. 4-5).

Uma última medida que pode ser mencionada como uma forma de flexibilização das normas trabalhistas, no que diz respeito à remuneração, é a Lei de Falências aprovada recentemente. Esta manteve os créditos trabalhistas em primeiro lugar na ordem dos créditos devidos pelas empresa falida, mas limita esta preferência em até 150 salários mínimos por trabalhador. A justificativa foi de que esta medida coibiria fraudes na petição de créditos trabalhistas. Em ofício à Presidência da República, de 16/12/2004, a Associação Nacional dos Magistrados Trabalhistas (ANAMATRA) solicitou o veto presidencial a esta limitação pecuniária aos créditos trabalhistas, alegando, entre outras razões, a natureza alimentar da remuneração do trabalho, o caráter não transferível dos riscos do empreendimento ao trabalhador e os baixos patamares de remuneração da força de trabalho no país (ANAMATRA, Ofício No. 614/2004 apud O Estado de São Paulo, 16/12/2004.).

Por fim, falta detalhar mais um pouco as mudanças ao nível da resolução de conflitos. No geral, estas tenderam a descentralizar a resolução dos mesmos. É o que se pode dizer da instituição das Comissões de Conciliação Prévia (CCPs) e da portaria ministerial 865/95. As CCPs vêm se disseminando com grande rapidez nas empresas nacionais. Segundo dados da CNI, já no primeiro ano da lei as CCPs apareciam em 29,05% das negociações (KREIN, 2001, p.11). Isto se deve a uma série de fatores: os trabalhadores anseiam que o instrumento agilize a resolução dos conflitos; a lei permite concorrência entre as centrais sindicais pelo oferecimento da arbitragem (com direito à comissão pecuniária), independente da filiação do sindicato; há sindicalistas que vêm no instrumento a possibilidade de conceder legitimidade ao sindicato numa conjuntura de crise da atividade sindical; há interesse das empresas na “quitação válida”, expediente pelo qual todas as reclamações por direitos sonegados que não são encaminhadas à CCP tornam-se inválidas tacitamente; e existe a expectativa dos empregadores de que os trabalhadores aceitem indenizações mais baixas em troca de maior agilidade nos processos.

As CCPs são um instrumento potencialmente poderoso para a flexibilização dos direitos trabalhistas, pois pode incidir sobre direitos que, em tese, não poderiam ser objeto de negociação, tais como o 13º e as férias, por causa da prerrogativa pró-patronal da quitação prévia. Por fim, cabe destacar uma contradição ao espírito flexível com que o expediente da CCP foi proposto e defendido: a lei estabelece a obrigatoriedade da busca de conciliação prévia nas empresas ou categorias onde uma CCPs já esteja estabelecida. Ou seja, fica vedado ao trabalhador a busca direta, sem passar primeiro pela CCP, por reconstituição de seus direitos junto à Justiça do Trabalho.

Ainda em relação à solução de conflitos, há que se falar nas mudanças referentes ao trabalho de fiscalização e repressão por parte do Ministério do Trabalho. Se para examinar a eventual influência do aparato ministerial sobre a flexibilização das normas trabalhistas na última década e meia o mais importante seria verificar o desempenho “efetivo” das tarefas de fiscalização e repressão exercidas por aquele (assunto que será abordado na próxima seção deste capítulo), por outro lado devemos chamar atenção para o fato de que houve mudanças na própria regulação institucional destas atividades. A portaria 865/95 determinou que os fiscais não aplicassem multa ao flagrar desrespeito à legislação ou convenção coletiva, e simplesmente passem a notificar o empregador “se

este se dispuser a negociar a fraude” (KREIN, 2001, p.10). Já a MP 1952/00 inclui um artigo na CLT que permite que o empregador firme um “Termo de Compromisso” com órgão fiscalizador antes de ser autuado.

Não seria pertinente dizer que o conjunto das medidas de flexibilização institucional das normas aqui mapeadas impõe, necessariamente, perdas aos assalariados. Na verdade, como boa parte delas depende de negociação coletiva, alguns sindicatos conseguem a implantação das mesmas de forma bem satisfatória, chegando a conseguir introduzir direitos que compensam eventuais perdas pela adoção da flexibilidade. Por exemplo, o caso do Banco de horas no setor automotivo de São Bernardo do Campo, que foi implantado com a contrapartida da diminuição na jornada de trabalho semanal, e o caso da CCP dos bancários de Campinas, que não admite a “quitação válida” (Ibidem, p. 7 e 12). De qualquer forma, as pesquisas empíricas vêm mostrando que os ganhos têm ficado restritos àqueles sindicatos tradicionalmente fortes, conforme mostram Krein 2003 e Cardoso 2003 (Ibidem, p. 52-61).

É evidente que a coleta das medidas institucionais pró-flexibilização poderia ser mais abrangente, dado que desde a década de 1990 foram muitas as medidas legislativas ou administrativas que, de algum modo, interferiram nas antigas relações entre Estado, Capital e Trabalho. Afinal, as próprias reformas previdenciárias, tributárias e do Judiciário, bem como a reforma sindical ainda em curso, contêm elementos que interferem direta e ou indiretamente no conflito distributivo de poderes e recursos que existe de forma latente entre aqueles três entes sociais.

Num nível menos evidente, seria certamente possível flagrar também um número considerável de medidas que mereceriam estar no quadro 1, como a política federal conhecida como “crédito consignado” (lei 10820/03), que permite o desconto em folha de pagamento dos valores referentes ao pagamento de empréstimos, financiamentos e operações de arrendamento mercantil concedidos por instituições financeiras e sociedades de arrendamento mercantil. Esta medida poderia ser considerada uma “flexibilização”, por contradizer um dos princípios do Direito do Trabalho, a saber, da “indisponibilidade do salário”. Porém, como o mais importante nesta dissertação é entender o impacto geral das alterações das normas trabalhistas sobre o modelo de desenvolvimento brasileiro contemporâneo (e não exatamente promover uma detalhada

e exaustiva busca de todas as inovações institucionais passíveis de serem consideradas fonte de flexibilização das normas) podemos nos ater apenas àquelas mais importantes e visíveis<sup>5</sup>. Até porque, como já mencionamos, a flexibilização das normas trabalhistas realizou-se principalmente de forma extra-institucional.

Cabe lembrar, finalmente, que a flexibilização institucional das normas trabalhistas incidiu sobre um contexto normativo já relativamente flexível, no que diz respeito ao poder das empresas de ajustar os custos para com a força de trabalho e a alocação dos trabalhadores às suas estratégias de inserção no mercado de bens ou serviços. A variabilidade da jornada de trabalho, da quantidade de trabalhadores e dos rendimentos, enfim, de todos esses atributos que permitem a teoria marxista do capitalismo chamar o trabalho humano de capital variável, estava já presente na legislação trabalhista que vigorava antes da década de 1990. O trabalho temporário no Brasil está regulamentado desde a lei 6019, de 1974. A Jornada de Trabalho, embora tenha um limite legal há décadas, sempre teve chancela para ser flexibilizada desde que compensada pelo pagamento das horas suplementares (não superiores a duas horas por dia) no mínimo com 50% de adicional sobre o valor da hora ordinária de trabalho. Quanto à remuneração, a Constituição de 1988, que é tão atacada pelos apologetas da flexibilização das normas trabalhistas, consagrou a possibilidade de redução salarial por convenção coletiva no seu artigo 7º. A estabilidade no emprego, a qual o trabalhador conquistava após dez anos de serviço, caiu em 1964 e o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço que lhe substituiu só foi tornado obrigatório pela Constituição de 1988.

Por mais que esta flexibilidade histórica tivesse seus limites estipulados em lei, tanto no que diz respeito à jornada (limite de horas semanais e diárias), remuneração (limitação pela legislação do salário-mínimo) e também quanto à rotatividade da força de trabalho (indenizações rescisórias), pode-se dizer que tais limites estiveram sempre de acordo com as normas internacionais, no sentido estrito do termo: é de aceitação quase universal que deve haver um limite para a jornada de trabalho (em geral de oito horas diárias e entre 40 e 48 horas semanais), para a demissão sem justa causa (alguns países

---

<sup>5</sup>A extinção dos juízes classistas (Emenda Constitucional 24 de 1999, que alterou artigo 116 da CF 1988) também foi um fato relevante dentro do contexto das relações de trabalho no país. Mas, como não se pode dizer que tenha sido exatamente uma forma de “flexibilização” das normas que regulam a relação entre Capital e Trabalho no Brasil, ficou de fora do quadro 1. Com a mudança, as varas do Trabalho deixaram de ter 3 juízes (um togado mais dois classistas temporários) para ter apenas um juiz togado.

proíbem e outros tantos obrigam formas de indenização ao trabalhador demitido), bem como para o rebaixamento do salário. Assim, o Brasil não constitui, de forma alguma, algum tipo de caso de “aberração legislativa”.

### **1.3.2 A Flexibilização Extra-Institucional das Normas Trabalhistas no Brasil**

Cardoso (2003) argumenta que o hiato entre as leis e a efetividade das mesmas é um componente inerente a qualquer modelo legislado de relações de trabalho, no qual patrões e empregados “testam” as normas constantemente na busca de maximizarem o seu quinhão na distribuição da riqueza socialmente produzida. Assim, tanto a partir de relatos empíricos como pela própria lógica dos modelos legislados, pode-se conceber que no passado os dispositivos de proteção ao trabalhador consagrados na legislação eram também objeto de burla por parte dos empregadores. No entanto, o que a pesquisa de Cardoso demonstra é a existência de uma explosão de demandas sem precedentes na Justiça do Trabalho que somente pode ser explicada por uma dinâmica social muito particular do período pós-constitucional, no qual as firmas localizadas no território nacional teriam procurado deslegitimar na prática os direitos trabalhistas que potencialmente obstam contra os ajustes dos parques industrial, de serviços e distribuição de mercadorias em tempos de competição econômica global (CARDOSO, 2003, p. 186)<sup>6</sup>.

Em especial, o autor chama atenção para o crescimento das demandas em relação aos direitos rescisórios, como a multa de 40% sobre o FGTS no caso das demissões sem justa causa. Este perfil de evasão em relação à lei produz, segundo Cardoso, impactos profundos sobre o mercado de trabalho, dado que a negação de direitos rescisórios monetários viria retirar ao trabalhador demitido recursos fundamentais para suportar o desemprego, gerando mais demanda por trabalho com reflexos também para o nível salarial. Dessa forma, conclui o autor, retira-se do Capital parte dos custos para com o ajuste e se transfere os mesmos para os trabalhadores vitimados pelo desemprego. Para

---

<sup>6</sup> É claro que a explosão de demandas não expressaria apenas algo “negativo” para os trabalhadores, no caso, a desobediência generalizada das normas por parte dos empresários. Ela também expressaria conquistas históricas. O próprio Cardoso reconhece isso: “tratar-se-ia de trabalhadores titulares de novos direitos tentando fazê-los valer, num momento de baixa atividade sindical” (Cardoso 2003, p. 171). De qualquer forma, o autor contesta a explicação estritamente jurídica para o fenômeno, mostrando, pelo conteúdo das demandas, que o perfil das normas evadidas pelos empresários dizia respeito, fundamentalmente, àquelas referidas aos ajustes ao novo contexto de abertura comercial e financeira.

Cardoso, os empresários teriam feito uma opção deliberada pela “ilegalidade”, dado que preferiram flexibilizar as normas trabalhistas na prática, sem um correspondente lastro institucional. Considerando que a luta pela apropriação da riqueza socialmente produzida no Brasil é juridificada desde a década de 1930, o autor afirma que os empresários, ao não lutarem na arena democrática da produção das normas (que estaria localizada no parlamento e no aparato trabalhista do poder executivo, vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego), teriam optado por se lançar na “versão mais crua da luta de classes” (CARDOSO, 2003, p. 186).

Conforme já comentamos de passagem na primeira parte deste capítulo, os maiores sintomas desta flexibilização a frio das normas trabalhistas no Brasil seriam o salto quantitativo impressionante das ações na Justiça do Trabalho, a informalização crescente do mercado de trabalho e a presença crescente dos temas relacionados à defesa dos direitos trabalhistas nas greves dos anos 90. As reclamações trabalhistas junto à Justiça do Trabalho teriam crescido exponencialmente a partir de 1988 (Cf. anexo 1). O autor contesta a hipótese de que o crescimento das demandas teria sido um fenômeno estritamente explicável pela expansão das varas da Justiça do Trabalho. Ele demonstra que a expansão recente do aparelho judiciário trabalhista seria muito mais uma resposta à explosão das demandas do que um elemento propulsor das mesmas.

Em relação à informalização do mercado de trabalho, poder-se-ia observar que o número de empregos com carteira assinada decresceu de modo significativo, enquanto que o número de processos na justiça, também um indicador da informalização, teve uma trajetória ascendente no mesmo período (Cf. anexo 2). Embora se deva reconhecer que a informalização não reflete meramente a desobediência deliberada às normas legais, mas também “injunções puramente econômicas, como mudanças na disponibilidade e distribuição da renda, ou ainda mudanças na estrutura do mercado de trabalho [...]” (CARDOSO, 2003, p. 174), o autor pondera que também neste caso a informalização seria uma forma de “pôr em questão” as normas trabalhistas.

O terceiro sintoma da deslegitimação das normas trabalhistas seria o crescimento das greves demandantes por efetividade dos direitos trabalhistas consagrados em lei ou mesmo em acordos coletivos. Na década de 1990, as demandas por aumentos salariais

teriam sido substituídas por demandas por direitos e condições de trabalho (Cf. anexo 3).

Um outro aspecto da flexibilização das normas ao arripio da legislação que deve ser considerado é a fragilização deliberada do aparelho fiscalizatório. Este fenômeno é mencionado tanto por Krein quanto por Cardoso (CARDOSO, 2003, p. 159), que enquadra o “relaxamento da fiscalização da aplicação da lei por parte das delegacias regionais do trabalho, por determinação do MTE” como umas das principais vias administrativas pelas quais a flexibilização das normas trabalhistas ocorreu. Cardoso e Lage flagraram também uma redução significativa no número de fiscais nos últimos anos. Em 1990, o Ministério do Trabalho contava com 3.285 fiscais, enquanto que em 2003, este número já havia recuado para 2.194 (CARDOSO e LAGE *apud* O Globo 20/11/2005, p. 31). Segundo alguns dirigentes sindicais de São Paulo, um pedido de fiscalização demora cerca de seis meses para ser atendido (Escola Sindical São Paulo 2001 *apud* KREIN, 2001, p.10).

Além da frouxa fiscalização, até mesmo o pagamento das multas aplicadas está flexibilizado na prática, conforme registrado em reportagem de um grande jornal de circulação nacional. A mesma reportagem lembra também de mais um aspecto que vai concorrer para que a evasão das normas institucionais esteja se disseminando: o baixo valor das multas.

Somente 46,43% das multas trabalhistas aplicadas no país nos últimos cinco anos foram pagas pelos empregadores. Levantamento inédito feito a pedido do GLOBO pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) mostra que em 13,10% dos processos nos quais há aplicação de multa o dinheiro simplesmente não entra. A perda é certa porque, como os valores são inferiores a mil reais, não é possível sequer inscrever o inadimplente na dívida ativa da União para execução. A Procuradoria da Fazenda Nacional não aceita valores pequenos. Segundo Ruth Vilela, secretária de Inspeção do Trabalho, o problema se agrava com o **baixo valor das multas** [grifo nosso] (...) Só em 2005, foram 101.436 processos, sendo 65.330 com imposição de multa. O restante dos autos de infração são para obrigar o empregador a cumprir determinado item da legislação sem que uma punição financeira seja aplicada. Em 2005, o ministério aplicou R\$ 258.295.586,20 em multas, mas só recebeu R\$ 52.988.710,83. O baixo percentual recebido (20%) representa, na verdade, quase a metade das punições aplicadas. Quando o empresário paga a multa no prazo, ele ganha um abatimento de 50%. Com relação ao número de processos, o pagamento ficou em 46% no período de 2001 a 2005.

Mas, no ano passado, a parcela subiu para 56% (O Globo, 01/01/2006)

Na contramão de todo esse movimento em direção a informalização real do mercado de trabalho, fez-se um medida institucional importante, a saber, ampliação da competência da Justiça do Trabalho para julgar todas as ações referentes a relações de trabalho, e não somente as de relação de emprego, no âmbito da Reforma do Poder do Judiciário, Emenda Constitucional no. 45/2004. Contudo, não houve tempo suficiente para verificar se esta medida terá força o bastante para contrabalançar, ao menos em parte, os efeitos da desproteção real de direitos que vigora em amplas faixas do tão informalizado mercado de trabalho brasileiro.

Em resumo, no final da década de 1990 o mercado de trabalho já estava, no seu conjunto, altamente flexibilizado por medidas institucionais e práticas extra-institucionais, no sentido de legar às empresas uma ampla de gama de possibilidades de reorganizar seus custos para com a força de trabalho bem como os ritmos de trabalho.

Um indicador expressivo desse fato é um documento produzido pela Federação das Indústrias do Rio de Janeiro (FIRJAN), chamado *Proposta da Firjan para Democratização das Relações de Trabalho*. Este foi realizado a partir de entrevistas com 48 sindicatos patronais e 121 empresas do Estado do Rio de Janeiro. Posteriormente, a FIRJAN montou uma comissão de especialistas na área de relações de trabalho, como juristas e “condutores das principais negociações coletivas deste Estado” (FIRJAN, 2000, p. 3), que elaborou uma série de anteprojetos para serem apresentados no Congresso Nacional. O que nos é indicativo neste documento é a admissão de que mudanças na Constituição Federal não seriam mais necessárias para realizar a flexibilização das normas trabalhistas, pelo fato da CF facultar ampla liberdade para que as negociações coletivas flexibilizem direitos.

A Carta Política reconhece a autonomia das partes para, em negociações que participem os sindicatos, estabelecer condições de trabalho de seus representados (...). E a própria Carta de 88 vai além quando reconhece que esse poder alcança tanto o salário (art. 7º., inciso XXVI) quanto a jornada de trabalho (art. 7º. Incisos XIII e XIV), exatamente os pilares fundamentais das relações de trabalho. Se o processo de entendimento, com participação sindical, pode atingir questões tão relevantes e delicadas quanto estas, por que razão lógica excluir desse diálogo temas menos importantes? (Ibidem, p. 4).

O mesmo documento reconhece que as negociações coletivas, asseguradas pela Constituição, seriam “o mecanismo para se chegar a essa reformulação sócio-econômica”. No caso, estão se referindo às necessidades de adaptação das relações de trabalho ao enfrentamento da “abertura da economia no mundo, com o acirramento do nível de competição dos tempos atuais [...]” (FIRJAN, 2000, p. 7).

Tal flexibilidade concedida pela Constituição Federal configura um quadro de grande conveniência política para os empresários, na medida em que não precisam ter custos políticos altos com a luta por desconstitucionalização de normas trabalhistas, conforme reconhece o mesmo documento, afirmando que “Essa compreensão sistemática de nossa Lei Maior viabiliza não só a transição de modelos, como elimina dúvidas de um desgastante processo de desconstitucionalização de direitos sociais” (Ibidem, p. 4).

Por estas razões, o foco demandante do documento, no que diz respeito especificamente às relações entre Capital e Trabalho<sup>7</sup>, não paira sobre os conflitos coletivos (Ibidem, p. 8), mas individuais, os quais se remetiam de forma automática, até bem pouco tempo, à Justiça do Trabalho. Por isso, a grande reivindicação feita é pela instituição de formas de “prevenção e auto-resolução de conflitos individuais entre empregados e empregadores, sem a obrigação de recorrer ao judiciário” (Ibidem, p. 8). Isso é plenamente pertinente com um contexto no qual as normas trabalhistas não têm imposto às empresas grandes obstáculos práticos para realizarem a reestruturação produtiva, mas por outro lado, as normas institucionais que deveriam reger as relações entre Capital e Trabalho estão sendo amplamente evadidas factualmente. Assim, é lógico que a preocupação dos empresários recairia sobre o campo onde os trabalhadores reivindicam a restituição dos direitos alienados: a Justiça do Trabalho.

A proposta que consubstancializaria esta necessidade empresarial de flexibilizar a resolução de conflitos individuais está na criação de Comissões de Conciliação nas empresas ou em sindicatos. Entretanto, como se sabe, esta proposta foi já aprovada. É a Lei n.º 9958 de 12/01/2000 das Comissões de Conciliação Prévia, estabelecida no mesmo período no qual o documento da FIRJAN estava sendo concluído. O texto da Federação das Indústrias acabou reconhecendo a caducidade de sua proposta (Ibidem, p. 8). Registremos que tal “coincidência” revela uma sensibilidade aguda por parte dos

---

<sup>7</sup> O documento apresenta propostas de outras naturezas também, como de mudanças na organização sindical bem como do poder judiciário trabalhista.

dirigentes políticos para com as demandas empresariais por flexibilização das normas trabalhistas na virada da década de 1990 para a década de 2000.

### ***1.3.3 Contexto Sócio-Político da Flexibilização das Normas Trabalhistas***

Concomitante a essas mudanças factuais, o próprio contexto ideológico foi bastante alterado. O debate público nacional passou a ser dominado pelas investidas discursivas que buscam reconfigurar simbolicamente a legislação trabalhista, de modo que ela, em seu conjunto, fosse entendida como um problema, um empecilho, ou para mencionar um epíteto muito usado pelos atores em tela, um “obstáculo”. O próprio Estado, como um todo, passou a ser geralmente classificado como um ente “indevido” nas relações entre capital e trabalho e a sua presença ganhou aura de um engano histórico do desenvolvimento nacional. Pode-se dizer que a memória acerca destas relações entre capital e trabalho mediadas pelo Estado vem sendo “reenquadrada” por um corpo de profissionais especializados na tarefa de reinterpretar incessantemente o passado em função dos embates do presente e do futuro.

Para entendermos tal mudança no contexto simbólico e na correlação de forças, é preciso retroceder até meados da década de 1980. Segundo Sallum (1999), o país passava por uma certa crise de hegemonia desde o esgotamento políticas desenvolvimentistas na virada da década anterior. Mas os setores dominantes que outrora sustentaram o Estado desenvolvimentista (interesses confederados de setores econômicos, corporações e regiões. FIORI, 1992, p. 84) voltam a se articular a partir do Plano Cruzado, pacote econômico que aumentou em larga escala a renda do trabalho no Brasil e, por outro lado, desestruturou as contas nacionais levando o país à moratória no ano seguinte. Os empresários renovaram e expandiram a sua inserção na esfera pública e sua nova perspectiva passaria a ser amplamente difundida nos meios de comunicação. Os antigos defensores do desenvolvimentismo agora estavam qualitativamente renovados: demandavam a ruptura com o estatuto autárquico da economia nacional em favor de uma maior associação com o capital estrangeiro. Clamava-se contra o intervencionismo estatal, por desregulamentação e melhor acolhida do capital internacional. Em suma, era um grupo social mais desestatizante e internacionalizante.

No entanto, como não lograram construir uma imediata intermediação de seus interesses no campo político-institucional, acabaram derrotados na Constituição de 1988, cujos contornos parecem ter expressado mais a crise de hegemonia e o ascenso dos movimentos sociais e sindicais dos anos anteriores: a Constituição Federal institucionalizou a limitação do capital estrangeiro, o controle estatal sobre o mercado em geral e a multiplicação de proteções sociais para funcionários públicos, assalariados em geral e aposentados. A partir de então, a Constituição Federal viraria alvo de ataque de empresários e trincheira de defesa dos trabalhadores (SALLUM, 1999, p. 27).

Na década seguinte, o antigo bloco desenvolvimentista recém convertido às perspectivas econômicas liberalizantes e anti-estatistas lograria estabelecer em parte a representação político-institucional de sua nova visão de mundo, o que se configurou no próprio escopo que a reforma do Estado acabaria atingindo em diversos aspectos. Porém, isso não significa que teriam conseguido fazer representar exatamente os seus interesses imediatos. A hipótese de Sallum é que os antigos desenvolvimentistas estariam mais bem representados pela perspectiva “liberal-desenvolvimentista”, que esteve em constante disputa (mesmo dentro do aparelho de Estado) com a perspectiva “neoliberal ortodoxa”, que acabaria prevalecendo na condução das políticas macroeconômicas até hoje. De qualquer forma, seria impossível entender as diversas “reformas” empreendidas durante os anos seguintes sem compreender a trajetória política daquele grupo em busca da retomada das políticas de governo. Dentre elas, uma das mais importantes foram as várias etapas pelas quais se produziu a “Reforma Trabalhista” no país.

Atores políticos internacionais também participaram da tessitura deste novo quadro simbólico, no qual a visão dominante afirmava a necessidade da adequação do próprio poder judiciário aos imperativos do crescimento econômico centrado nas práticas de livre mercado. Este pensamento fica bem expresso no Documento Técnico Número 319 do Banco Mundial chamado *O Setor Judiciário na América Latina e no Caribe*, cujo objetivo seria auxiliar as reformas do judiciário na região. Nesse esforço por redesenhar o poder judiciário de modo a adequá-lo a “mercados mais abertos e abrangentes” (Banco Mundial, 1996, p. 83), está contida a apologia dos “Mecanismos Alternativos de Resolução de Conflitos”, os MARCS. Estes seriam mecanismos extra-judiciais de composição de conflitos, cuja vantagem seria tratar os conflitos de modo “amigável”

(Banco Mundial, 1996, p. 49) e, portanto, supostamente mais ágil que a judicialização dos mesmos. As Comissões de Conciliação Prévia trabalhistas no Brasil certamente possuem algum parentesco com estas propostas formuladas por consultores do Banco Mundial, se é que não sofreram influência direta.

Um fato que exhibe de forma bem emblemática a vitória política da perspectiva “flexibilizadora” no Brasil foi a anulação da adesão brasileira à convenção 158 da OIT. O Brasil tornou-se signatário desta convenção em 1996, mas a adesão durou apenas dez meses. Ela estabelecia a necessidade de que as empresas justificassem as demissões, permitindo a contestação das mesmas, inclusive junto a Justiça do Trabalho. Acabou sendo revogada pelo Decreto 2100/96 (Cf. quadro 1, contido no presente capítulo).

A ofensiva contra a regulação trabalhista herdada abrangia muitos aspectos além daqueles que efetivamente foram alterados. Não foram poucos os proponentes da diminuição da multa sobre o FGTS em caso de demissão injustificada, do parcelamento das férias, entre outras. Em pesquisa da FIRJAN, 97% dos representantes empresariais se mostraram “plenamente favoráveis” ao fim do poder normativo da Justiça do Trabalho, o que motivou a entidade a colocar o tema num anteprojeto de Emenda Constitucional enviado ao Congresso Nacional, visando alterar o artigo 114 da Constituição Federal (FIRJAN, 2000, p. 3, 10 e 11 ).

Pode-se avaliar, retrospectivamente, que a força política do bloco social pró-flexibilização das normas trabalhistas foi muito poderosa e, por isso, pode-se especular que cheguem a conquistar novas trincheiras no futuro próximo. No entanto, conforme observa Pessanha, as propostas que efetivamente foram aprovadas diziam respeito mais diretamente às necessidades da reestruturação produtiva no país. As demais propostas demandantes de novas institucionalidades, como da extinção das cortes trabalhistas e da extinção do poder normativo, enfrentaram dificuldades políticas maiores, em parte por causa dos próprios interesses profissionais dos juízes, e por isso acabaram não sendo levadas adiante até aqui (PESSANHA, 2002, p. 9).

## **CAPÍTULO 2: Normas Trabalhistas e Modelos de desenvolvimento: algumas abordagens teóricas**

Nesta capítulo, apresentaremos uma definição de “modelo de desenvolvimento” que permitirá que nos capítulos seguintes possamos construir uma hipótese explicativa para o impacto que o atual estágio flexível da normatização das relações de trabalho no Brasil possui sobre a dinâmica da acumulação no país. Antes, porém, faremos uma exposição sobre algumas “matrizes teóricas” propostas por distintas ciências humanas (economia, sociologia, antropologia, etc.) para se pensar o problema das relações entre normas trabalhistas e a dinâmica econômica.

Primeiro veremos a perspectiva “binária” e *economicista* sobre o problema, dominante no debate público, que enxerga os processos históricos de transformação das normas trabalhistas como meros epifenômenos das transformações tecno-gerencias das empresas. Como se sabe, muitos são os economistas e juristas convencidos de que as transformações tecnológicas determinam mecanicamente a necessidade de se reformar as normas trabalhistas.

Em seguida, veremos uma visão alternativa. Esta considera que a esfera econômica é, constitutivamente, “enraizada” num conjunto maior de relações sociais, contrapondo-se à ortodoxia econômica que entende as relações de mercado como autárquicas e orientadas por uma racionalidade unívoca e universal. A perspectiva do enraizamento tem o pressuposto de que a organização da economia é continuamente construída e reconstruída por atores sociais, segundo as suas respectivas sensibilidades (muitas vezes extra-econômicas). Nesta chave, se as normas trabalhista são epifenômeno de alguma coisa, não o são das transformações técnicas, mas sim das relações entre as classes sociais<sup>8</sup>. Mais especificamente, as normas trabalhistas seriam sempre o produto histórico das disputas entre diferentes atores sociais em torno das formas de organização do trabalho (jornada, contrato, condições de salubridade, etc.) e das rendas produzidas por ele. Este tipo de abordagem está da base da idéia de modelo de desenvolvimento

---

<sup>8</sup> A despeito de toda a celeuma contemporânea referente à suposta “superação” da idéia de “classes sociais”, não nos furtaremos a usá-la. Cremos que o cientista social pode debruçar-se sobre o real e realçar propriedades sociais semelhantes entre indivíduos e agrupá-los numa mesma “classe” ou numa mesma “fração de classe”. Por outro lado, este tipo de uso não comporta qualquer concessão a perspectivas materialista-mecanicistas acerca do comportamento das classes sociais, como é típico de certas sociologias espontâneas. Como referência ver BOURDIEU, 2004, pp. 133-161.

conforme elaborada por Leborgne e Lipietz, autores que nos servirão de base na parte analítica desta dissertação.

## **2.1 - A abordagem do determinismo tecno-material. Um modelo binário.**

Karl Marx pode ser certamente indicado como um dos pioneiros da abordagem das relações entre normas trabalhistas e atividade econômica. Pode-se dizer que foi também o fundador de uma das vertentes analíticas mais influentes até hoje em tal debate. No prefácio da *Contribuição à Crítica da Economia Política*, o autor propõe que as “relações sociais de produção”, as quais ele traduz juridicamente por noções de “propriedade”, seriam epifenômenos das transformações ao nível das forças produtivas:

Não é a consciência do homem que determina sua existência, mas a sua existência social é que determina a sua consciência. Em uma determinada fase de desenvolvimento, as forças produtivas materiais da sociedade entram em conflito com as relações de produção existentes ou - o que simplesmente expressa a mesma coisa em termos legais - com as relações de propriedade dentro das quais elas operavam até ali. De formas de desenvolvimento das forças produtivas, estas relações se convertem em obstáculos a elas. Assim começa uma era de revolução social. As mudanças na base econômica levam, mais cedo ou mais tarde, à transformação de toda a imensa superestrutura. Ao estudar tais transformações, é sempre necessário distinguir entre a transformação material das condições econômicas de produção, que podem ser determinadas com a exatidão própria das ciências naturais, e as formas jurídicas, políticas, religiosas, artísticas ou filosóficas, em suma, as formas ideológicas nas quais os homens se tornam conscientes deste conflito e lutam para resolvê-lo. (MARX, 2005, p. 2)<sup>9</sup>.

Note-se que, se num primeiro momento a definição de “relações sociais de produção” identifica-se mais precisamente com o problema da propriedade dos meios de produção, mais a frente todo o raciocínio é extensivo a outras dimensões da vida humana, tais como a religião, à política, à arte, à filosofia e, o que nos interessa sobretudo aqui, às normas jurídicas, mesmo quando não referidas especificamente ao problema da propriedade. Como se sabe, foi pelo epíteto de “superestrutura” que Marx designou todas estas esferas sujeitas a sobre-determinação da infraestrutura econômica.

Marx inaugura ou refina a idéia de que as relações econômicas ou infraestruturais possuem a primazia ontológica em relação às dimensões jurídica, ideológica e política

---

<sup>9</sup> Tradução do autor desta dissertação.

da vida social. Apesar de alguns trabalhos do autor matizarem altamente tal determinismo econômico, como em *XVIII Brumário de Luis Bonaparte*, tal concepção teve influência direta sobre quase toda corrente marxista de pensamento social. Robertson cita, por exemplo, Engels e Kautsky como pensadores que desenvolveram seus trabalhos exatamente nesta linha (ROBERTSON, 2000, p.62).

Algumas interpretações inspiradas por tal perspectiva minimizam em parte o tom “determinista”, eliminando assim a idéia de que há uma relação causal rígida (“a economia é quem determina o resto”), mas trocando esta abordagem por uma visão funcionalista que permanece negando a autonomia relativa da dimensão superestrutural. Antoine Jeammaud, por exemplo, falando explicitamente sobre o Direito do Trabalho, afirma o seguinte (os grifos são da própria edição): “o advento deste direito deve ser entendido como uma **condição** [grifo do autor] do domínio das relações capitalistas de produção ou pelo menos da consolidação irreversível deste domínio. **Não como simples reflexo** [grifo do autor] de mudanças que seriam “puramente econômicas” (JEAMMAUD, 1987, p. 13)<sup>10</sup>.

No entanto, não é apenas o pensamento “esquerdista” que pode ser identificado com tal argumento economicista quanto à natureza do “Direito do Trabalho”, ou das normas trabalhistas de uma forma mais genérica<sup>11</sup>. Na verdade, tornou-se corrente que um certo argumento “economicista” seja utilizado como forma de justificar a necessidade de se “flexibilizar” contratos de trabalho, jornadas e salários diretos ou indiretos. Jacques Rancière chama atenção de que, contemporaneamente, tornou-se comum que se justifique as transformações da esfera Política (nas quais as reformas no Direito são parte fundamental) através de uma forma peculiar de materialismo:

No momento em que se declara a perempção do marxismo e a falência da submissão do político ao econômico, vê-se que os chamados regimes da democracia liberal retomam uma espécie de marxismo rasteiro, em cujos termos a política é expressão de um certo estado do social e é o desenvolvimento das forças produtivas que faz o conteúdo substancial de suas formas (RANCIÈRE, 1996, p. 101).

---

<sup>10</sup> O funcionalismo do autor fica claro também em um sub-tópico presente no texto: “direito do trabalho: um direito funcional no marco das relações capitalistas”. (JEAMMAUD, 1987, p.15.)

<sup>11</sup> Creio ser mais pertinente falar em “normas trabalhistas” para incorporar também as relações de trabalho conforme sedimentadas nos países em que este direito fica estabelecido nos contratos de trabalho e não por um sistema jurídico.

Uma das matrizes teóricas que acionam o “determinismo econômico” para justificar “reformas” voltadas para a (re)estruturação do “livre-mercado” é o pensamento shumpeteriano ou neo-shumpeteriano. Um estudo do Banco Mundial é exemplar neste sentido, exibindo com muita clareza o entendimento de que as formas variadas de regulação das firmas atualmente existentes no mundo (entre as quais se destacam as regulações nacionais do mercado de trabalho) estariam em contradição com o desenvolvimento dos recursos produtivos:

O mecanismo-chave através do qual a regulação afeta o desempenho econômico agregado é o processo Shumpeteriano de “destruição criativa” no cerne da máquina de crescimento nas economias de mercado – a reestruturação contínua e realocação de fatores através da qual novas tecnologias substituem as velhas. (Banco Mundial, 2004, p. 2) <sup>12</sup>.

No Brasil, é possível observar que muitos discursos proferidos contra a legislação trabalhista vigente entre as décadas de 1930 a 1980 utilizam basicamente a mesma linha de argumentação, na qual se entende a necessidade de um certo “esvaziamento” legislativo sobre a matéria, como forma de atender a necessidades pretensamente objetivas das transformações produtivas. Tal “determinismo tecnológico” aparece nitidamente em determinado de José Pastore.

Os trabalhadores europeus, é claro, gostariam de continuar no velho sistema de garantia, simultaneamente, os mais altos salários; as mais curtas jornadas; as mais longas folgas; a mais segura estabilidade; e os mais amplos benefícios previdenciários. Esse tempo já passou. Especialmente depois da revolução tecnológica, da globalização da economia e do momento em que Japão, China e Tigres Asiáticos completaram a formação de sua mão-de-obra e capacitaram suas empresas para enfrentar o turbulento mundo da competição (PASTORE, 1994a, p. 1).

Note-se que a argumentação acima não correlaciona de maneira assim tão direta a relação entre normas e trabalhistas e mudanças tecnológicas: trabalha-se também com um fator de mediação, que seria as novas condições de concorrência no mercado internacional. Porém, no fundo, esse elemento não tira Pastore do campo de abordagem “binária”, afinal, na concepção do autor seriam as próprias tecnologias que determinariam mecanicamente o recrudescimento da competitividade internacional, sem

---

<sup>12</sup> Tradução do próprio autor, com a colaboração da Antropóloga e amiga Cecília Mello.

considerar questões relativas à desregulação dos mercados internacionais de bens e serviços. A desregulação, tanto do mercado de trabalho quanto dos mercados de bens, é naturalizada porque Pastore considera por princípio que as normas de regulação criam obstáculos indesejados a uma economia global caracterizada pelo uso de novas tecnologias e métodos flexíveis de produção (PASTORE, 1994b, p. 11-16).

Em resumo, existe uma certa matriz analítica, compartilhada por “esquerdistas” e “flexibilizadores”, que explica as relações entre normas trabalhistas e a dinâmica econômica pela idéia de que o Direito é, ou deve ser, subsumido pelos contornos da economia. Trata-se, portanto, de uma concepção binária do problema (infra-estrutura/superestrutura ou Mercado/Direito) e um tanto mecanicista. Ambas crêem que, num determinado momento, a regulação política converte-se num obstáculo ao desenvolvimento dos recursos produtivos.

A diferença entre os dois grupos, que não é pequena, está nas formas de resolver tal incompatibilidade. Enquanto os seguidores de Marx sugerem a necessidade da abolição do modo de produção capitalista (com o seu correspondente regime de propriedade “obsoleto”) os demais prescrevem a desregulação dos mercados de trabalho.

Os apologetas da flexibilização possuem pelo menos mais duas características importantes a se destacar. Em primeiro lugar, acreditando que a desregulação seria uma necessidade histórica “neutra”, mero reflexo condicionado das inovações tecnológicas e das formas de gestão das empresas, afirmam que os defensores da regulação atuariam em prol de interesses particularistas. Já a desregulação a qual defendem, em contraste, não atenderia a formações sociais específicas de nenhuma matiz (nem nações, classes, grupos corporativos, grupos profissionais, nada). Um estudo do Banco Mundial exemplifica essa perspectiva:

A regulação de bens e fatores de mercados é supostamente sancionada para servir a um propósito específico. Na realidade, porém, ela obedece a processos econômicos e políticos mais complexos, em que objetivos sociais legítimos são misturados com objetivos de grupos de interesse particulares relativos ao nível e à distribuição da renda (Banco Mundial, 2004, p.2)<sup>13</sup>.

---

<sup>13</sup> Tradução deste autor.

Como segunda característica do grupo, pode-se observar a ênfase na necessidade de se estabelecer a “colaboração” entre trabalhadores e empregadores. Diante das novas exigências dos mercados produtivos e de trabalho, as pressões sindicais trariam prejuízos às duas partes:

A circunspeção do trabalhador torna-se crescentemente central ao andamento suave do fluxo da produção e uma nova forma de disciplina é demandada, uma forma que é internalizada e auto-mantida. “Confiança” entre trabalhadores e gerentes, com uma produção eficiente como objetivo compartilhado, substitui o “manual de regras” (SCHÜLLER, BARON e FIELD, p. 17)<sup>14</sup>.

Num mundo em que os empregos se reduzem e a produção demanda um profundo envolvimento dos trabalhadores com suas tarefas e com a empresa, o relacionamento entre empregados e empregadores se modifica bastante (...). Tudo isso leva os empregados a concentrarem suas energias muito mais na empresa do que fora dela. O interesse pelas organizações externas decresce; a filiação sindical diminui; as divergências entre empregados e empregadores são rapidamente resolvidas dentro da própria empresa. O clima adversário dá lugar à cooperação (PASTORE, 1994a, p. 13).

No Brasil, a crença em tal “imperativo da colaboração” é mais um elemento que reforça nestes atores o entendimento de que a regulação jurídica das relações de trabalho deve ser minimizada ou abandonada. Apenas as formas de negociação coletiva dentro da própria empresa ou setor econômico, “potencializadas” pelo declínio dos antigos sindicatos “beligerantes”, seriam “racionais” em tempos de globalização.

## **2.2 A Abordagem “social”: a questão do “enraizamento” social da esfera econômica - Em busca de um modelo ternário**

Na sociologia, foi Max Weber quem fundou a idéia de que a estruturação econômica muitas vezes representa mais uma “visão de mundo” do que um reflexo condicionado de relações materiais anteriores. Em *A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo*, o autor formula a idéia de que a formação do “ethos” capitalista, profundamente condicionado por circunstâncias religiosas, seria anterior a formação do capitalismo enquanto regime produtivo, fazendo ver, portanto, a dinâmica cultural como uma determinante da dinâmica econômica (embora não a única). A própria relação social

---

<sup>14</sup> Essa é a interpretação de Schüller, Baron e Field para o trabalho de Francis Fukoyama de 1995. Tradução deste autor.

com o desenvolvimento tecnológico é vista, assim, de uma forma anti-materialista. Na introdução do texto, o autor elenca todo um repertório de inovações técnicas ocorridas fora do ocidente que não redundaram em revoluções burguesas como na Europa moderna (com as suas respectivas formas jurídicas) porque o tipo ideal de conduta burguesa estaria ausente daqueles universos culturais. Segundo Granovetter (1992), o “enraizamento” da economia em Weber manifesta-se também por levar em conta que a ação econômica é orientada pelo comportamento dos outros, através de sentidos socialmente construídos, e por contextualizar a economia como um tipo de fonte de poder na sociedade: o “poder econômico” (GRANOVETTER e SWEDBERG, 1992, p. 8). Numa linha próxima, Durkheim enfatizou que o comportamento econômico, como qualquer outro comportamento social, seria sempre orientado por representações coletivas.

Contemporaneamente, alguns autores como Mark Granovetter e Alejandro Portes vêm identificado um verdadeiro ressurgimento da escola do “enraizamento”, a qual vem sendo qualificada como a “nova sociologia econômica”. Tal perspectiva, conforme definida por Granovetter (GRANOVETTER, 1995, p. 482), teria seus antecedentes nos trabalhos seminais de Karl Polanyi e E.P.Thompson. Outros autores enumerados como parte da árvore genealógica são Albert Hirschman, Pierre Bourdieu e Peter Berger. Mesmo fora do escopo da nova sociologia econômica, Granovetter afirma ser cada vez mais se aceita a pertinência do conceito de *cultura econômica* (Ibidem, p. 70).

O que há de comum nestes autores é a contestação do pensamento econômico ortodoxo que crê na univocidade da racionalidade econômica e nos mercados autônomos e auto-reguláveis. Em contraste, a perspectiva do enraizamento concebe os mercados como formações sociais em permanente construção e permeadas pelas mais diversas determinações sociais. Pierre Bourdieu, por exemplo, afirma no texto *Las Estructuras Sociales de La Economía* que o campo econômico “é um domínio do Estado” (BOURDIEU, 2003, p. 27), verdadeira heresia para os teóricos da escola neoclássica de economia.

Creio ser correto qualificar a corrente teórica da *Escola da Regulação* como uma importante contribuinte da perspectiva do enraizamento. Defendo, neste trabalho, que o

arsenal teórico trabalhado por autores como Boyer, Aglietta e Lipietz<sup>15</sup> pode ser muito valioso para confrontar a perspectiva que defende a desregulamentação dos mercados como uma inexorabilidade histórica frente às inovações tecnológicas. Porém, antes de discutir as relações entre normas trabalhistas e campo econômico à luz da teoria da regulação, cabe explicitar de forma mais pormenorizada os principais pressupostos da “escola”.

Segundo Alvez, a corrente econômica regulacionista surgiu com a crise da economia capitalista e o desgaste das políticas de corte neokeynesiano no final dos anos 60 e início dos 70. A escola possui uma base teórica extremamente eclética e heterodoxa (onde despontam a economia política marxista e a macroeconomia kaleckiana e keynesiana). O mesmo autor afirma que uma das principais características das abordagens regulacionistas é a “integração, no campo da análise, da lógica econômica, do lado social, do lado político e dos conflitos que emergem do contexto socioeconômico” (ALVEZ, mimeo, p. 2).

Os regulacionistas aceitam a “noção de modo de produção” conforme formulado por Karl Marx, que designa a “forma como as relações sociais regem a produção e a reprodução das condições materiais” (Ibidem, p. 3). No entanto, Boyer e Saillard chegaram a um novo conceito, a saber, “regime de acumulação”, a fim de dar conta das diversas formações a que pode chegar um mesmo modo de produção. Segundo Boyer, os regimes de acumulação podem assim ser definidos:

Entenderemos por este termo o conjunto das regularidades que asseguram uma progressão geral e relativamente coerente da acumulação do capital, ou seja, que permitam absorver ou repartir no tempo as distorções e desequilíbrios que surgem permanentemente ao longo do próprio processo (BOYER, 1990, p. 71-72).

Os regulacionistas costumam trabalhar com a idéia de que o modo de produção capitalista conheceu já pelo menos quatro tipos de regime de acumulação (ALVEZ, op.cit., p. 5): concorrencial, taylorista, fordista e ainda o toyotismo ou o “pós-fordismo”, que estaria começando a substituir o regime fordista.

---

<sup>15</sup> A identificação deste autor com a escola é menos consensual.

Boyer concebe os regimes de acumulação a partir de uma formulação binária, composta por “formas institucionais” e “modos de regulação”. As “formas institucionais”, por seu turno, seriam compostas por cinco dimensões: configurações da relação salarial, restrições monetárias, formas de concorrência inter-capitalistas, modalidades de adesão ao regime internacional e as formas do Estado. Quanto ao “modo de regulação”, o autor entendia mecanismos de estabilidade que teriam a tripla propriedade de: reproduzir as relações sociais fundamentais através da conjunção de formas institucionais historicamente determinadas; sustentar e guiar o regime de acumulação em vigor; assegurar a compatibilidade dinâmica de um conjunto de decisões descentralizadas, sem que seja necessária a interiorização pelos atores econômicos dos princípios de ajustamento do conjunto do sistema (ALVEZ, mimeo, p. 4).

Na mesma linha, Alan Lipietz e Danièle Leborg construíram uma outra elaboração, que me interessa mais diretamente na dissertação. Definiram “modelo de desenvolvimento” pela seguinte tríade: “regime de acumulação”, “modo de regulação” e “bloco social hegemônico”. Com efeito, tal definição merecerá a seguir um tópico especial para ela, dado que, a partir de agora, sempre que esta dissertação evocar o termo “modelo de desenvolvimento”, estaremos falando da elaboração feita por estes autores.

### **2.2.1 – Modelo de desenvolvimento – Uma definição**

A expressão “modelo de desenvolvimento” pode sugerir muitas coisas. É fácil notar que ela está presente, por exemplo, no senso comum de empresários e da mídia econômica. Com efeito, a marca desta presença é a da polissemia. Existe, é claro, um denominador comum nestes usos da expressão: geralmente a pretensão é evocar a existência de uma certa regularidade de comportamentos e expectativas dos agentes econômicos (sejam eles capitalistas, trabalhadores e/ou consumidores) na dinâmica da reprodução material das sociedades. Cabe esclarecer com mais rigor, portanto, no âmbito desta dissertação, o que se pretende definir aqui especificamente por “modelo de desenvolvimento”.

Adotaremos o uso que Alain Lipietz e Danièle Leborg fazem da noção. Para eles, modelos de desenvolvimento podem ser definidos por uma tríade composta por um regime de acumulação (que inclui também um determinado “paradigma tecnológico”),

um modo de regulação e um bloco social hegemônico. A seguir, transcreve-se a definição dos autores para cada uma das dimensões que conformam o modelo de desenvolvimento.

Denomina-se ‘regime de acumulação’ um determinado modo de transformação conjunta e compatível de normas de produção, distribuição e de uso. Este regime assenta-se sobre princípios gerais de organização do trabalho e de uso das técnicas que constituem um ‘paradigma tecnológico’.

Um regime de acumulação designa, portanto, uma regularidade macroeconômica constatada. Esta regularidade é em si um guia precioso para os agentes econômicos, particularmente para os investidores. Mas suas iniciativas permanecem, entretanto, ameaçadas por uma incerteza radical quanto a sua coerência global para o futuro. Assim, é necessário que mecanismos reguladores intervenham. Chamamos ‘modo de regulação’ o conjunto de normas (incorporadas ou explícitas), instituições, mecanismos de compensação, dispositivos de informação, que ajustam permanentemente as antecipações e os comportamentos individuais à lógica de conjunto do regime de acumulação. Estas normas de regulação versam em particular sobre a formação dos salários, as modalidades de concorrência entre as empresas e sobre os mecanismos de criação da moeda e do crédito.

Mas a implantação de um modo de regulação, assim como sua consolidação, depende fortemente da esfera política. Aqui estamos no campo das lutas e dos “armistícios” político-sociais, dos compromissos institucionalizados. Os grupos sociais, definidos por suas condições cotidianas de existência, particularmente pelo lugar que ocupam nas relações econômicas, não se entregam, na verdade, a uma luta sem fim (...). Chama-se bloco social um sistema estável de relações de dominação, de alianças, e de concessões entre diferentes grupos sociais (dominantes e subordinados); um bloco social é hegemônico quando faz, de modo mais ou menos coercitivo, reconhecer seu dispositivo como aquele conforme o interesse da grande maioria de um ‘território’ (LEBORGNE e LIPTEZ, 1990, p. 18 e 19)<sup>16</sup>.

A partir deste instrumental analítico, é possível conceber que as normas trabalhistas, integrantes do modo de regulação, e conformadas por um bloco social hegemônico, incidem determinantemente sobre o regime de acumulação, ou seja, sobre os padrões de produção, de distribuição da renda e de uso social do produto.

---

<sup>16</sup> Este texto que contém a definição de regime de acumulação, modo de regulação e bloco social hegemônico que transcrevemos não é, porém, o mesmo que afirma que estes três elementos definem um “modelo de desenvolvimento”. Mas esta definição está em Leborgne e Lipetz, 1988.

Interpreto que este esquema ternário possui certa equivalência com o modelo binário marxista (que envolve forças produtivas e relações sociais de produção), agregando, entretanto, a dimensão política de forma mais explícita com a noção de “bloco-social hegemônico”. Ao elaborar esta última noção, os autores demonstram mais uma vez originalidade de pensamento, ao combinar teoria econômica com o pensamento de Gramsci e Bourdieu (WHITESIDE, 1995, p. 5). O bloco social hegemônico seria a resultante de uma luta de classes mais ampla localizada no seio da organização da cultura, quer dizer, das crenças e concepções de legitimidade (inclusive dos direitos de propriedade e de critérios de justiça na repartição dos recursos).

Argumento que a utilização de tal arsenal teórico permite romper com o determinismo tecnológico de shumpeterianos e da formulação marxista conforme presente no prefácio da *Contribuição à Crítica da Economia Política*. Quanto a esta última matriz analítica, é possível conceber que Marx não estivesse negligenciando exatamente a dimensão política das transformações dos modos de produção, mas estivesse falando de um comportamento tendencial, como se em longo prazo as classes dominantes sempre detivessem o poder de moldar o Direito conforme seus interesses materiais. De qualquer forma, a ausência de uma consideração explícita da dimensão da luta ideológica pode levar a mecanicismos históricos, no limite, fatalismos analíticos. Faltaria mostrar o caráter “ativo” das classes em luta no campo ideológico, no qual os representantes intelectuais das classes dominantes tornariam as normas trabalhistas e os padrões de produção “isomórficos”, de acordo com interesses materiais imediatos destas classes.

A partir do esquema teórico desenvolvido por Lipiez e Leborge podemos contestar a idéia de que a flexibilização trabalhista no Brasil que vem ocorrendo na última década e meia (para muitos, uma flexibilização ainda inacabada) seja fruto da adoção de um novo regime tecnológico e ou de novos modelos de organização das empresas. Argumento aqui que a promoção da flexibilização das normas que regem as relações de trabalho no país se explica por razões políticas, mais especificamente, pela composição de um novo bloco social hegemônico (conforme vimos no capítulo 1): são mais ou menos os mesmos grupos de sustentação do desenvolvimentismo histórico que se converteram a uma ideologia que prega mais associação com o capital internacional e menos regulação coletiva na esfera econômica (seja por parte do Estado ou dos sindicatos). É este bloco social hegemônico quem organiza as relações entre o novo paradigma produtivo e o

modo de regulação do modelo de desenvolvimento. A ele vem cumprindo realizar a “profecia” de Marx, no atendimento de seus interesses: fazer as forças produtivas comandarem as relações sociais de produção. Como o problema específico da construção de um novo modelo de desenvolvimento no Brasil contemporâneo será tratado em outro capítulo, continuemos a discorrer sobre o problema conceitual das relações entre a base técnico-organizacional do regime produtivo com o modo de regulação das relações de trabalho.

Não se trata aqui de negar que as inovações tecnológicas e organizacionais tragam novas variáveis para os modelos de desenvolvimento. Mas é preciso situar exatamente em que esfera social elas atuam. Não é diretamente, sem mediações, sobre o modo de “regulação”. O modo de regulação é, na verdade, determinado pela resultante das lutas sociais travadas em torno de sua determinação. Algumas das armas usadas nesta disputa (mas não as únicas) são, com efeito, a substituição da força de trabalho por máquinas ou a reorganização do trabalho de forma a poupar trabalho humano e/ou dissolver os laços de solidariedade entre trabalhadores potencialmente organizados para reivindicar direitos. Vendo o problema por este ângulo, as transformações situadas ao nível do regime produtivo deixam de ser vistas como neutras, como um fluxo histórico indiferente às lutas pelo poder de decidir sobre as formas de produção e distribuição dos recursos materiais das sociedades.

A despeito da abordagem determinista de Marx sobre o problema, contida, como vimos, no prefácio da *Contribuição à Crítica da Economia Política*, o autor coloca, em *O Capital*, o aumento de Capital Fixo (máquinas e equipamentos) como uma estratégia política: “É possível escrever toda a história das invenções surgidas a partir de 1830 só pra dar armas ao Capital contra revoltas das classes operária” (MARX apud HARDT e NEGRI, 2001, p. 469).

Os próprios Leborgne e Lipiez afirmam que o seu esquema conceitual rechaça qualquer abordagem determinista, inclusive da “revolução tecnológica” (LEBORGNE e LIPIETZ, 1990, p. 17), para explicar a superação do fordismo como modelo de desenvolvimento paradigmático no mundo. Ainda segundo aqueles, a “eletrônica apenas dá sequência à tendência secular da mecanização: produtividade crescente, aumento de volume de capital per capita. A resultante em termos de lucratividade não está

determinada” (Ibidem, p. 25). Também negam explicitamente qualquer elo necessário entre a flexibilidade das novas tecnologias com a flexibilidade dos contratos de trabalho. Os contratos seriam sempre resultado de lutas históricas pela definição do perfil (rígido ou flexível) dos mesmos (Ibidem, p. 27). Os autores fornecem ainda um bom exemplo de como o perfil da regulação do capitalismo não seria determinada pelas transformações tecnológicas, mas sim por cálculos políticos dos atores sociais em disputa pelo poder de decidir pelos métodos de trabalho e de dispor da renda produzida. Nem mesmo para o Capital. O exemplo citado por eles é da planta da FIAT em Turim.

Com o Robogate, o Digitron, o LAM, a direção se livrou da presença dos trabalhadores nas seções mais turbulentas da fábrica. Essa escolha da eliminação do trabalho vivo foi uma escolha principalmente política. Sua contrapartida foi evidentemente um grande avanço na relação capital/produto, bem além do que seria justificado por um cálculo ‘racional’. (...) a direção não se dispõe mais a construir estabelecimentos com um tal grau de automação, agora que a luta contra a insubordinação operária foi vencida. (...) Esse caráter reversível da mecanização é característico de uma arbitragem capital/trabalho que se dá no interior do paradigma industrial fordista<sup>17</sup>, e não como saída deste paradigma (Ibidem, p. 18).

Este conceito de modelo de desenvolvimento com o qual trabalharemos, que coloca o modo de regulação enquanto um produto histórico da *virtu* dos agentes sociais em luta, permite não apenas confrontar os determinismos tecnológicos mas também as abordagens funcionalistas acerca das relações entre o modo de regulação e o regime de acumulação propriamente dito. Sabe-se que durante o período em que fordismo foi o paradigma mundial, era comum considerar que os direitos do trabalho e as formas diversas de garantia da reprodução da força de trabalho fossem “funcionais” ao capitalismo (por exemplo, Jeammaud, 1987), naturalizando-se o modo de regulação vigente no período, como se o mesmo tivesse se tornado uma espécie de demanda estrutural para o conjunto das firmas. Uma consequência política comum que seguia tal visão era de que os direitos do trabalho deveriam ser denunciados enquanto estratégias de cooptação burguesa.

---

<sup>17</sup> No caso empírico em questão, os autores apontam uma continuidade com o fordismo, a despeito do uso de uma tecnologia flexível e sofisticada, pelo fato de que a relação da gerência com a força de trabalho era de animosidade mútua, o que difere dos modelos pós-fordistas de engajamento da força de trabalho, caracterizados pela busca da cooperação (ao menos num nível teórico).

Ora, hoje fica mais visível que a instituição de tais direitos não se alimentaram de estratégias maquiavélicas e intencionais de dominação burguesa, mas sim das conquistas históricas obtidas pelos críticos sociais do capitalismo, especialmente pelos próprios assalariados. Ou seja, falando de um modo mais abstrato, as formas históricas dos modos de regulação satisfazem apenas relativamente ao capitalismo, pois são sempre “adequações funcionais” relativas às condições políticas de uma época: são mais ou menos rígidas dependendo dos constrangimento que os atores sociais podem impor a este modo de produção que tem a acumulação pela acumulação como fim.

O que parece ter ocorrido historicamente foi que o modo de regulação rígido (fordista) sobre as relações entre Capital e Trabalho deixou de ser interessante às empresas, à exceção de territórios do norte da Europa e do Japão (LEBORGNE e LIPIETZ, 1990, p.23)<sup>18</sup>. Isso ocorreu, em parte, porque a firmas passaram a poder usar as transformações tecnológicas como arma (e aqui é bom mostrar a tecnologia como um objeto social e não um sujeito) contra o próprio modo de regulação antigo e assim recuperar parte do espaço que havia perdido para os trabalhadores e para o Estado durante o fordismo.

A “desregulação” (ou a re-monopolização da regulação pelas empresas) do capitalismo nos países centrais passaria a ser “funcional” à acumulação a partir das décadas de 1970 e 1980, quando as firmas e investidores julgaram que a tarefa mais imediata para superar a estagnação econômica (iniciada em 1972-1973) seria superar a crise de lucratividade das empresas<sup>19</sup>. Essa crise teve origem na produtividade decrescente de uma força de trabalho bem educada e amparada por direitos sociais que acabou se desengajando do compromisso para com a aceleração da acumulação (Ibidem, p. 21-23)<sup>20</sup>. Foi a partir deste entendimento que as empresas se retiraram do bloco social, até

---

<sup>18</sup> Nestes territórios, ao menos durante a década de 1980, a opção predominante ainda era por um modo de regulação “rígido” em termos de direitos do trabalho (as garantias de emprego estável se mantinham), mesmo que estivesse interagindo com um regime produtivo flexível, de molde pós-fordista.

<sup>19</sup> Isso resolveria a crise pelo lado da oferta. Pelo lado da demanda, a questão estaria ainda muito indeterminada. Não havia, pelo menos até 1990, nada que substituísse a segurança do modelo de desenvolvimento fordista no que dizia respeito ao ajuste entre oferta e procura. “Tal solução só poderá existir depois que novos acordos internacionais vierem enquadrar a lei da selva que reina no campo das taxas de troca das taxas de juros, mas também nos níveis de salário de um país a outro” (LEBORGNE e LIPIETZ, 1990, p. 24).

<sup>20</sup> Teremos que voltar ao problema do engajamento da força de trabalho no capitalismo no capítulo quatro desta dissertação. Cremos ter sido neste ano que as normas trabalhistas flexíveis brasileiras tiveram impactos importantes.

então hegemônico, que sustentava o antigo modo de regulação. Visto por este ângulo, a derrota dos assalariados seria verdadeiramente política, e não uma fatalidade induzida pelo desenvolvimento das forças produtivas. Tanto que os sindicatos precisaram ser derrotados em vastos territórios do mundo. A tecnologia é meramente um dos veículos para essa redistribuição dos poderes entre Capital e Trabalho, em favor do primeiro, que vem conseguindo regular o capitalismo de forma quase monopolizada em vastos territórios, contrastando com a da “gestão coletiva da conflitualidade social” do período fordista (CASTEL, 2005, p.45).

Enfim, fica claro que se o Direito do Trabalho foi funcional ao Capital durante o fordismo, o era somente por causa do alto grau de mobilização política dos assalariados. Não era “funcional” em abstrato, a-historicamente. O grande drama da força de trabalho hoje é que, em muitos países, somente a ela interessa as formas rígidas de contrato, remuneração e jornada. Enfraquecido este grupo social, a nova regulação flexível se realiza sob a liderança das empresas.

Nesse contexto, o ideário defensor da flexibilização das normas que regulam as relações de trabalho vem se tornando tão dominante no mundo que faz parecer que o clamor por tais transformações não vem não de sujeitos que operam essa tal desregulação, mas de uma lógica inscrita nas próprias “coisas”: no mercado, na economia, como se a configuração destes também não dependesse de relações sociais, como se as atividades econômicas não fossem “enraizadas” no tecido social. Os próprios atores promotores da flexibilidade costumam articular uma retórica “materialista” que sugere que as relações de trabalho e suas normas devem instituir-se como um mero reflexo condicionado de contingências pretensamente apolíticas. A “globalização” econômica, entendida como uma suposta totalidade histórica que condiciona arranjos político-institucionais específicos e inescapáveis, é constantemente evocada para legitimar os discursos em prol da flexibilização das normas trabalhistas em todo o mundo.

No entanto, há que se interpelar tal matriz de pensamento mostrando que há uma questão ainda socialmente indeterminada, porque ela é, por natureza, determinável apenas por uma perspectiva opinativa, doxiológica, dependente de escolhas entre diferentes visões de mundo: há, em cada país, um excesso de regulação que precisa ser eliminado para evitar que as normas trabalhistas se convertam em desvantagens

competitivas? Ou, numa perspectiva inversa, deve-se considerar que o problema é a exigüidade de uma regulação internacional sobre as relações de trabalho, cujo revigoramento poderia ser capaz de impedir uma competitividade considerada “espúria”, por basear-se no rebaixamento das proteções aos trabalhadores?

Seguindo o esquema analítico que separa, nos modelos desenvolvimento, os “regimes de acumulação” dos “modos de regulação”, pode-se imaginar que formas mais rígidas de regulação das relações de trabalho são ainda logicamente possíveis, desde que haja um bloco social capaz de impor tal regulação na mesma escala territorial pela qual o Capital hoje se movimenta livremente (utilizando tal mobilidade como um elemento de regulação flexível e “monopolística”, capaz de premiar os trabalhadores dóceis e punir aqueles que mais lutam por seus direitos): a escala supranacional, seja na versão dos blocos regionais (Mercosul, NAFTA, União Européia, etc.) ou numa versão propriamente globalista.

No capítulo 3, teremos oportunidade de pôr em ação a noção de “modelo de desenvolvimento”, definida no presente capítulo. Ela nos ajudará na tarefa de desvendar qual o impacto que o atual grau de flexibilidade das normas trabalhistas possui sobre a dinâmica econômica brasileira.

### **CAPÍTULO 3: Flexibilização Trabalhista e Mercado de Trabalho no Brasil Contemporâneo**

O presente capítulo tem como objetivo discutir a influência que o atual quadro da regulação das relações de trabalho no Brasil (amplamente mais flexibilizado de fato e na “letra da Lei” a partir da década de 1990) pode estar exercendo sobre a dinâmica econômica nacional durante o mesmo período. Como se sabe, a principal via de argumentação em favor da flexibilização dos Direitos Trabalhistas diz respeito à suposta necessidade de se adaptar as relações de trabalho no país a um novo contexto econômico, caracterizado por uma pressão competitiva global sem precedentes e pelas transformações nas tecnologias e formas de organização do trabalho.

No item 3.1, faremos uma incursão na forma como o discurso dominante enxerga as relações entre modelo de desenvolvimento e normas trabalhistas no Brasil. Na seqüência (3.2), faremos uma breve discussão sobre a situação do mercado de trabalho brasileiro, em termos de custos da força de trabalho e das condições de alocação e uso da mesma. Com isso, visamos confrontar, ao menos em parte, aquele discurso dominante. No item 3.3, interpretaremos o sentido das demandas por um aprofundamento da “Reforma Trabalhista”, considerando o fato de que o mercado brasileiro já está amplamente flexibilizado. No 3.4, por fim, empreenderemos uma breve discussão sobre a questão das pequenas empresas.

No capítulo 4 formularemos uma hipótese alternativa que dê conta de explicar a forma como o atual estágio de normatização das relações de trabalho influi na dinâmica da acumulação em território brasileiro.

#### **3.1 – O discurso “pró-flexibilização” do mercado de trabalho brasileiro: mercado engessado e caro?<sup>21</sup>**

Conforme vimos no capítulo 1, o bloco social que teve êxito em flexibilizar ainda mais as normas trabalhistas no Brasil nem sempre precisou “justificar” socialmente as suas

---

<sup>21</sup> Note-se que este tópico não repetirá o assunto do segundo capítulo. Naquele, discutimos como o discurso dominante usa uma argumentação tecno-mecanicista para justificar as reformas. Nesta outra seção do texto, veremos os sentidos que alguns defensores da flexibilização atribuem ao mercado de trabalho brasileiro, mais especificamente sobre as supostas consequências das leis trabalhistas em vigência no país.

práticas, dado que a flexibilização ocorreu em larga escala como puros atos de força, ou seja, práticas realizadas à margem da legitimação legislativa. No entanto, não foram poucas as situações nas quais o bloco social hegemônico apresentou um certo repertório de argumentações, especialmente através de seus representantes especializados (como as entidades oficiais de representação da classe empresarial, tipo CNI). Duas foram as razões para isso. Em primeiro lugar, consideremos o motivo mais óbvio: pela necessidade de que alguns aspectos da flexibilização fossem realizados através de mudanças na legislação, concedendo mais segurança para determinada parcela das práticas de flexibilização. Um segundo aspecto que obrigou que o projeto flexibilizador tivesse que se “justificar” na arena pública, veio do fato que as práticas de flexibilização, institucionais ou não, terem sido interpeladas por críticas sociais durante todo o período<sup>22</sup>.

Discutiremos no item 3.3, de forma mais detida, as razões que levam os representantes do bloco social promotor da flexibilização das normas trabalhistas a interpor-se eventualmente na arena pública de modo a exigir uma “reforma trabalhista” mais abrangente, apesar das normas trabalhistas já estarem sobremaneira flexibilizadas. Por hora, cabe reter que, de um modo geral, a justificativa para que as normas trabalhistas herdadas fossem flexibilizadas passava pela idéia de que era preciso adaptar as relações de trabalho no país (em seus aspectos contratuais, salariais e da jornada de trabalho) a um novo contexto econômico, caracterizado por uma pressão competitiva global inédita e pelas transformações nas tecnologias e formas de organização do trabalho. A fala do presidente da Confederação Nacional da Indústria é exemplar neste sentido:

A atualização das leis trabalhistas é fundamental para assegurar um clima de estabilidade nas relações de trabalho. Essa é a condição para a construção de um ambiente favorável a novos investimentos e ao aumento da competitividade da economia. Fatores que resultarão no estímulo à geração de empregos formais no Brasil (MONTEIRO, 2005).

Parte daqueles que advogam o aprofundamento da flexibilização das normas trabalhistas no Brasil usam como principal justificativa o suposto valor anti-competitivo (num contexto de economia internacionalmente aberta) da força de trabalho no Brasil,

---

<sup>22</sup>As noções de “força”, “justificação” e “crítica social”, presentes nesse parágrafo, são inspiradas em BOLTANSKI e CHIAPELLO, 1999.

considerados os custos de contratar e demitir. Argumenta-se que este fator explicaria todas as características nefastas do mercado de trabalho brasileiro, como o desemprego, a informalização e até mesmo o baixo valor dos salários diretos no país.

Mesmo que os salários nominais não sejam assim tão altos, alega-se que uma expressiva parcela destes seria composta por rígidos “encargos sociais” que tornariam a “remuneração muito cara para as empresas e aviltante para o trabalhador” (PASTORE, 1994a, p.15). Esta argumentação é comum entre especialistas em “relações de trabalho” e, em função desta perspectiva estar tão presente no debate público, também está incorporada nas abordagens midiáticas sobre o assunto. Os cálculos mais disseminados para “comprovar” essa tese no Brasil foram realizados pelo sociólogo José Pastore, os quais reproduzimos abaixo:

**Tabela 1 - Despesas de Contratação no Brasil (Horistas) – Segundo José Pastore.**

Tipos de Despesas	% sobre o Salário
Grupo A –Obrigações Sociais	
Previdência Social	20,00
FGTS	8,50
Salário Educação	2,50
Acidentes do Trabalho (média)	2,00
SESI/SESC/SEST	1,50
SENAI/SENAC/SENAT	1,00
SEBRAE	0,60
INCRA	0,20
Subtotal A	36,30
Grupo B –Tempo não Trabalhado I	
Repouso Semanal	18,91
Férias	9,45
Abono de Férias	3,64
Feriados	4,36
Aviso Prévio	1,32

Auxílio Enfermidade	0,55
Subtotal B	38,23
Grupo C –Tempo não Trabalhado II	
13° Salário	10,91
Despesa de Rescisão Contratual	3,21
Subtotal C	14,12
Grupo D – Incidências Cumulativas	
Incidência Cumulativa Grupo A/Grupo B	13,88
Incidência do FGTS s/13° sal.	0,93
Subtotal D	14,81
TOTAL GERAL	103,46

Apud PASTORE, 2004: Fonte: Itens da Constituição Federal e CLT.

Os cálculos de Pastore, que pretensamente mostram o alto custo do trabalho formal no Brasil, são tão disseminados e aceitos acriticamente como “evidências” que chegam a ser reproduzidos em editoriais de grandes jornais brasileiros sem que a fonte seja citada.

Já temos, por aqui, problemas conhecidos, como a alta carga tributária, o preço das matérias-primas e problemas nos processos de produção. Mas também pagamos por características que atingem todo o mercado de trabalho – engessado pelo peso da legislação trabalhista. Como é bem sabido, contratar um empregado, no Brasil, custa mais de 100% do salário nominal (...). Agindo em nome de uma situação ideal, essas práticas só conseguem extinguir postos de trabalho – ou empurrar cada vez mais o trabalhador para a informalidade, sinônimo de ausência completa de direitos (O Globo 02/01/06, p. 6).

Faz-se, a partir de tal raciocínio, uma associação direta entre rigidez legislativa, valor da força de trabalho, desvantagens comparativas na economia global e, muitas vezes, baixo nível de crescimento econômico.

Nem todos chegam a afirmar que o preço da força de trabalho no Brasil seria elevado. Mas professam que as normas trabalhistas seriam rígidas demais, ou seja, não seriam passíveis de negociação entre patrões e empregados. Essa condição obstará contra a formalização do mercado de trabalho e a geração de empregos. A estratégia política,

quando vista por esse viés, nem seria tanto o aprofundamento da reforma trabalhista, mas apenas o reforço dos instrumentos de negociação já consagrados na legislação brasileira (Cf. FIRJAN, 2000). O próprio Pastore, em outros textos, reconhece que o valor da força do trabalho no Brasil não é assim tão elevado, se comparado principalmente à Europa, Estados Unidos e Japão. Mesmo assim, os custos salariais no país preocupam o autor em relação aos países de industrialização tardia:

Mas, em relação a nações da Ásia e ex-Europa Oriental, o quadro é outro. O custo do trabalhador industrial brasileiro é maior do que o da Coreia e Cingapura. Os trabalhadores da Malásia, Polônia e Hungria custam pouco mais de um quarto dos brasileiros. Na Tailândia, Filipinas e Bulgária custam cerca de 12%.

As dificuldades metodológicas impedem comparações mais finas. Mas é claro que tanto nos ramos de mão-de-obra intensiva (confeções) como nos de capital intensivo (automóveis e químicos), o custo do trabalho no Brasil não está entre os mais baixos do mundo.

Um trabalhador da indústria de confeções do Brasil custa mais do dobro de um do México e três vezes mais do que um da Costa Rica - sem falar nos da China e Tailândia. No caso dos automóveis, os custos são inferiores aos dos países desenvolvidos, mas superiores aos de Cingapura, Colômbia e México. E no caso do ramo químico, o Brasil tem o segundo custo mais alto do mundo (PASTORE, 1998).

Partindo da premissa de que os custos com a força de trabalho precisam ter um valor mais competitivo em relação aos países de industrialização tardia, a proposição do autor é de que seria preciso aprofundar as negociações descentralizadas entre patrões e empregados, de modo a adequar as empresas às necessidades competitivas de cada setor. Esse tipo de prescrição, feita em nome do desenvolvimento econômico e da geração de empregos, implica, ao mesmo tempo, o rechaço a algumas das formas históricas de regulação das relações de trabalho, conforme podemos observar na passagem abaixo:

Hoje, trabalhadores e empresas procuram ver aonde apertam os seus sapatos e se empenham em negociações mais realistas e menos teatrais. Esse realismo está surpreendendo a população e parte da imprensa. Muitos não perceberam que a vala-comum das **leis, políticas salariais, indexação de salários e negociações setorializadas** [grifo nosso] virou pré-história (PASTORE, 1998).

A Confederação Nacional da Indústria também se manifestou nos últimos anos no sentido de cobrar uma maior desregulação estatal das relações de trabalho. Entendem que a intervenção teria aumentado significativamente após a Constituição de 1988, inclusive com impactos não desprezíveis sobre os custos com a força de trabalho no Brasil.

Não bastasse a predominância do legislado sobre o negociado, sob o agasalho do corporativismo, nos últimos anos, o ordenamento jurídico-trabalhista sofreu significativa alteração. O ápice desse processo ocorreu com a Constituição de 1988, que instituiu novos direitos e ampliou benefícios já existentes, que, estima-se, teriam aumentado em até 25% os custos do trabalho no País [grifo nosso]. O resultado dessa mudança foi uma sensível redução da contratação de mão-de-obra com carteira assinada, daí decorrendo que a participação desse tipo de trabalhador, no total da população ocupada (dados PME), reduziu-se de 54%, em 1991, para 46%, em 1997 (CNI, 1998, p. 42).

A entidade acredita que o hábito de se comparar a remuneração no Brasil com os salários de outros países teria historicamente obstado contra uma “necessária” rediscussão do valor da força de trabalho nacional.

A questão dos custos do trabalho no Brasil foi por muito tempo tratada como irrelevante, dado que os salários diretos recebidos pelos trabalhadores revelavam-se baixos nas comparações internacionais. No entanto, a explicitação do impacto dos encargos trabalhistas sobre a folha de pagamentos permitiu que se desse ao problema sua devida dimensão. Ainda que os encargos incidam sobre os salários, e estes sejam, em princípio, flexíveis, a impossibilidade de negociar amplamente a composição e o percentual aplicáveis impede que as partes alcancem soluções que beneficiem a ambas. Além do mais, outro defeito do modelo de regulação das relações do trabalho encontra-se na rigidez e ausência de flexibilidade; a sua aplicação universal, sem atentar para as peculiaridades e diferenças sociais e econômicas das diversas regiões do País e, dentro destas, para os múltiplos tipos e portes de empreendimentos (Ibidem).

Alto custo para a contratação formal? A rigidez legislativa desestimularia contratações e demissões? No próximo tópico debateremos esses temas com a utilização de alguns dados. O exame dessas questões é essencial para verificarmos o impacto das normas trabalhistas (já altamente flexibilizadas, conforme vimos no primeiro capítulo) sobre o modelo de desenvolvimento no Brasil contemporâneo.

### 3.2 – Baixo custo, flexibilidade alocativa e flexibilidade salarial da força de trabalho no mercado de trabalho brasileiro.

A refutação da tese que explica as mazelas do mercado de trabalho brasileiro pela suposta “inflação normativa” que incidiria sobre as relações de trabalho de nossa sociedade, pode ser feita a partir de diversos tipos de dados. É possível fazê-la através da comparação entre os custos diretos e indiretos da força de trabalho no Brasil em relação a outros países, flagrando-se o baixo custo nacional. Também é possível comparar a evolução salarial em relação às variáveis macroeconômicas e ver como os salários são sensíveis (flexíveis) a essas. Em relação à alocação da força de trabalho, é possível verificar a sua flexibilidade através do alto grau de rotatividade da força de trabalho no Brasil, e também através das oscilações do desemprego em função do comportamento do PIB. Buscaremos usar todos esses tipos de dados daqui por diante.

#### 3.2.1 – o baixo custo da Força de Trabalho no Brasil

Já vimos que algumas entidades empresariais, bem como alguns acadêmicos que defendem o aprofundamento da flexibilização das normas trabalhistas, reconhecem que o Brasil não possui um padrão salarial alto. Por outro lado, mesmo assim consideram que os custos com a força de trabalho no país seriam preocupantes em relação aos países conhecidos como “emergentes”, especialmente por causa dos salários indiretos e custos com os direitos rescisórios dos trabalhadores.

Quando José Pastore escreveu o artigo *Custos do Trabalho no Brasil* para o jornal O Estado de São Paulo, em 06/01/1998, o autor usou os seguintes dados para mostrar que seria preciso aumentar a competitividade salarial do país em relação aos países emergentes:

**Tabela 2 - Custo do Trabalho Industrial em Setores e Países Seleccionados (US\$ por hora), segundo José Pastore**

Países	Média na Indústria	Setores Industriais Seleccionados		
			Confecções	Automóveis
Alemanha	24.87	-----	33.50	27.31
Bélgica	21.00	-----	33.00	21.42

Holanda	19.83	-----	-----	20.91
França	-----	-----	19.40	17.01
Inglaterra	-----	-----	19.03	13.62
Itália	-----	-----	18.68	16.16
EUA	16.40	6.50	21.00	17.10
Japão	16.91	6.62	-----	21.42
Cingapura	5.12	-----	6.45	6.29
Coréia	4.93	-----	-----	6.25
Hungria	1.82	-----	-----	-----
Malásia	1.80	-----	-----	-----
Polônia	1.40	-----	-----	-----
Tailândia	0.71	0.46	-----	-----
Filipinas	0.68	-----	-----	-----
Bulgária	0.63	-----	-----	-----
China	0.54	0.21	-----	-----
Colômbia	----	-----	6.45	-----
México	----	1.50	3.69	-----
Costa Rica	----	1.00	-----	-----
BRASIL	5.90	3.25	11.50	25.90

Apud PASTORE, 1998. Fontes: Para as médias internacionais, Bureau of Labor Statistics (1996) e para a média do Brasil, PME-IBGE (1997). Para confecções, Edna Bonacich, *Global Production in the Apparel Industry*, 1994 e *Sindicato das Indústrias de Confecções*, Brasil, 1997. Para automóveis, médias coletadas por várias montadoras (1997). Para químicos, ABIQUIM, *O Custo da Mão de Obra na Indústria Química Brasileira*, 1997.

Repare-se, quanto à média industrial, que o autor limitou-se ao ano de 1997, quando o câmbio no Brasil estava ainda apreciado frente ao dólar. Se pegarmos uma série histórica mais completa, podemos observar que o valor médio da força de trabalho no Brasil tem sido em geral inferior ao de boa parte dos países “emergentes”. Mais que isso, a tabela 4 mostra que a tendência daqueles têm sido de elevação do valor da hora de trabalho em relação ao dólar, enquanto a média no Brasil tem apresentado uma tendência de queda, pelo menos desde que o Bureau of Labor Statics passou a incluir o Brasil em suas comparações.

**Tabela 3 - Custo da mão de obra por hora de trabalho por hora na produção da indústria. Países selecionados – vários anos (em US\$)**

Países	1990	1995	1999	2000	2001	2002	2003
EUA	14,7	17,0	18,8	19,5	20,3	21,1	22,0
Brasil *	-	-	3,4	3,5	2,9	2,5	2,7
Canadá	16,3	16,5	16,1	16,5	16,2	16,7	19,3
México	1,6	1,5	1,9	2,2	2,5	2,6	2,5
Austrália	13,1	15,4	16,0	14,5	13,3	15,5	20,1
Hong Kong**	3,2	4,8	5,4	5,5	5,7	5,7	5,5
Japão	12,5	23,6	20,5	21,9	19,3	18,5	20,1
Coréia	3,7	7,3	7,3	8,2	7,7	9,0	10,3
Singapura	3,7	7,2	7,1	7,4	7,3	6,9	7,4
Taiwan	3,9	5,9	5,8	6,2	6,0	5,7	5,8
Dinamarca	18,4	25,4	25,2	22,8	23,3	25,6	32,2
França	15,4	19,3	17,0	15,5	15,7	17,1	21,1
Alemanha***	-	30,1	25,1	22,7	22,5	24,3	29,9
Irlanda	11,8	13,8	13,8	12,8	13,6	15,3	19,1
Itália	17,3	15,9	15,8	14,1	13,8	15,0	18,4
Holanda	18,0	24,0	21,4	19,3	19,7	21,6	26,8
Portugal	3,6	5,1	5,1	4,5	4,6	5,1	6,2
Espanha	11,3	12,7	11,9	10,7	10,8	11,9	15,0
Reino Unido	12,6	13,8	17,3	16,8	16,5	17,9	20,4

Apud: Dieese 2005: p. 204. Fonte: Bureau of Labor Statistics.

\* dados não disponíveis antes de 1998.

\*\*região administrativa especial da China

\*\*\*refere-se à Alemanha unificada

Pela tabela acima, percebe-se que as indústrias brasileiras pouco ou nada deveriam se preocupar com o nível salarial de México, Coréia ou Singapura, países citados por Pastore como alguns dos que levariam vantagem em relação ao Brasil por causa do valor de sua força de trabalho. No todo, percebe-se que a diferença do Brasil para tantos outros “emergentes” é tão pequena que as variações cambiais tornam os países praticamente equivalentes no nível salarial, ao menos no curto prazo. Não há nada que indique, portanto, que o valor da força de trabalho no Brasil pode ser uma justificativa para que as normas trabalhistas sejam ainda mais flexibilizadas.

Outro aspecto que erode a força do uso da variável salarial como um argumento em favor do aprofundamento da reforma trabalhista é o baixo valor dos custos com a força de trabalho em relação ao total de custos das empresas no Brasil. A média dos custos

com “pessoal” na indústria, entre 1997 e 1999, nunca chegou muito perto de um terço dos gastos empresariais. (DIEESE, 2005, p.204-205, ils.)

Mais um argumento em favor do aprofundamento da flexibilização das normas referentes à renda do trabalho (talvez o mais utilizado) refere-se à suposta existência de excessivos “encargos sociais” incidindo sobre a folha salarial das empresas. Conforme vimos mais acima, José Pastore é o principal formulador desse raciocínio no Brasil. Por encargos, o autor entende quatro tipos de incidência sobre a folha salarial das empresas: obrigações sociais (Previdência Social, FGTS, acidentes de trabalho, INCRA, SENAI etc.), “tempo não trabalhado I” (repouso semanal, férias etc.), “tempo não trabalhado II” (13º. salário e despesa de rescisão contratual) e as incidências cumulativas (FGTS sobre o 13º. e incidências sobre algumas das obrigações sociais). Na tabela 2, já expusemos as famosas contas de Pastore, segundo as quais seria de 103, 46% a proporção de encargos sobre o salário, o que dobraria os custos “reais” com a força de trabalho no Brasil.

Para examinarmos esta argumentação, será preciso discutir, em primeiro lugar, o que a expressão “encargo social” ou “encargo trabalhista” busca designar. O próprio Pastore admite que não há definição consensual para tal noção. Ele cita duas matrizes básicas. Uma delas consideraria que os “encargos” se restringem àqueles benefícios voltados para a aposentadoria dos empregados, e os seguros de saúde, acidente e desemprego. Assim, os encargos se limitariam “às contribuições aos ‘fundos’ que, no caso brasileiro, atualmente, representam cerca de 30% da folha de salários, incluindo-se aqui os 20% para a Previdência Social, 8% para o FGTS e 2% para acidentes de trabalho” (PASTORE, 1994a, p. 134.). Por outro lado, os benefícios não contabilizados sob a rubrica de “encargos” são entendidos, pelos adeptos de tal perspectiva, como “*obrigações* que as empresas assumem ao contratar seus empregados, incluindo-se aqui os benefícios relacionados aos dias não trabalhados, tais como férias, repouso semanal remunerado, 13º. salário e vários outros” (Ibidem).

A outra matriz teórica seria a da “economia do trabalho”, a qual Pastore afirma aderir. Por essa abordagem, os encargos integrariam “todas as despesas pagas pela empresa para contratar e descontratar um empregado” (HART, 1984 apud PASTORE, 1994a). A partir desse recorte, pretensamente mais objetivo por incorporar todos os custos com

benefícios diretos e indiretos ao trabalhador, Pastore construiu um quadro comparativo internacional que aparentemente “flagra” o Brasil na pior situação de todos os países da amostra.

**Tabela 4 -Estrutura de encargos em países selecionados (proporção de encargos sobre a Folha de Salários - %), segundo Pastore.**

Encargos sociais	Brasil	Alemanha	Bélgica	Dinamarca	França	Holanda	Inglaterra	Irlanda	Itália	Luxemburgo
1. encargos diretos	34,5	18,1	7,8	5,8	18,1	8,1	20,0	25,3	17,1	18,0
1.1 dias não trabalhados	34,5	18,1	7,8	5,8	17,0	8,4	19,5	25,0	17,1	18,6
1.2 benefícios em espécie	0,0	0,0	0,0	0,0	1,1	- 0,3	0,5	0,3	0,0	- 0,6
2 encargos indiretos	40,1	38,2	34,2	4,6	54,5	38,8	31,8	27,8	31,6	21,4
2.1 encargos obrigatórios	30,1	27,5	31,8	4,4	36,2	28,1	17,7	18,4	28,7	22,1
2.2 encargos voluntários	10,0	10,7	2,4	0,2	18,3	10,7	14,1	9,4	2,9	-0,7
3 outros encargos	17,2	3,7	3,3	1,2	7,2	11,3	7,0	3,0	2,6	2,2
3.1 treinamento	3,1	2,7	0,9	2,1	2,9	0,2	3,0	0,3	0,3	0,4
3.2 serviços sociais/outros	13,6	1,1	2,4	- 1,0	4,3	3,9	2,1	2,7	1,2	1,8
3.3 impostos e subsídios	0,5	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0	1,9	0,0	1,1	0,0
4 encargos totais	91,9	60,0	45,4	11,6	79,7	51,0	58,8	56,0	51,3	41,7

Apud PASTORE, 1994a, p. 142. Fonte: KAISER e WERNER (1989). Brasil: cálculos de Pastore. O autor considerou o seguinte:

- a) A folha de salários é formada por salário + 13%. Salário.
- b) O item 1.1 inclui: repouso semanal, férias, 1/3 de férias, feriados, auxílio doença, aviso prévio.
- c) O item 1.2 exclui: benefícios voluntários e/ou estabelecidos em acordos e convenções coletivas.
- d) O item 2.1 inclui: previdência, acidentes do trabalho, FGTS, FGTS sobre 13%, despesas de rescisão contratual.
- e) O item 2.2 inclui: estimativa de benefícios voluntários estabelecidos em acordos e convenções
- f) O item 3.1 inclui: salário educação e contribuição ao SENEI/SENAC.
- g) O item 3.2 inclui: contribuição ao SESI/SESC e à incidência dos encargos sobre pagamento de dias não trabalhados.
- h) O item 3.3 inclui: contribuição ao INCRA e SEBRAE

No entanto, os critérios pelos quais o autor retira certas parcelas do salário para chamá-las de “encargos”, podem ser questionados. Na verdade, a escolha dos critérios que devem ser usados para classificar quais parcelas da remuneração integram, de uma lado, o “salário”, e de outro, quais parcelas devem integrar a categoria (cada vez mais endemonizada no senso comum) de “encargo social” tem grandes consequências na discussão sobre os custos do trabalho no Brasil: é exatamente sobre esse critério que

ocorrem as disputas entre diferentes sensibilidades sociais que divergem entre o que faria parte do “direito dos trabalhadores” e aquilo que seriam custos “indevidos” ou “dispensáveis” impostos às empresas.

Defenderemos aqui que Pastore infla, usualmente, a quantidade de encargos no Brasil para chegar naquele percentual de 103, 46% de “benefícios”. Note-se que o próprio autor, no momento de executar a sua comparação internacional, teve que alterar um pouco seu critério de definição para os “encargos”, ao suprimir o 13º. salário desta rubrica e incorporá-lo à remuneração, rebaixando o percentual de encargos no Brasil para 91,9%. Essa foi uma concessão do autor aos estudos de Kaiser e Werner, que produziram a base da comparação internacional com a qual ele próprio trabalha<sup>23</sup>. Esse reordenamento dos dados feito pelo autor ocorreu para o seguinte propósito:

[...] permitir a comparação com outros países (...) o décimo terceiro salário não existe na maioria dos países estudados. Por outro lado, naqueles países é comum incluir-se na remuneração básica os prêmios regulares que, frequentemente, se referem a uma gratificação de fim de ano. Por isso, na comparação realizada, o 13º deixou de ser classificado como “pagamento de dias não-trabalhados” e entrou no item remuneração, como parte integrante do salário<sup>24</sup> (PASTORE, 1994a, p. 141).

Esse reordenamento feito pelo próprio Pastore é apenas um exemplo de como aquele repertório de encargos enumerados por ele pode ser problematizado. O autor usa, portanto, uma determinada forma de definir “encargos” que induz à conclusão de que os mesmos são altos frente aos “salários”. No entanto, é preciso examinar os pressupostos de seu cálculo e verificar quais as implicações destes no que diz respeito à noção de “Direito do Trabalho”.

---

<sup>23</sup> A tabela número 4, extraída de Pastore 1994a, é quase integral autoria de Kaiser e Werner. O sociólogo brasileiro apenas adicionou os dados que ele próprio utiliza sobre os encargos no Brasil (o país estava fora da amostra utilizada por autores), excluindo o 13o. salário.

<sup>24</sup> Note-se que a noção de “salário” em Pastore não corresponde à significação que esta possui no Direito do Trabalho brasileiro. No Direito do Trabalho, o salário é integrado por todas as parcelas contraprestativas habituais pagas pelo empregador ao empregado, incorporando, assim, também todos os benefícios legais e os benefícios negociados. Ou seja, o autor parece querer usar uma suposta definição “econômica” de salário, pretensamente mais objetiva que a visão jurídica do problema. Enquanto o Direito do Trabalho entende que os encargos integram também as necessidades de subsistência dos trabalhadores (direta ou indiretamente), a visão de Pastore sugere que os encargos estariam num lugar secundário da contraprestação total do empregador ao empregado.

Esse exercício foi realizado recentemente por Cardoso e Lage. A partir da idéia de que alguns componentes do salário considerados “encargos” por Pastore gozam do *status* de “direitos” na contemporaneidade, refizeram as contas referentes ao tamanho dos encargos sobre a folha salarial no Brasil. Para eles, a remuneração do descanso semanal e dos feriados deve ser vista como “direito”, tal qual em outros países nos quais estes itens estariam inclusos tacitamente no salário. Cardoso afirma o seguinte:

Os trabalhadores de hoje não são os jornaleiros do século XVIII, que alugavam suas horas de trabalho e, ao fim do dia, recebiam apenas as horas trabalhadas, estando, portanto, obrigados a trabalhar nos domingos, feriados e dias santos. Ao contrário, o salário supõe esse elemento civilizatório que é o descanso semanal remunerado, respeitado até mesmo nos contratos informais (CARDOSO, in: O Globo 20/11/2005, p.31).

Por essa perspectiva, Cardoso e Lage refizeram as contas dos encargos trabalhistas no Brasil da seguinte maneira:

**Tabela 5 - Custos do Trabalho para o empregador (como percentual do salário), segundo Cardoso e Lage**

13°. Salário	Férias	FGTS	Outros benefícios obrigatórios	SESI, SENAI, SEBRAE	INSS, seguro de acidentes, salário-educação, INCRA	TOTAL
8,3%	11,1%	8% + 2%	10%	3,1%	24,7%	67,2%

Fonte: CARDOSO e LAGE apud O Globo 20/11/2005, p. 31<sup>25</sup>.

Repare-se que o décimo terceiro salário, que fora retirado por Pastore no momento de fazer a comparação internacional dos encargos, está contido nos cálculos de Cardoso e Lage. Isso significa que, se promovermos uma fusão entre os critérios de Pastore e de Cardoso e Lage, chegaríamos a um patamar de encargos inferior a 60% do salário de referência. Voltando à tabela comparativa de Pastore (tabela 4), veremos que o peso dos encargos trabalhistas no Brasil, situados um pouco abaixo de 60% do total da folha salarial de uma firma, pode ser considerado “normal” em relação aos países que compõem aquela amostra.

<sup>25</sup> O Jornal O Globo teve acesso ao livro que ainda não foi publicado. No jornal, os dados foram apresentados na forma de gráfico.

Pastore contra-argumenta, reafirmando que todas as formas de remuneração de “tempo não-trabalhado” devem ser registradas como “encargos”, dado que a lei brasileira não permite a contratação sem que itens como o “repouso semanal” sejam pagos (PASTORE, in: O Globo20/11/2005, p.31). O autor cita os Estados Unidos como exemplo de país que não paga essa remuneração. Isto é certamente polêmico, pois, de outra forma, a maioria dos trabalhadores norte-americanos teriam o trabalho dominical como regra. Parece mais pertinente considerar, como Cardoso e Lage, que o repouso remunerado está incorporado tacitamente nos salários dos países da OCDE e em diversos países periféricos, a fim de garantir a subsistência do trabalhadores nos dias em que não trabalham.

Pode-se inferir, portanto, que a carga de encargos apontada por Pastore somente pode ser digna de “crédito”, caso se queira questionar o estatuto de “direito” para a remuneração dos dias de descanso semanal, feriados e dias santos. Isso implicaria defender, como consequência lógica, que aqueles que vendem a sua força de trabalho deveriam trabalhar todos os dias do ano ou que não deveriam receber remuneração de qualquer natureza para a sua reprodução física e social nos dias não trabalhados.

Considerando que parcelas significativas do que se considera usualmente como “encargos trabalhistas” no Brasil são, na verdade, parcelas que estariam embutidas no salário de qualquer forma (como ocorre nos países da OCDE), podemos concluir que o volume dos encargos não seria assim tão alto no Brasil. Mas ainda resta um argumento a Pastore em sua condenação ao padrão brasileiro de encargos sociais incidentes sobre a folha de salários das empresas: a “rigidez” legislativa. Uma das principais frentes de investida do autor contra o modelo brasileiro de relações de trabalho se dirige aos elementos que, na visão dele, constituem os “obstáculos” às livres negociações no país. Esse não é um argumento circunstancial na produção acadêmica de Pastore. Pelo contrário, é comum, em seus textos, que a ênfase das críticas recaia mais sobre o caráter legislado (por oposição a “negocial”) do modelo brasileiro, do que, propriamente, sobre o valor substantivo dos encargos sociais. Pastore defende que a natureza do custo (fixo ou variável) é tão importante quanto o seu valor na determinação de preços ao consumidor, dos salários e do nível de empregos. Ele acredita que o caráter fixo de um custo, independente de seu valor, seria um componente nefasto *per se*, constituindo uma

desvantagem comparativa num contexto de economia aberta, intrinsecamente indutor de efeitos deletérios sobre a economia.

[...] a importância dos encargos não se limita ao seu valor. Para a empresa, trabalhadores e para a toda a economia, é mais vantajoso transformar parte dos encargos em salários do que mantê-los como custos fixos recolhidos a outras fontes. Com essa transformação, a empresa passa a atrelar os salários ao desempenho dos trabalhadores e, portanto, à produtividade – o que não pode ser feito com os encargos sociais legais, compulsórios e permanentes (PASTORE, 1994a, p. 139).

Assim, o autor lamenta que os encargos não sejam passíveis de negociação, caso a caso, entre patrões e empregados. De fato, aqueles são inegociáveis, segundo a nossa legislação. Por outro lado, já existem as formas legais de contratação flexível que permitem a isenção do pagamento de certos encargos e a diminuição do valor de outros, conforme vimos no Capítulo 1 desta dissertação. De qualquer forma, os encargos não estão sujeitos à negociação de forma mais abrangente.

Ocorre que tal argumento se dilui por uma razão muito simples: os salários, no Brasil, já estão sujeitos a negociações coletivas, dotadas da prerrogativa de reduzir o seu valor total durante o período de vigência do acordo ou convenção. Aquelas parcelas fixas dos “encargos” são proporcionais aos salários, já passíveis de redução. Isso dá margem Legal para que as empresas adaptem seus custos com a força de trabalho às suas conveniências conjunturais. Portanto, mesmo que não se negocie os encargos diretamente, é possível reduzi-los na prática.

Devemos reconhecer, entretanto, que essa argumentação explicitada acima não satisfaria totalmente o modo pelo qual Pastore aborda o problema. Adepto de uma perspectiva afim da economia neo-clássica, o autor acredita que o ideal seria embutir todos os encargos no “salário” e torná-lo variável, cujo valor final seria definido pela produtividade do trabalhador. Desse modo, ter-se-ia um suposto ciclo virtuoso no qual os trabalhadores aumentariam a sua produtividade em busca de maiores rendimentos, impulsionando a economia, gerando mais empregos, etc. Ou seja, a argumentação do autor não está levando em conta simplesmente aspectos relacionados ao custo da força

de trabalho, mas também um modo determinado de engajar o trabalhador no processo acumulação via expectativa de maximização da remuneração<sup>26</sup>.

Independente de tomarmos uma posição favorável ou contrária a salários mais variáveis, podemos reafirmar que, em relação ao valor dos encargos, o autor parte de uma premissa equivocada acerca do mercado de trabalho brasileiro: os encargos, definitivamente, não constituem obstáculos significativos para a redução de custos das empresas para com a sua força de trabalho nos períodos de aperto. Considerando que o padrão salarial brasileiro é baixo para os padrões internacionais, que os encargos (que são “normais” para os padrões internacionais) são proporcionais àqueles baixos salários e que os salários podem ser reduzidos via negociação coletiva, os custos com os encargos configuram-se como desprezíveis na prática, enquanto eventuais desvantagens comparativas para o Brasil no contexto de economia globalizada.

Dizer que a rigidez legislativa em torno dos encargos traz revezes às empresas ao nível dos custos significa ter uma concepção excessivamente “formalista” do problema, justamente naquele reino do social mais pragmático e menos formalista de todos que é o mundo dos negócios. A visão de Pastore enfatiza a forma e abstrai da substância, que é o valor efetivo da força de trabalho que, definitivamente, é baixíssimo para os padrões da OCDE e equivalente ao da maioria dos países tidos como “emergentes”.

Feito este exame acerca da remuneração regular dos assalariados, resta agora verificar o pretense peso desproporcional que os custos da demissão de um assalariado alcançariam no Brasil. Alega-se, usualmente, que esta condição diminuiria a dinamicidade da alocação da força de trabalho no país, cujos produtos seriam o desemprego e a desobediência às leis trabalhistas. As empresas evitariam contratar por medo dos custos com a eventual demissão e, por isso, fariam preferencialmente recurso às horas-extras dos já contratados.

Mais uma vez, a reprodução do debate entre Pastore, de um lado, e Cardoso e Lage de outro, simplificará nosso exame. Pastore afirma que “por força da regulação legislada, a dispensa de um trabalhador brasileiro implica despesas de grande monta que ultrapassa

---

<sup>26</sup> Quanto ao problema da relação entre salários e engajamento da força de trabalho no esforço pela acumulação, veremos o limite desta abordagem no próximo capítulo.

a de vários países da União Européia” (PASTORE apud O Globo 20/11/2005, p. 31). Em contraste, Cardoso e Lage promoveram uma comparação entre os custos demissão no Brasil e estes mesmos custos em outros países da América Latina e concluíram que no mercado de trabalho brasileiro esse valor seria muito inferior à média, ficando abaixo inclusive de Chile e México, países usualmente utilizados como exemplos de economias “desreguladas”. Os custos de demissão de um trabalhador com três anos de serviço seriam equivalentes, em dias pagos como indenização, a 186 no México, 180 no Chile, 145 na Argentina e apenas 90 dias no Brasil (Cf. anexos 4 e 5)<sup>27</sup>.

Para resumir a nossa discussão sobre os custos com a força de trabalho no Brasil, podemos dizer que não parece pertinente dizer que a média salarial nacional, incluindo-se aí o tema dos encargos sociais, seja alta em relação aos padrões internacionais ou em relação aos custos totais das empresas. O mesmo vale para os custos com a demissão dos assalariados formais. É certo, porém, que fizemos um exame na maior parte do tempo limitado ao setor industrial. Mas isso se justifica porque os exemplos usados pelos defensores do aprofundamento da flexibilização das normas trabalhistas também se limitam usualmente a tal escopo.

A seguir, vamos verificar de que forma os baixos custo de contratação e dispensa de assalariados vêm impactando o mercado de trabalho, no que diz respeito à alocação do trabalho. O objetivo é confrontar a idéia de que as normas que regulam este mercado atrapalhariam historicamente o dinamismo das contratações e demissões no Brasil.

### **3.2.2 – A flexibilidade histórico-empírica do mercado de trabalho brasileiro quanto à alocação do trabalho.**

Se no item anterior apuramos que o grau de regulação institucional do mercado de trabalho brasileiro não impede que os custos de contratação e desligamento dos

---

<sup>27</sup> No anexo 4 temos o valor dos custos totais da demissão por anos de trabalho no Brasil (multa de 40% sobre o saldo do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço mais um salário para cobrir o aviso prévio). No anexo 5, temos a comparação internacional em relação ao valor da indenização de demitidos com três anos de serviço. A indenização no Brasil para o assalariado desligado com esse tempo de vínculo seria, segundo Cardoso e Lage, de 90 dias de salário (o correspondente a 60 dias de salário como multa sobre o saldo do FGTS e mais 30 dias de aviso prévio), patamar muito inferior aos demais países da amostra.

trabalhadores formais no país sejam relativamente baixos, o corolário esperado é de que este mercado seja consideravelmente flexível quanto à alocação do trabalho<sup>28</sup>.

Com efeito, antes de buscarmos um panorama da flexibilidade empírica verificada no mercado de trabalho brasileiro, faz-se necessário esclarecer quais seriam as características de um mercado de trabalho flexível. Para Camargo,

a flexibilidade do mercado de trabalho tem muitas dimensões. As firmas podem ajustar sua força de trabalho reduzindo ou aumentando salários reais, demitindo ou contratando novos empregados, treinando e reciclando sua mão-de-obra, modificando a estrutura de produção e/ou sua própria estrutura de cargos (CAMARGO, 1996, p. 12).

São muitas as evidências empíricas da flexibilidade histórica do mercado de trabalho brasileiro em relação à alocação da força de trabalho. Em detalhe, veremos aqui 3 períodos: os anos imediatamente anteriores à Constituição de 1988; o período em que passaram a vigorar algumas das novas normas trabalhistas estabelecidas na Constituição Federal; por fim, o período das reformas constitucionais voltadas para a flexibilização da legislação trabalhista. Veremos que a flexibilidade foi uma constante em todas essas fases. Se houve alguma alteração, foi no padrão da flexibilidade, sem significar que em algum momento o mercado tenha estado “rijo” frente às variáveis macroeconômicas e frente aos padrões de competitividade inter-empresarial das respectivas épocas (antes ou depois da liberalização comercial e financeira).

A flexibilidade pode ser medida por alguns indicadores. Um dos mais expressivos refere-se à taxa de desemprego aberto frente ao desempenho macroeconômico (Ibidem, p. 27). Para a conturbada década de 1980, repleta de pacotes econômicos que induziam rápidos movimentos de aceleração e retração do PIB, o mercado de trabalho brasileiro caracterizou-se por uma flexibilidade impressionante, dado que as taxas de desemprego aberto variavam sempre na mesma proporção da atividade econômica, para mais ou para menos. O período de “ajustamento” da taxa de desemprego aberto aos choques econômicos também caracterizava-se por não ser longo. Por exemplo, o desemprego

---

<sup>28</sup> Para José Márcio Camargo, as relações entre custos e flexibilidade do mercado de trabalho podem ser descritas da seguinte forma: “a própria flexibilidade depende do custo do ajuste às deferentes condições econômicas. Se o ajuste não tivesse um custo, a adaptação a mudanças econômicas exógenas seria instantânea e a flexibilidade do mercado de trabalho não constituiria um problema” (CAMARGO, 1996, p. 11-12).

subiu de 6,63% em 1981 para 7,55% em 1983, mas já havia caído para 3,89% em 1986 (CAMARGO, 1996, p. 28).

A Constituição Federal de 1988, que trouxe inovações normativas para a alocação de força de trabalho (como o aumento de 10% para 40% da multa sobre o FGTS para a demissão involuntária), não alterou aquele padrão. É o ano de 1994, caracterizado por mudanças macroeconômicas diversas, que marca o divórcio definitivo (que vinha sendo ensaiado desde 1992) entre PIB e taxas de desemprego no Brasil (Cf. anexo 6).

Para o período pós-estabilização monetária, as taxas de desemprego aberto continuaram refletindo a alta flexibilidade permitida pelas normas que regulam as relações de trabalho no Brasil, embora a partir de um novo padrão de comportamento, mais uma vez, condicionado pelos fatores macroeconômicos, com destaque para a abertura comercial. Na verdade, o mercado de trabalho passou a ter um duplo padrão de relação entre atividade econômica e nível de emprego. Nos serviços e no comércio as taxas de emprego continuaram seguindo o comportamento do PIB, mantendo o padrão de flexibilidade observado na década de 1980. No entanto, o setor industrial passou por uma transformação estrutural marcante no seu padrão de emprego da força de trabalho. Desde a recuperação econômica do segundo semestre de 1992, a geração de postos de trabalho deixou de acompanhar a atividade econômica, processo que se agravou após a implantação do Plano Real, período marcado por um recrudescimento da competição no setor de bens comercializáveis.

É verdade que a maior parte das demissões do período ocorreram ainda no período 1990-1992, quando cerca de 950 mil pessoas ficaram desempregadas no setor (POCHMMAN, 2002, p. 150). No entanto, esse aumento do desemprego expressava em parte a própria recessão da época. O fundamental é que, a partir da abertura comercial, o nível do emprego industrial passou a ser mais determinado pelos “choques realocativos” (CAMARGO, NERI e REIS, 1999, p. 7), resultantes das estratégias empresariais de adaptação às novas condições de competitividade internacional, do que pelo desempenho do PIB. Assim, o segmento industrial brasileiro perdeu alguns milhões de empregos ao longo da década de 1990, e apenas parte do contingente desempregado pela indústria foi absorvido pelos demais ramos da economia (Cf. anexos 7 e 8).

A magnitude do desemprego industrial expressa, evidentemente, que as normas trabalhistas não poderiam ser consideradas elementos enrijecedores do mercado de trabalho. Em especial, a evolução das taxas de desemprego aberto dos últimos anos desafia toda a literatura, acadêmica ou empresarial, que afirma serem elevados os custos de demissão no país. Poder-se-ia argumentar que tal flexibilidade, na década de 1990, teria vindo de mudanças legislativas que visavam dinamizar a alocação do trabalho no país. No entanto, é preciso lembrar que as medidas referentes à flexibilização da alocação do trabalho foram pouco utilizadas<sup>29</sup> e, principalmente, não foram capazes de reverter o baixo dinamismo da geração de emprego no país, principal justificativa de tais medidas (conforme vimos no primeiro capítulo). Assim, se houve algo no modo de regulação do capitalismo no Brasil que determinou as altas taxas de desemprego no período, este dispositivo não deve ser procurado nas normas que regulam o mercado de trabalho (supostamente mais engessado após 1988), mas sim na flexibilização das normas que regem a concorrência entre as empresas, ou seja, na abertura comercial.

Além da taxa de desemprego, outros bons indicadores da flexibilidade alocativa são a “duração do desemprego, o prazo do contrato de trabalho e o índice de rotatividade no emprego” (CAMARGO, 1996, p. 29). Também na década de 1980, números relacionados a estes fenômenos refletiam a flexibilidade do mercado de trabalho de forma inequívoca. Para se ter uma idéia, mesmo nos períodos nos quais a taxa de desemprego era alta, como em 1983, os desligados ficavam pouco tempo sem trabalho: no referido ano, cerca de 27% dos demitidos ficaram sem emprego durante apenas um mês. Em 1990, ano de forte recessão, esse número chegou apenas a 37%. Naquela década, a proporção de trabalhadores desempregados por mais 12 meses jamais chegaria ao patamar 18% (Ibidem). Como é notório, o mercado de trabalho brasileiro perdeu, na década de 1990, a característica do desemprego de breve duração. Mas as normas trabalhistas não podem ser, de modo algum, responsabilizadas por isso. Afinal, já vimos que o problema do desemprego a partir de então tem raiz nas transformações no padrão de emprego da força de trabalho na indústria. Os expedientes normativos de flexibilização de direitos trabalhistas introduzidos a partir de 1998, que tinham como

---

<sup>29</sup> Exceto a lei 8949 de 1994, que permitiu que cooperativas de trabalho prestassem serviço a uma empresa sem fosse configurado o vínculo empregatício nesta relação. Mas, conforme discutimos no capítulo referente às inovações nas normas trabalhistas, não há evidências de que esta lei que teria induzido a massificação de tal prática.

justificativa a geração de empregos, não tiveram qualquer impacto significativo na geração de empregos no período.

Quanto ao tempo de permanência na ocupação, podemos ver, as décadas de 1990 e de 2000 estiveram caracterizadas pelo curto tempo de ocupação (Cf. anexos 9 e 10). As taxas de rotatividade também foram altas nas décadas de 1980 e 1990. Na primeira década, a taxa de rotatividade oscilou muito, num movimento intimamente atrelado à variação do PIB. A partir de meados da década de 1990, quando desemprego passaria a assustar mais, a taxa de rotatividade se estabilizaria enfim, mas num patamar relativamente alto (Cf. anexo 11). Estes dados contestam, sem dúvida alguma, as argumentações favoráveis a uma maior flexibilização nas normas trabalhistas baseadas na suposta falta de dinamicidade para contratar e demitir no Brasil.

Camargo possui opinião polêmica sobre as causas do curto tempo de permanência no posto de trabalho e da alta rotatividade nos postos de trabalho. Diferente do discurso dominante que vê as normas trabalhistas como causadoras de “rigidez” alocativa, o autor argumenta que a multa sobre o FGTS e o seguro desemprego concorrem significativamente para a flexibilidade na alocação da força de trabalho o Brasil. A hipótese de Camargo é que o trabalhador força a sua demissão, principalmente nos momentos de crescimento econômico, para receber aqueles benefícios, que seriam relativamente altos em relação ao valor de seu salário. Por isso, o autor defende que os ganhos dos trabalhadores com a demissão deveriam ser eliminados da legislação (CAMARGO, 1999, p. 33), como forma de estimular contratos mais duradouros e políticas de qualificação profissional mais intensivas por parte das empresas.

Esse arrazoado é contestado por Ramos e Carneiro. Em primeiro lugar, apresentam um argumento teórico: Camargo ignoraria o fator “qualidade do trabalho” na opção do assalariado por forçar a sua demissão. Mas, principalmente, usam três argumentos empíricos para fazer a contestação. Um deles é a evidência de que a rotatividade é maior no setor informal do que no setor formal. Como segundo aspecto, mencionam que a rotatividade também seria pró-cíclica “em muitos mercados de trabalho, qualquer que seja o arcabouço legal-institucional que o regula [...] o caráter pró-cíclico encontrado para o Brasil não pode ser interpretado como um produto das particularidades do país” (RAMOS e CARNEIRO, 2002, p. 54). Finalmente, argumentam que a rotatividade

diminuiu na década de 1990 justamente quando “os benefícios (multa e seguro-desemprego) ampliaram-se, fato que fragiliza as hipóteses sobre uma suposta importância que os benefícios por afastamento teriam sobre a rotatividade” (Ibidem, p. 54).

Em suma, a flexibilidade quanto à alocação da força do trabalho já era alta no Brasil durante a década de 1980 e, mesmo com a instituição de novos direitos pela Constituição Federal de 1988, este padrão permaneceu, a ponto de não impedir os “choques” realocativos da década de 1990. Podemos especular que, em parte, esses choques realocativos tenham sido facilitados pela flexibilização “real” das normas trabalhistas na década de 1990 (que incorpora também a “flexibilização a frio”, a fragilização do aparato fiscalizatório e a generalização das terceirizações), sobre a qual fizemos alusão no primeiro capítulo.

### **3.2.3 – A flexibilidade histórico-empírica do mercado de trabalho brasileiro quanto à remuneração.**

Na década de 1980, a baixa taxa de desemprego vigente durante todo aquele período atravessado por diversos “choques econômicos” indicou que a flexibilidade dos salários reais foi alta no período (CAMARGO, 1996, p. 32), constituindo o meio de ajuste principal utilizado pelas empresas (Cf. anexo 12). A política salarial de então oscilava, ora arrochando salários para auxiliar os esforços para obtenção de superávits comerciais (como em 1983-1985), ora visava conceder ganhos salariais frente à inflação (1981-83 e 1986). Por esta razão, diferentemente do que se poderia imaginar, a política salarial do governo convertia-se num dos principais fatores da flexibilidade dos rendimentos na época. Através das políticas salariais poder-se-ia explicar, inclusive, porque os salários dos empregados formais foram mais flexíveis do que os salários dos trabalhadores sem carteira (URANI, 1996, p. 100).

Na década de 1990 o padrão flexível continuou. Cálculos econométricos aplicados ao mercado de trabalho brasileiro, incluindo toda a década de 1980 e os quatro primeiros anos da década de 1990, levam à conclusão de que mesmo os segmentos menos flexíveis do mercado doméstico seriam tão flexíveis quanto os mercados de trabalho norte-americano e canadense, no que diz respeito ao salário real (Camargo, 1996, p. 33).

O desemprego durante a forte recessão de 1990-1992 teria sido em grande parte amortecido pela flexibilidade dos salários reais no período. A taxa de desocupação subiu de 4% para 6%, sem chegar ao patamar histórico de 8% alcançado durante a década anterior (CAMARGO, NERI e REIS, 1999, p. 3). O rendimento médio no segmento industrial, que demitia trabalhadores massivamente no período, manteve-se basicamente constante. Entretanto, os setores comercial e de serviços, que tinham então o poder de absorver boa parte dos empregos perdidos no setor industrial, fazia-o através da redução dos rendimentos reais dos trabalhadores (Ibidem, p. 10 e 12). O nível salarial em 1992 voltou a subir, na medida em que a economia voltou a crescer (Cf.anexos 13,14, 15 e 16).

Entre 1994 e 1998 ocorreram mudanças conjunturais por causa da abertura econômica. Como os preços dos bens não-comercializáveis subiram em relação aos preços dos bens manufaturados (sujeitos à concorrência internacional de forma mais imediata), os salários reais nos setores de comércio e serviços tiveram margem para se elevar (CAMARGO, NERI e REIS, 1999, p. 17). Os salários do setor industrial também se elevaram com a recuperação econômica, porém, sem expressar os consideráveis ganhos de produtividade do setor durante o período, conforme veremos no próximo capítulo.

Segundo Pochmann, durante os últimos anos, a própria alta rotatividade nos postos de trabalho constituiu-se numa das fontes de maior determinação do “controle empresarial do custo do trabalho no Brasil”, também engendrado pelas políticas de arrocho e de desindexação inflacionária (POCHMANN, 2002, p. 150).

Neste capítulo contestamos a linha de pensamento dominante acerca de quais seriam os impactos das normas trabalhistas sobre o modelo de desenvolvimento no Brasil. Esta afirma que as leis trabalhistas dariam ao mercado de trabalho uma dinâmica rígida, incompatível com as necessidades da acumulação capitalista em tempos de aprofundamento da globalização dos mercados financeiros e de mercadorias.

Resta-nos a tarefa de levantar uma hipótese alternativa, que dê conta de interpretar qual o tipo de influência que as normas trabalhistas exerceram, desde a abertura econômica da década de 1990, sobre a dinâmica da acumulação no Brasil. Há que se supor,

seguindo a definição de “modelos de desenvolvimento” que adotamos, que algum tipo de influência vem existindo.

Mas isso será feito apenas no próximo capítulo. Por hora, temos ainda um desafio: analisar os rumos que a demanda pelo aprofundamento da “Reforma Trabalhista” tomou nos anos posteriores à grande investida flexibilizadora de 1994-1998.

### **3.3 – Reforma Trabalhista Hoje?**

Quando em novembro de 2004 o então Ministro do Trabalho e Emprego, Ricardo Berzoini, afirmou que a reforma trabalhista seria “engavetada” em razão da falta de tempo para que a proposta fosse debatida e para que os atores do Fórum Nacional do Trabalho<sup>30</sup> conseguissem chegar a um relativo consenso social em torno do tema, o presidente da Confederação Nacional da indústria prontamente lamentou, afirmando que aquela seria a “reforma mais importante” de todas para o país (O Globo 15/11/2004, Caderno de Economia).

Essa contradição entre o discurso de uma importante entidade de representação dos interesses empresariais e a interrupção, ao menos temporária, da Reforma Trabalhista, suscita alguns questionamentos: como podemos interpretar o fato de que o bloco social hegemônico continua a reivindicar o aprofundamento da Reforma Trabalhista, mesmo frente às evidências de que o mercado de trabalho brasileiro já está amplamente flexibilizado na prática? Temos ainda uma segunda inquietação, que traz mais elementos para a problematização daquela primeira: porque, a despeito das manifestações públicas de poderosos atores sociais favoráveis a uma nova ofensiva flexibilizadora, a Reforma Trabalhista não tem avançado nos últimos anos?

Essas não são questões triviais e qualquer tentativa de resposta corre risco de ser reducionista, ao abstrair da complexidade dos interesses sociais envolvidos. Afinal, não

---

<sup>30</sup> O Fórum Nacional do Trabalho foi concebido pelo ministério do Trabalho, em 2003, como um “espaço de articulação de propostas para uma reforma sindical e trabalhista que seja fruto do diálogo e da negociação entre todos os atores sociais. Trabalhadores, empresários e poderes públicos decidirão juntos o futuro das relações de trabalho no Brasil”.

há homogeneidade no comportamento dos próprios grupos funcionais (empresários, trabalhadores e Estado), bem como também é difícil determinar o peso político de cada um, em relação à definição dos rumos da Reforma Trabalhista. De qualquer forma, não nos furtaremos aqui a tentar dar uma resposta parcial àquelas questões levantadas, levando em conta a nossa idéia de que existe no Brasil um novo bloco social hegemônico que vem conseguindo, em grande parte, reconfigurar as relações entre Estado, Capital e Trabalho ao seu projeto anti-estatista e internacionalizante. Concentrar-nos-emos em tentar interpretar a postura empresarial em relação à Reforma Trabalhista hoje.

Há uma dupla possibilidade de interpretação para o fato de que as entidades de representação empresarial continuam a demandar mais flexibilização. Uma não exclui a outra propriamente:

- 1) As entidades estariam simplesmente agindo de acordo com a sua visão de mundo contemporânea, afim ao neoliberalismo ideológico. Nesta interpretação, as entidades não estariam agindo por “interesse”, mas por crença, afinidade ideológica.
- 2) Uma segunda resposta diria respeito a uma urgente necessidade de legitimação política: as entidades de representação patronal estariam moralmente constrangidas pelo fato de que o mercado de trabalho brasileiro teve as suas normas amplamente flexibilizadas ao arrepio da Lei por parte da ação empresarial atomizada. Dada a evasão generalizada em relação às regras legais, busca-se destruir ou modificar a própria legislação como forma de legitimação moral. Neste caso, as entidades patronais teriam o “mérito” de tentar adequar o funcionamento da acumulação a um repertório de regras legitimamente aceitas. Ocorre que tal adequação teria como finalidade o nivelamento “por baixo” dos Direitos Trabalhistas, tendo mais como parâmetro as práticas reais já em curso nas relações de trabalho brasileiras do que uma discussão acerca do que seria “justo” ou não.

Independente, da escolha analítica que se faça, o importante é marcar que o aprofundamento da Reforma Trabalhista não parece ser urgente ao regime produtivo. Sua necessidade está circunscrita aos problemas de legitimidade ou sustentação ideológica do modelo de capitalismo que vigora no país. Caso a reforma avance ainda mais, talvez suas consequências não sejam de grande dimensão para a configuração

sócio-econômica brasileira. Cremos que as conseqüências econômicas mais gerais da existência de normas trabalhistas flexíveis no Brasil podem ser vistas a olho nu já no presente, dado que boa parte da agenda da Reforma Trabalhista já está mesmo esgotada na prática, pela conjunção entre a flexibilização à frio, as Reformas ocorridas no período 1994-1998, e mesmo por causa da herança normativa contida na Constituição de 1988, que consagra grande liberdade para a flexibilização salarial e para a alocação da força de trabalho nos acordos coletivos.

Exceto, talvez, em relação à idéia de se diminuir a multa sobre o FGTS para as demissões involuntárias. Com a aprovação desta medida, os custos com a demissão dos assalariados ficariam ainda mais baixos, podendo ter impactos sobre salários (menor suporte ao desemprego aumentaria a oferta de trabalho barato) e sobre a alocação da força de trabalho, cujos resultados preferimos não especular aqui, afinal, não há na própria literatura econômica um consenso acerca do efeito sobre o nível de emprego provocado pelas proteções aos desempregados.

Sem querer subestimar a influência política dos atores sociais contrários ao aprofundamento da flexibilização das normas trabalhistas no Brasil (cujas fileiras contam com poderosos sindicatos, juízes do Trabalho, membros do poder executivo, entre outros), é possível dizer que a agenda da Reforma Trabalhista não tem avançado, em larga medida, pelo fato de que a mesma não aparece como uma questão essencial para os empresários. As variáveis institucionais que parecem constituir dificuldades efetivas para a acumulação no Brasil hoje estariam relacionadas à questão tributária e às taxas de juro. Ou, pelo menos, é sobre essas questões que os empresários têm concentrado o seu esforço de “contrapropaganda” na esfera pública nos últimos anos.

Um sintoma da relativa obsolência de uma nova onda de Reforma Trabalhista, do ponto de vista dos interesses econômicos empresariais, é o fato da FIRJAN ter maiores preocupações com a aceitação do espírito de colaboração por parte dos sindicatos nas negociações coletivas do que propriamente com o estatuto atual das leis que regulam as relações de trabalho em si (Cf. FIRJAN 2000 e capítulo 1 da presente dissertação). É verdade que uma das maiores queixas dos empresários está voltada para a existência de regras “inegociáveis” pela legislação atual, cujo exemplo mais citado diz respeito ao valor dos encargos sociais. Porém, como já argumentamos nesta dissertação, este tipo

de queixa é puramente formal, dado que o valor total dos custos com a força de trabalho numa empresa pode ser rebaixado através das negociações coletivas. Cremos que, assim, configura-se um quadro no qual a iniciativa das representações de classe por alterar a legislação possui mais uma preocupação “moralizadora” do que prática. Dizendo ainda de outro modo, buscaram-se ganhos não no terreno do regime de acumulação, mas sim na legitimação do bloco social hegemônico.

Há, entretanto, ainda algo a ser dito sobre o suposto ideário “negocial” que a Reforma Trabalhista até aqui empreendida estaria encarnando. É possível observar algumas evidências de que o caráter das demandas empresárias teve muito mais um caráter propriamente “classista” do que Liberal, dado que algumas das medidas propostas e aprovadas não se furtavam a colocar o Estado numa posição reguladora, desde que em benefício dos interesses dos empresários. Temos dois exemplos desta aparente contradição entre “espírito” e “legislação”: a obrigatoriedade de que os trabalhadores negociem seus Direitos nas Comissões de Conciliação Prévia (nos setores econômicos ou empresas onde uma CCP esteja instalada) e a proibição de que as negociações coletivas estabeleçam indexações salariais ou reajustes nos salários a título de ganhos de produtividade “não amparados em indicadores objetivos, aferidos por empresa” (Medida Provisória 1053/95, artigo 13). A medida teve origem na interação entre empresários e economistas especializados em relações de trabalho, enquanto a segunda teve origem no próprio aparelho de Estado, preocupado com a contenção da inflação a partir da consolidação do Plano Real.

O comportamento do Sindicato Nacional dos Fabricantes de Veículos Automotores (SINVEA) diante da greve dos metalúrgicos de montadoras e autopeças do Estado de São Paulo, no ano de 2000, também mostrou a falta de compromisso do empresariado com a “auto-composição de conflitos” enquanto um fim em si mesmo. Neste episódio, o sindicato patronal recorreu à Justiça do Trabalho para resolver o impasse nas negociações salariais, fato que não ocorria em São Bernardo desde 1976. Desde essa data, empresas e trabalhadores vinham resolvendo as suas desavenças sem o recurso a terceiros (RODRIGUES, 1999, apud CARDOSO, 2003, p. 58).

Todos esses episódios, independente das distintas origens, mostram que o compromisso com o “negociado sobre o legislado”, tantas vezes propalado pelos empresários

enquanto a corporificação dos valores democráticos nas relações de trabalho, é, muitas vezes, meramente instrumental. Parecem indicar que aquilo que esteve em jogo nas transformações no modo de regulação do capitalismo no Brasil, na última década e meia, foi menos um compromisso para com o esvaziamento do papel do Estado nestas funções de regulação do que com um projeto deliberado de redistribuição as capacidades políticas entre Capital e Trabalho em favor do primeiro.

### **3.3.1 Parêntese: Normas Trabalhista e as Micro/Pequenas Empresas**

Como último aspecto a ser destacado sobre a eventualidade de uma nova onda de flexibilização trabalhista, cabe falar aqui do problema das “micro” e “pequenas empresas”. Alguns defensores da flexibilização do Direito do Trabalho buscam neutralizar o argumento de que os salários no Brasil são baixos, evocando as dificuldades financeiras das numerosas empresas de pequeno porte que existem no país, para quem os custos com a força de trabalho seriam altos “em absoluto” e, portanto, de nada valeriam as comparações com os salários internacionais. Ao mesmo tempo, dado os novos formatos “enxutos” das grandes empresas, é comum que se deposite grande esperança no potencial gerador de emprego das empresas menores. Dada a expressividade numérica dos micro/pequenos empresários e a própria sensibilidade que a classe política vem demonstrando em relação às demandas deste segmento, é possível imaginar que novas tentativas de se promover uma Reforma Trabalhista no País sejam feitas em seu nome. Há quem defenda uma flexibilização das normas trabalhistas específica para o setor, como o próprio Pastore.

A despeito da decisão política que deve ser tomada em relação ao tema, podemos sugerir que, de qualquer forma, essa demanda social deve ser entendida menos como um efeito da suposta rigidez do mercado de trabalho brasileiro que de sua flexibilidade real histórica, aprofundada ainda mais na década de 1990. Na verdade, é preciso considerar que a atual “hipertrofia” das pequenas empresas no Brasil é, em larga escala, um produto das precarização das condições de trabalho de milhares de assalariados ou ex-assalariados no país. O rebaixamento salarial ou a perda do emprego têm incentivado muitos trabalhadores a se lançarem num “vôo cego” ao mundo dos negócios como alternativa à precarização. Assim, estes contingentes deixam a condição de serem

potenciais defensores dos direitos sociais garantidos pelo Estado e passam a ver a interferência deste na regulação das relações de trabalho como a fonte de sua eventual ruína no mundo dos negócios. Mesmo que muitos não se “empresariem” de fato, fica-lhes tal expectativa, muito estimulada pela indústria da comunicação, governo e entidades do “Sistema S”.

Pesquisa amostral recente do SEBRAE demonstra a magnitude desse movimento em direção ao empresariamento entre os assalariados de alta escolarização desligados (em geral por demissão involuntária) de setores em situação de reestruturação produtiva: no setor automobilístico do ABC paulista, 32% dos desligados com nível superior abriram empresas; no setor calçadista do Vale dos Sinos (RS), 100% dos que tinham nível superior e 33% dos que tinham segundo grau completo tornaram-se empresários; no setor sucroalcooleiro da Zona da Mata de Pernambuco e Alagoas, 37% dos que tinham curso superior formaram negócios próprios (SEBRAE, 2004a, p. 47). Outra pesquisa amostral, também produzida pelo SEBRAE, indica que 37% dos micro/pequenos empresários que tiveram que fechar um negócio no Brasil em 2004 eram ex-assalariados até o momento de abrir a empresa, sendo 30% de empresas particulares e 7% de empresas públicas (SEBRAE, 2004b). A mesma investigação apurou que 20% dos tiveram a empresa extinta naquele ano apontaram o desemprego efetivo como a principal motivação para abrir o negócio ora falido (Ibidem, p. 42).

Alguns dados atestam que essa difusão das empresas de pequeno porte ocorre fundamentalmente em países periféricos, nos quais os direitos sociais dos trabalhadores são mais rebaixados: o Brasil é o sétimo colocado no mundo; o Peru está em primeiro lugar, seguido por Uganda, Venezuela, Equador, Índia e China (país talvez não tão periférico, mas certamente deficitário em Direitos Trabalhistas). Por outro lado, países economicamente exitosos e ainda repletos de sindicatos fortes e de trabalhadores portadores de direitos profundos possuem baixíssima quantidade de pequenas empresas, tais como Finlândia, Bélgica, Dinamarca, Holanda, Noruega e Suécia. Mesmo Estados Unidos, Reino Unido e Alemanha situam-se em faixas intermediárias do *ranking* (SEBRAE, 2004c, p. 22). Mas o principal indicador a ser levado em conta nessa comparação é o da “motivação”: nos países centrais o “empreendedorismo por necessidade” é praticamente nulo, enquanto no grupo dos periféricos este tipo de

motivação é altamente significativa e diretamente proporcional ao número de pequenas empresas (SEBRAE, 2004c, p. 22).

Sugerimos aqui, que a questão que de fundo a ser resolvida pela sociedade, em relação ao ordenamento das relações de trabalho no seio das micro/pequenas empresas é a seguinte: pretende-se manter um modelo de capitalismo que produz um exército de empresários cujo sucesso depende do emprego de assalariados desprotegidos e mal pagos, ou pretende-se evitar a reprodução ampliada do “empreendedorismo por necessidade” a partir da garantia de condições de assalariamento melhores? A internacionalização do capitalismo torna qualquer definição sobre o modelo nacional de regulação do capitalismo difícil, mas a questão deve ser, pelo menos, adequadamente colocada, contra qualquer resposta dada em nome da suposta “inexorabilidade” de um processo social em curso. A sociologia tem o poder de evidenciar a possibilidade da *heterodoxia*. Não foi outro o objetivo deste pequeno tópico.

## **CAPÍTULO 4 – Direitos Flexíveis e Acumulação no Brasil: Um Capitalismo do Medo?**

### **4.1 - Uma hipótese alternativa: flexibilização trabalhista e a forma de engajamento da força de trabalho**

Temos visto que o discurso dominante afirma basicamente duas coisas: a) premissa: o mercado de trabalho brasileiro seria muito rígido por causa das leis trabalhistas; b) consequência: essa característica da regulação das relações de trabalho no Brasil tornaria os custos para com a força de trabalho muito elevados e dificultaria o seu uso “variável” (basicamente em termos de quantidade de trabalhadores, remuneração e jornada de trabalho) num contexto de recrudescimento da competitividade global.

Dado já termos contestado a premissa referente à rigidez normativa, mostrando, inclusive, que o suposto corolário também está equivocado (considerando que o padrão de uso da força de trabalho tem tido um perfil altamente flexível nos últimos 25 anos), nosso desafio agora será desenvolver uma hipótese alternativa sobre as relações contemporâneas entre as normas trabalhistas e modelo de desenvolvimento no Brasil.

A idéia que defenderemos aqui é a seguinte: as normas trabalhistas realmente flexíveis que incidem sobre o mercado trabalho brasileiro impactam o modelo de desenvolvimento *no modo pelo qual os trabalhadores se engajam no esforço pela acumulação*. Em termos mais concretos, argumentaremos que a inserção mais definitiva da economia nacional na globalização econômica, a partir da década de 1990, teria induzido os trabalhadores a se engajarem subjetivamente na reprodução do capital a partir da incerteza ou insegurança sócio-econômica. O medo do desemprego ou da ocupação de postos de trabalhos ainda mais precários estaria se convertendo no principal fator motivacional para que os trabalhadores se esforcem por produzir mais ou para que renunciem a benefícios trabalhistas ou ganhos salariais. Essa especificidade do caso brasileiro, que está longe de ser uma exclusividade, ficará mais clara a partir da exposição teórica que faremos a seguir.

Na verdade, o problema do engajamento da força de trabalho nos processos produtivos vem crescentemente sendo considerado como um dos problemas centrais do capitalismo

entre sociólogos e economistas. Por exemplo, é a partir desta variável que Leborgne e Lipietz explicam parte da derrocada (pelo lado da “oferta”)<sup>31</sup> do modelo de desenvolvimento fordista nos países da OCDE. Segundo eles, a força de trabalho passou a se desengajar paulatinamente do processo produtivo na passagem da década de 1960 para 1970:

[...] os ganhos de produtividade engendrados pelo taylorismo começaram a desacelerar, apesar de uma intensidade crescente do capitalismo (...) Pedia-se a uma classe operária cada vez mais educada que trabalhasse sem refletir, o que era ao mesmo tempo ineficiente (do ponto de vista capitalista) e insuportável (do ponto de vista dos assalariados). Posto que o poder aquisitivo continuava a crescer, as taxas de lucro caíram, seguidas pelas taxas de investimento. O desemprego começou a crescer, pesando sobre a arrecadação do Welfare State (LEBORGNE e LIPIETZ, 1990, p. 22-23).

A variável “forma de engajamento da força de trabalho” também seria fundamental para definir os modelos de desenvolvimento flexíveis que viriam substituindo o fordismo internacionalmente. Até porque a revolução tecnológica da microeletrônica teria agravado a necessidade do engajamento subjetivo dos trabalhadores nos processos produtivos.

Ora as virtudes reconhecidas às máquinas (supõe-se que elas não se cansam nunca nem fazem greve) são contrabalançadas pela possibilidade de pães. A taxa de disponibilidade de uma seção automática pode ser reduzida em 30 ou 50%, a menos que operadores manuais sejam capazes de, imediatamente, compensar as operações interrompidas. Isto levanta todo o problema do engajamento e da qualificação dos operadores [...] A ‘revolução eletrônica’, portanto, mais exacerba do que resolve a questão subjacente à crise do paradigma fordista, ou seja, a questão do engajamento ou não do operador direto. É neste ponto que os ‘modelos de desenvolvimento do futuro’ começam a se diferenciar (Ibidem, p. 25-26).

No entanto, como já vimos no capítulo 2, Leborgne e Lipietz observam que a tecnologia não determina por si uma série de aspectos fundamentais do modelo de desenvolvimento, tais como a regulação dos contratos de trabalho, da concorrência (inter-empresas ou inter-trabalhadores), a repartição entre o que será a renda do Capital

---

<sup>31</sup> Do lado da demanda, citam como causa principal a internacionalização econômica que comprometeu a gestão nacional da demanda. Os autores afirmam que ter uma compreensão da crise do fordismo que integre também a demanda seria importante para fugir dos enfoques liberais que enfatizam apenas a crise de lucratividade. Leborgne e Lipietz p. 21.

ou a renda dos trabalhadores e, é claro, nem a forma de engajamento da força de trabalho. Assim, os autores elaboraram uma tipologia para definir os modelos de desenvolvimento, todos de características “flexíveis” em relação ao passado, que estariam em movimento (nas mentes ou práticas) na busca por substituir o antigo fordismo. Tal tipologia envolve duas variáveis: a forma de engajamento e a forma de contrato de trabalho. Leborgne e Lipietz observam a emergência de três modelos básicos de engajamento, que podem ser usados tanto com contratos rígidos quanto com contratos flexíveis, mas que sempre tenderiam a se “normalizar” em apenas uma dessas formas de contrato. Façamos antes, porém, apenas a ressalva de que o texto foi escrito em 1990 e pode já estar com suas avaliações conjunturais defasadas.

- a) *Neo-taylorista*: teria em comum com o antigo fordismo o “engajamento paradoxal” (esforço sem adesão subjetiva e participação intelectual) do trabalhador. Neste, a separação entre concepção e execução das tarefas seriam estanques, localizados em momentos diferentes do próprio processo produtivo e distribuídos a diferentes segmentos de trabalhadores. A diferença em relação ao passado é o fato do modelo suprimir as garantias e benefícios típicos do fordismo. A flexibilidade estaria situada, portanto, na precariedade do vínculo contratual. Esta teria sido a forma de engajamento mais típica nos EUA, Reino Unido e França.
- Conseqüências - destruição de direitos laborais, negação da diferença de interesses entre Capital e Trabalho (LEBORGNE e LIPIETZ, 1990, p.36), polaridade das qualificações e dualismo no mercado de trabalho e na sociedade.
  - Variante com contrato rígido - as empresas e/ou territórios produtivos que mantêm o engajamento paradoxal junto com o vínculo contratual rígido não estariam questionando o fordismo, mas apenas lhe dando alguma sobrevida localizada.
- b) *Californiano*: supõe o engajamento subjetivo individual associado ao contrato flexível. A face “positiva” do engajamento geralmente se baseia na diferenciação do salário em função do desempenho, mas também na inserção do trabalhador na “cultura da empresa”. Seria o modelo do Vale do Silício, de São José dos Campos e da Terceira Itália (Ibidem, p. 28-29).

- Variante com contrato rígido – seria o modelo “voluntarista” de engajamento. Pouco típico.
- c) *Kalkariano*: engajamento coletivo com a contrapartida do contrato rígido. A transição do modelo produtivo seria negociada com os sindicatos. Constituiria, segundo os autores, uma espécie de utopia para o Trabalho (porque o próprio engajamento ou “participação” seria uma demanda da classe descontente com o velho *taylorismo*). O modelo seria adotado com êxito no Japão, nos países escandinavos, Alemanha e Itália do norte. “O Patronato aproveita as vantagens de uma evolução tecnológica menos intensiva em capital e mais produtiva, e os trabalhadores vêem garantidos uma maior segurança de empregos, salários mais altos e/ou menos tempo de trabalho” (LEBORGNE e LIPIETZ, 1990, p. 28).
- Variante com contrato flexível: seria uma variante incoerente (não haveria contrapartida alguma para que a adesão subjetiva do Trabalho se realizasse coletivamente) e de ocorrência empírica desprezível. Mera utopia patronal.

Estamos expondo a discussão de Leborgne e Lipietz a título de ilustração de como o problema do engajamento dos trabalhadores no processo produtivo pode ser considerado um aspecto central das inquirições voltadas para ao esclarecimento da “natureza” de um modelo de desenvolvimento em curso em qualquer território. Mas os comentários dos autores acerca do “neotaylorismo” certamente nos fornecem certos *insights* para a análise do caso brasileiro, no qual supomos haver uma relação entre normas trabalhistas flexíveis e a forma de engajamento da força de trabalho a partir de 1990, catalisados pela abertura comercial e financeira.

Boltanski e Chiapello são também autores contemporâneos que colocam o problema do engajamento da força de trabalho como um dos principais para a acumulação capitalista. Os autores recuperam a questão weberiana do “Espírito do Capitalismo” de forma original. Segundo eles, a acumulação capitalista necessita de estímulos morais externos para perdurar, ou seja, de um “espírito”, caracterizado por conjunto de crenças associados à ordem capitalista que justifique socialmente o engajamento das pessoas em seus modos de operação. Não fosse assim, o processo abstrato de “acumulação pela acumulação” (que definiria o capitalismo enquanto modo de produção) apresentar-se-ia como “absurdo”, isento de sentido até mesmo para os seus maiores beneficiários. O

“espírito do capitalismo” faria habitualmente, segundo aqueles autores, três tipos de promessas: “heroísmo pessoal”, “segurança” e “bem-comum”. Os autores aceitam a opinião de certos “psicólogos do trabalho” que afirmam ser fraco o vínculo salarial enquanto fonte de compromisso e entusiasmo para com as tarefas laborais: “o salário constituiria, em resumo, uma razão para permanecer num emprego, não para implicar-se nele”<sup>32</sup> (BOLSTANSKI e CHIAPELLO, 1999, p. 41) .

Também segundo Boltanski e Chiapello (1999), o espírito do capitalismo teria uma dupla e contraditória função: por um lado limitaria a acumulação (impondo-lhe imperativos morais) ao mesmo tempo em que, de outro, permitiria o engajamento subjetivo das pessoas no esforço de gerar valor incessantemente. Cabe ressaltar que, segundo tal perspectiva sobre o capitalismo, não se poderia entender as crenças associadas à acumulação enquanto modalidades de “falsa consciência”, mas de enunciados normativos que seriam o tempo inteiro submetidos a “provas de realidade” (Ibidem, p. 69), principalmente por via do Direito. Aborda-se o problema por um viés “pragmatista”: caso as crenças associadas ao capitalismo fossem o tempo inteiro derrubadas ao serem submetidas às provas de realidade cotidianas, a acumulação passaria por uma profunda crise de legitimação que teria como efeito uma sensível crise produtiva (como de fato ocorreu em alguns momentos da história do capitalismo, como em 1960/1970).

Mas isso não significa que o capitalismo prescindia do uso da “força”, entendida como a ação social isenta de justificação moral. Boltanski e Chiapello (1999) consideram que, desde a crise do fordismo, o capitalismo viria se caracterizando pelo recurso à força, ao desarticular as antigas provas de legitimidade às quais ele estava submetido, como os Direitos do Trabalho. Esta desarticulação se daria a partir de dois tipos de “deslocamento” do Capital: deslocamento em relação à norma instituída (por exemplo, transformando as formas organização do trabalho nas empresas – as empresas “enxutas”) ou o deslocamento espacial, que busca territórios onde as provas não estão instituídas. Assim, a dinâmica capitalista estaria destituída dos antigos compromissos com a justiça social, típicos das décadas intermediárias do século XX. Essa avaliação de que o capitalismo contemporâneo recolocaria a “força” no centro de seu *modus*

---

<sup>32</sup> Tradução do próprio autor da dissertação.

*operandi*, também fornece algumas pistas para a análise do modelo de desenvolvimento no Brasil recente.

Cabe agora, para esclarecermos melhor a nossa hipótese, voltarmos mais especificamente para o problema das relações entre insegurança sócio-econômica e engajamento no processo produtivo. Pelo menos desde *A Situação da Classe Trabalhadora em Inglaterra* de Engels, publicado em 1845, existe uma corrente teórica que identifica uma espécie de manufatura<sup>33</sup> sistêmica da insegurança sócio-econômica, via concorrência aberta entre trabalhadores livres e apartados dos meios de produção, que viria induzir a aceitação de condições rebaixadas de trabalho e remuneração pela força de trabalho:

Ora esta concorrência dos trabalhadores entre si é o que há de pior nas condições de vida atuais do proletariado, é a arma mais afiada da burguesia contra o proletariado. Daí que os trabalhadores se esforcem por suprimir esta concorrência associando-se. Daí que a burguesia se enraiveça contra essas associações e grite triunfalmente cada vez que lhes aflige uma derrota.

O proletariado tem falta de tudo; entregue a si próprio, não pode viver um único dia (...) E se o operário for suficientemente louco para preferir morrer de fome, em vez de se submeter às 'justas' propostas dos 'burgueses, seus superiores naturais'? Pois bem! Em breve se encontrará outro que aceite; há muitos proletários no mundo e nem todos são suficientemente insensatos para preferir a morte (ENGELS, 1975, p. 114).

Por isso, pode-se dizer que uma das explicações mais clássicas sobre as razões que levam os trabalhadores a agir em prol da acumulação, seja pela intensificação de seus ritmos de trabalho, seja pela resignação frente à sua posição subordinada em termos decisórios e salariais nas firmas, passa justamente pela idéia da força: os trabalhadores não teriam alternativa a não ser aderir.

A reparação teórica de uma explicação desse tipo pode ser explicada pela própria regressão “civilizacional” do capitalismo, em termos de concessão de contrapartidas ao Trabalho, fenômeno bem apontado por Boltanski e Chiapello. É verdade que existe uma parcela da força de trabalho mundial que possui estímulos “positivos” para consentir ao engajamento. São aqueles conhecidos na França como “quadros”: assalariados

---

<sup>33</sup> A idéia de “manufatura” da incerteza sócio-econômica está em Acselrad, 2005.

detentores de cargos diretores ou técnicos (BOLSTANSKI e CHIAPELLO, 1999, p. 59) para quem, segundo aqueles autores, parece estar surgindo um novo “Espírito do Capitalismo” promissor de realização pessoal, excitação, mobilidade (*versus* rotinização), conectividade social etc.

No entanto, para uma parcela abrangente do mercado de trabalho dos países periféricos, como o Brasil, essas promessas parecem ter pouca influência ainda. Mesmo em grande parte dos países da OCDE, em particular naqueles que Leborgne e Lipetz identificam como territórios majoritariamente *neo-tayloristas*, não há evidências de que os trabalhadores mais desqualificados estejam subjetivamente adictos às promessas do novo espírito flexível do capitalismo, mas sim simbolicamente submetidos aos reveses da nova fase de insegurança nos postos de trabalho. Os próprios Boltanski e Chiapello convergem para essa idéia. Para eles, o capitalismo contemporâneo estaria padecendo de uma séria crise de legitimação por não conter, em seu espírito, um compromisso bem estabelecido com a noção de bem-comum. Assim, o processo de acumulação teria a sua mobilização humana ameaçada pela “redução de suas justificações a uma argumentação mínima em termos da necessária submissão às leis da economia” (BOLSTANSKI e CHIAPELLO, 1999, p. 41).

Castel também observa uma regressão do capitalismo às suas formas mais socialmente inseguras, no que diz respeito à garantia da reprodução sócio-material dos trabalhadores. Esse tipo de insegurança teria caracterizado o capitalismo liberal do século XIX, mas tal modelo teria sido superado pela emergência de um sistema de proteção social (integrante do modo de regulação *fordista*) assentado sobre dois dispositivos básicos: a organização dos trabalhadores por grupos homogêneos e o Estado Social que promovia medidas voltadas para a manutenção da coesão do tecido social.

Esse segundo modelo teria começado a ruir na década de 1970, com a nova onda de internacionalização econômica, em cuja dinâmica não tem havido a elaboração de formas de proteção social correspondentes a esse estágio do desenvolvimento do capitalismo, caracterizado pela erosão do papel regulador dos Estados Nacionais (CASTEL, 2005, p.66-68). Desta maneira, pode-se interpretar que a internacionalização econômica estaria recolocando o problema levantado por Engels: a concorrência

generalizada entre trabalhadores livres e despossuídos, agora em escala propriamente global, estaria nivelando por baixo as proteções sociais em todo o mundo, ao conceder prêmios (“rebaixados”) aos trabalhadores menos organizados e mais propensos à docilidade nas relações de trabalho.

Pierre Bourdieu foi mais um autor que apontou a disseminação deliberada da precariedade social contemporânea enquanto um “regime político” específico, destinado a obter a docilidade dos trabalhadores no esforço pela acumulação. Para ele, teríamos hoje um regime de exploração de novo tipo, assentado na concorrência pelo emprego em escala propriamente mundial, o qual seria bem designado pelo epíteto “flexploração”. O trecho a seguir foi retirado de uma palestra do autor, o que explica o tom informal do mesmo.

A precariedade se inscreve num **modo de dominação** [grifo do autor] de tipo novo, fundado na instituição de uma situação generalizada e permanente de insegurança, visando obrigar os trabalhadores à submissão, à aceitação da exploração. Apesar de seus efeitos se assemelharem muito pouco ao capitalismo selvagem das origens, esse modo de dominação é absolutamente sem precedentes, motivando alguém a propor aqui o conceito ao mesmo tempo muito pertinente e muito expressivo de **flexploração** [grifo do autor]. Essa palavra evoca bem essa gestão racional da insegurança, que, instaurando, sobretudo através da manipulação orquestrada do espaço da produção, a concorrência entre os trabalhadores entre os países com conquistas sociais mais importantes, com resistências sociais mais organizadas – características ligadas a um território e a uma história nacionais – e os trabalhadores dos países menos avançados socialmente, acaba por quebrar as resistências e obtém a obediência e a submissão, por mecanismos aparentemente naturais, que são por si mesmos sua própria justificação. Essas disposições submetidas produzidas pela precariedade são a condição de uma exploração cada vez mais “bem-sucedida”, fundada na divisão entre aqueles que, cada vez mais numerosos, não trabalham e aqueles que, cada vez menos numerosos, trabalham, mas trabalham cada vez mais. Parece-me, portanto, que o que é apresentado como um regime econômico regido pelas leis inflexíveis de uma espécie de natureza social é, na realidade, um **regime político** [grifo do autor] que só pode se instaurar com a cumplicidade ativa ou passiva dos poderes propriamente políticos (BOURDIEU, 1998, p. 124-125).

Para passarmos para uma discussão mais empírica sobre as relações entre insegurança sócio-econômica e modelo de desenvolvimento, a observação do caso norte-americano contemporâneo pode ser frutífera para a nossa investigação. O trabalho de Kate

Bronfenbrenner sobre o caso dos Estados Unidos, intitulado *Uneasy Terrain: The Impact of Capital Mobility on Workers, Wages, and Union Organizing*<sup>34</sup> é uma das inspirações da presente dissertação. Neste, a autora mostra como os trabalhadores dos EUA foram responsáveis pela vigorosa retomada do crescimento norte-americano na década de 1990, praticamente dobrando a sua produtividade em relação ao último surto de crescimento ocorrido 30 anos antes, mas tendo sido beneficiados de modo muito limitado, por causa das ameaças patronais de fechar estabelecimentos ou de realocar os mesmos para áreas menos sindicalizadas (especialmente para o México, a partir da assinatura do NAFTA, e mais tarde também para a China).

Durante aquela década, o PIB americano cresceu cerca de 4% na média anual (resultado ainda mais relevante se considerada a crise da década anterior) e os lucros das empresas cresceram notavelmente (BRONFENBRENNER, 2000, p.1). A explicação para este fenômeno foi dada na época pelo próprio presidente do *Federal Reserve*, Alan Greenspan: o crescimento continuado esteve baseado na “restrição à compensação dos trabalhadores”, cujo poder de barganha fora enfraquecido pela sensação de insegurança vigente em relação aos seus postos de trabalho (GREENSPAN apud BRONFENBRENNER, 2000, p. 3). Neste período de grande incremento da produtividade do trabalho, crescimento dos lucros das empresas, e mesmo da diminuição do nível de desemprego (cujos patamares seriam comparáveis aos da década de 1960), pesquisas mostraram que os assalariados norte-americanos estiveram três vezes mais inseguros em relação aos seus postos de trabalho que durante a recessão de 1980-1981. Cerca de 90% dos trabalhadores se mostravam temerosos de perder o emprego, enquanto 80% chegavam a temer pelos empregos das novas gerações (Ibidem, p. 4).

Um dos principais expedientes utilizados para enfraquecer os sindicatos, concluiu o estudo da autora, teria sido o uso generalizado da ameaça verbal explícita, por parte dos empregadores, de eliminar postos de trabalho (deslocalização ou fechamento) justamente nos períodos das campanhas salariais ou de formação de um novo sindicato (ato considerado ilegal pela legislação sindical daquele país). O estudo aferiu a ocorrência de ameaças em 68% das campanhas sindicais nas empresas “potencialmente

---

<sup>34</sup> “Terreno Inquieto: o Impacto da Mobilidade do Capital sobre os Trabalhadores, Remuneração e Organização Sindical”. Tradução do autor da dissertação.

móveis”. Mesmo nas empresas consideradas menos móveis, as ameaças estiveram presentes em 36% por cento das campanhas (BRONFENBRENNER, 2000, p. v). A autora constatou que as campanhas sindicais foram consideravelmente mais derrotadas quando houve a ameaça.

É claro que o medo dos trabalhadores norte-americanos tinha lastro empírico. As políticas de liberalização comercial e de investimentos incentivavam os empregadores a adotar as “chantagens do desemprego”, e, de fato, cerca de 3,2 milhões de postos de trabalho foram perdidos pelos EUA, por causa de relações comerciais deficitárias entre 1992-2000. No entanto, a questão de fundo, levantada por Bronfenbrenner, é que as ameaças de deslocamento ou fechamento de plantas eram meramente táticas anti-sindicais na maior parte dos casos. Não havia disposição real de se fechar ou re-espacializar os empreendimentos na maioria das vezes, o que foi possível constatar pelo fato de que, onde os sindicatos se organizaram a despeito de tudo, as empresas não levavam à frente as ameaças feitas durante as campanhas sindicais.

Outro fator que concorre para a idéia de que as ameaças eram meras “estratégias” para intensificar os ritmos de trabalho e conter salários, foi a constatação de que as “chantagens” não estiveram vinculadas às firmas que enfrentavam dificuldades financeiras efetivas: a conclusão da autora foi que as ameaças tinham mais a ver com a “disposição” dos próprios empregadores de utilizar tal recurso, independente de estarem com dificuldades financeiras ou não. Cabe mencionar também, mais uma vez, que o nível de desemprego esteve relativamente baixo, porém, mesmo assim os trabalhadores se sentiam bem mais inseguros em seus postos de trabalho do que em períodos anteriores nos quais o desemprego efetivo era maior. Observou-se no caso dos Estados Unidos, portanto, um fenômeno social novo: combinou-se prosperidade e emprego, de um lado, e insegurança subjetiva e dificuldades para a organização sindical de outro, ao contrário do que normalmente ocorre.

O resultado disso para os trabalhadores norte-americanos foi o aumento anual das horas trabalhadas, diminuição de benefícios (planos de saúde, por exemplo) e a continuidade dos baixos níveis salariais em relação às décadas anteriores. A pequena recuperação dos salários entre os anos de 1996 e 1999 (já com quatro anos de recuperação econômica) foram obtidos às custas do aumento da jornada anual de trabalho. No período, os

assalariados americanos estariam trabalhando cerca de seis semanas a mais do que trabalhavam em 1989, por exemplo. Mesmo assim, os níveis salariais continuaram muito abaixo do que registravam no ano de 1973, data a partir da qual os salários foram caindo continuamente até 1995 (BRONFENBRENNER, 2000, p. 2). Outro revés para os trabalhadores foi o fato de que o próprio enfraquecimento sindical aumentava ainda mais a insegurança subjetiva frente ao risco de desemprego e de deslocamento espacial das firmas. Não por acaso, o número de trabalhadores que desejavam se sindicalizar também aumentava sensivelmente (Ibidem, p. 11), justamente quando as dificuldades de levar o projeto adiante eram maiores face às chantagens patronais.

Enfim, a experiência dos EUA na década de 1990 mostra que a sensação de insegurança generalizada sobre os trabalhadores pode ser uma via altamente virtuosa para o Capital, porque permite intensificar ritmos de trabalho e conter salários. Podemos perguntar se o Brasil da última década e meia, quando abriu seus mercados de bens e capitais, também viria adotando um modelo de desenvolvimento semelhante, baseado na insegurança dos trabalhadores. As diferenças, é claro, seriam muitas também. No Brasil, a dinâmica em relação ao emprego foi invertida: o desemprego aqui pela primeira vez ganhou feições estruturais (principalmente a partir de 1997, conforme vimos no capítulo 3) enquanto que os EUA voltavam a gerar postos de trabalho. Isso pode significar que, na experiência daquele país, a “manufatura” sistêmica da incerteza subjetiva (promovida pelas ameaças explícitas das empresas) teve um peso maior do que no Brasil, onde o desemprego real foi maior, principalmente no setor industrial.

De qualquer forma, o que nos importa analiticamente, para avaliarmos as relações entre modelo de desenvolvimento e normas trabalhistas, é o fato de que em ambos os países as facilidades de demissão pesam politicamente sobre as relações prestativas (engajamento no trabalho) e contraprestativas (salários e benefícios) entre patrões e empregados. Cabe lembrar, mais uma vez, que essa característica não é universal na geografia do capitalismo contemporâneo, que conta também com modelos que engajam o trabalhador a partir do vínculo mais permanente com a empresa contratante.

Portanto, nossa tarefa a seguir será verificar se a nossa hipótese está correta para o caso brasileiro. Podemos resumi-la desta forma: o efeito econômico principal da efetividade de normas trabalhistas flexíveis, na década de 1990, foi ajudar a criar um novo modelo

de desenvolvimento. Este necessita, para mobilizar a força de trabalhado na acumulação, de trabalhadores desmobilizados politicamente, em termos de organização para a luta por seus interesses mais imediatos quanto à remuneração ou condições de trabalho. Fazendo uma analogia com fordismo clássico, que foi construído a partir do “engajamento paradoxal” - que exigia uma inserção desqualificada dos trabalhadores nos processos produtivos, mas com a contrapartida de uma representação sindical forte e fiadora de ganhos salariais proporcionais à produtividade – estamos supondo que o Brasil desenvolveu no período um modelo baseado na “mobilização paradoxal”: trabalhadores mobilizados para a acumulação, mas desmobilizados para a defesa de seus interesses.

#### **4.2 – Insegurança Sócio-Econômica e Acumulação no Brasil**

Primeiramente, para que a noção de insegurança sócio-econômica não fique excessivamente vaga, transcreveremos abaixo alguns aspectos destacados por Adalberto Cardoso. O próprio autor entende que a insegurança sócio-econômica é multidimensional. Assim sendo, a enumeração que ele faz tem como objetivo, justamente, pôr em evidência algumas de suas facetas, e não o esgotamento de toda a sua abrangência:

1. Insegurança quanto ao emprego e à ocupação, expressa na redução do ritmo de crescimento da economia mundial e dos países periféricos em particular, incapazes de gerar empregos suficientes seja para novos entrantes no mercado de trabalho, seja para os redundantes do processo de reestruturação; no risco de falência dos empreendimentos em razão dos novos padrões de concorrência; nas consequências das fusões e aquisições que resultaram em reestruturação produtiva; na reestruturação pura e simples que exige a renovação de pessoal etc.;
2. Insegurança quanto ao salário e a renda, em razão do aumento da proporção variável e desregulada dos salários (...) que não constitui a parte do soldo que serve de base, por exemplo, á contribuição previdenciária; em razão, também, da redução dos salários reais fruto do aumento do desemprego e da concorrência entre os trabalhadores; em razão, ainda, da redução da oferta de empregos formais, aumento do trabalho não-remunerado e, até mesmo, trabalho escravo;
3. Insegurança quanto às condições de trabalho, devido à intensificação do ritmo de trabalho, do trabalho por estresse característicos dos novos ambientes reestruturados pela filosofia da qualidade total; devido, também, à precarização do trabalho resultante da subcontratação em cascata nas cadeias de produção;
4. Insegurança quanto à representação de interesses, à causa da debilitação dos sindicatos como intermediários da contratação coletiva, da redução

da sua capacidade de intervenção nos mecanismos decisórios do aparelho de Estado, da redução de seu poder de mobilização e de ação coletiva;

5. Insegurança quanto aos prospectos para a vida no futuro, fruto, dentre outras coisas, da crise dos Estados de bem-estar, de seus sistemas previdenciários e serviços sociais básicos, sobretudo nos países periféricos, submetidos à receita liberal de redução do papel do Estado na regulação das relações de classe (CARDOSO, 2003, p. 252-253);

O aumento da sensação de insegurança sócio-econômica dos trabalhadores no Brasil já foi flagrado em números. No ano de 1986, 52,5% dos trabalhadores paulistanos afirmaram não estar preocupados com a possibilidade de perder seu emprego. Entre os trabalhadores sindicalizados, este número era de 82,5%. Já em 2001, apenas 31% afirmavam estar despreocupados e, mesmo entre os sindicalizados (em geral, trabalhadores formais), os que se sentiam seguros no emprego eram apenas 44,5%, pouco mais da metade daqueles de 15 anos antes (Ibidem, p. 290)<sup>35</sup>.

Argumentaremos aqui que a insegurança sócio-econômica vem sendo manufaturada institucionalmente no Brasil. Isso ocorreria tanto ao nível objetivo (reestruturação produtiva, flexibilização das normas trabalhistas, realocação de plantas produtivas etc.), quanto diretamente no nível subjetivo (por exemplo, quando as empresas evocam, nas negociações com os trabalhadores, o risco de demissões). Segundo nossa hipótese, tal manufatura possui um estatuto funcional ao modelo de desenvolvimento em curso no país, a saber, induzir na força de trabalho um comportamento anti-conflitivo, mesmo num contexto de garantias decrescentes quanto a benefícios pecuniários e não-pecuniários. A relativa docilidade dos trabalhadores estaria sendo obtida graças a uma conjuntura sócio-econômica na qual a ocupação de um posto de trabalho passa a ser significada enquanto um “privilegio frágil e ameaçado” (BOURDIEU, 1998, p. 121).

Fala-se aqui na “manufatura” institucional dessa insegurança porque seria possível observar a configuração de um modelo de capitalismo que se assenta em larga medida sobre ela. Ressalve-se, entretanto, que isso não é afirmar que exista uma intencionalidade sistêmica subjacente a todos os eventos sociais que criam

---

<sup>35</sup> A pesquisa de 1986 contou com um *survey* associado a uma amostra probabilística para a cidade de São Paulo. Para o ano de 2001, o PSS (People's Security Survey - OIT) pesquisou a região metropolitana de São Paulo. Cardoso ressalva que as perguntas feitas nas pesquisas não seriam idênticas, mas as respostas indicam que a segurança no emprego tornou-se uma questão central para os trabalhadores.

cotidianamente a precariedade sócio-econômica, como se atrelássemos cada demissão, por exemplo, ao esforço coerente de se organizar um modelo baseado na insegurança. Por outro lado, é preciso reconhecer que existem macro-determinantes sociais, resultantes de decisões governamentais e das grandes empresas, que moldam de tal forma as decisões particulares que o resultado acaba sendo um todo minimamente coerente. No caso, esse “todo”, esse produto final, seria a “mobilização paradoxal” dos trabalhadores, sobre a qual fizemos alusão no item anterior. É claro que a forma de engajamento da força de trabalho não determina sozinha um modelo de desenvolvimento. Mas ela solda diferentes aspectos de um mesmo modelo, conforme veremos.

A idéia da insegurança manufaturada pretenderá explicar três fenômenos relacionados à trajetória dos trabalhadores no Brasil após a sobre-flexibilização das normas trabalhistas ocorrida na última década e meia: o aumento da produtividade do trabalho no período 1995-1998, apogeu do Plano Real; o rebaixamento dos salários reais desde 1999 (que tem início com a desvalorização cambial); e a ampliação do uso da jornada de trabalho extra-legal no Brasil, para mais, a partir de 1995 e novamente em 2000.

Estes seriam três indicadores ilustrativos de que mudou a forma de engajamento dos trabalhadores na acumulação, *locus* social da genuína influência das normas trabalhistas sobre a economia brasileira recente. Esta forma de engajamento não teria mudado tanto qualitativamente, mas sim em termos de intensidade: o fordismo periférico parece ter sido aprofundado, dado que a pressão psicológica para o engajamento no trabalho aumentou, ao mesmo tempo em que os benefícios para os trabalhadores são menores. Parece, assim, que a “promessa integradora” (CARDOSO, 2003, P.296) do mercado de trabalho brasileiro, que caracterizara todo o período *desenvolvimentista* no país, desapareceu do horizonte de vida dos assalariados brasileiros, que o consentimento ao capitalismo “se dá aqui não pela perspectiva do ganho concedido pelo Capital mas pela expectativas de evitar perdas” (ACSELRAD, 2005, P. 3). Mas existe, é claro, uma nova retórica “positiva” que acompanha esse modelo, que ou celebra as vantagens da flexibilidade ou reafirma a “falta de opção” frente às supostas necessidades de uma economia globalizada. A despeito da nova retórica, é difícil não perceber, porém, ao nível das práticas, as similaridades com o antigo modelo, que tinha nos baixos salários uma de suas bases (OLIVEIRA, 2003).

O aumento da “produtividade marginal do trabalho”, entre 1995-1998, foi apurado por Camargo, Neri e Reis 1999. Na verdade, tomaremos os dados dos autores apenas como indicadores parciais do aumento de produtividade da força de trabalho no período, por causa dos limites intrínsecos do método de apuração utilizado por eles, que se baseia no aumento do valor dos salários reais. Acreditamos que os resultados do período ficam subestimados com a utilização do método<sup>36</sup>.

Nesta dissertação, temos que considerar, forçosamente, que qualquer tentativa de apuração dos aumentos na produtividade do trabalho no contexto sócio-econômico atual, que se baseie na elevação dos salários, é parcialmente cega ao aumento da produtividade real. De outro modo, seríamos contraditórios. Nossa hipótese diz respeito, justamente, à diminuição do poder de barganha dos trabalhadores. Assim, não podemos aceitar a idéia de que os salários expressam mecanicamente os ganhos de produtividade, pois isso só seria possível se os trabalhadores estivessem suficientemente fortes para fazer incorporar qualquer elevação da produtividade nos salários. Em consonância com a própria sociologia econômica, a qual fizemos alusão no segundo capítulo, devemos considerar que a determinação do valor salarial não está dada por relações entre oferta e demanda, mas sim “enraizada” em outras relações sociais, notadamente nas capacidades políticas de Capital e Trabalho para estabelecer este valor. Desse modo, consideraremos que o método utilizado por Camargo, Neri e Reis não “apura”, mas “indica” o aumento da produtividade entre 1995 e 1998, mesmo subestimando o seu resultado.

Para uma ilustração empírica dos limites de tal método para a aferição da produtividade, basta lembrar que o mesmo não captaria o aumento da produtividade do trabalho nos Estados Unidos da década de 1990. Afinal, conforme mostrou Bronfenbrenner, a produtividade teve um aumento significativamente superior ao valor da remuneração, por causa da capacidade política da maioria das empresas de conter aumentos salariais via chantagem do desemprego.

---

<sup>36</sup> O método utilizado por eles é um “modelo simples de oferta e demanda de trabalho”, que implica o seguinte para a produtividade: “neste modelo, a hipótese subjacente básica é de que a curva de demanda é formada a partir da maximização de lucros pela empresa, o que significa que, no longo prazo, ela somente contrata um novo trabalhador se o valor da produtividade deste trabalhador for igual, ou maior caso o mercado não seja competitivo, ao custo de contratá-lo” (CAMARGO, NERI e REIS, 1999, p. 18-19).

Passando enfim aos dados, o método utilizado pelos autores verifica um aumento da produtividade, até o final de 1998, da ordem de 45% para o setor industrial e de 33% para o setor de serviços, “se tomarmos o ponto mais baixo da curva como ponto de referência” (CAMARGO, NERI e REIS, 1999, p. 27), situado mais ou menos no início de 1995. É preciso lembrar que, concomitante ao aumento dos salários na indústria, o nível de emprego diminuía sensivelmente<sup>37</sup>, até o ponto de comércio e serviços deixarem de absorver os desempregados no setor industrial, a partir de 1997. A correlação entre o aumento da produtividade industrial e o recrudescimento do desemprego no setor, exatamente no momento em que a abertura comercial se tornaria mais afetiva (graças à apreciação cambial do Real), alimenta, portanto, a nossa hipótese explicativa.

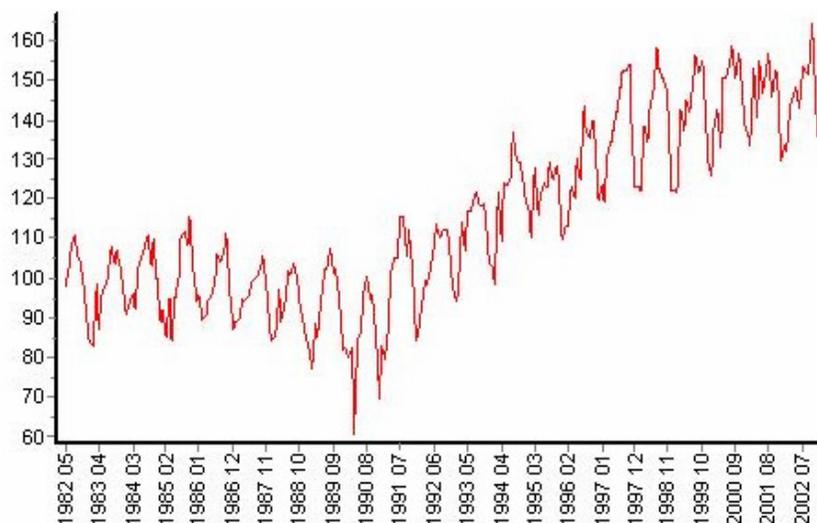
O Gráfico 1, que utiliza outra metodologia (razão entre produção industrial e população ocupada), também flagra a alta da produtividade no período, mas agora apenas para a indústria. Ele amplia o período para o qual podemos encontrar o fenômeno. É possível observar que o início do “salto” está em 1992, fazendo coincidir o aumento de produtividade exatamente com o começo da abertura comercial, da reestruturação produtiva e, principalmente, com a primeira recuperação econômica após o apogeu das demissões industriais no Brasil. Também registra o fato de que os ganhos de produtividade continuaram após 1998, embora num ritmo mais lento.

Se no período 1995-1998 (ou 1992-1998 para indústria), o efeito principal do engajamento baseado na insegurança sócio-econômica foi no aumento da produtividade, parece que a queda dos salários reais vem constituindo a principal consequência desde a da crise cambial de 1998/1999 até o ano de 2003. Os ajustes corporativos ao novo quadro macroeconômico (agora de relativa estagnação econômica) passaram a ser feitos via salários, diferentemente dos anos imediatamente posteriores ao Plano Real, que se caracterizam pelo ajuste via emprego, especialmente no setor industrial. Na região metropolitana de São Paulo, por exemplo, os salários começaram a declinar a partir de 1998 e só tiveram ligeira alta no ano de 2004, conforme podemos ver no Gráfico 2.

---

<sup>37</sup> Ver dados sobre nível de emprego nos anexos.

**Gráfico 1 – Produtividade na Indústria da Transformação (razão entre produção industrial e população ocupada na indústria).**



**Fonte:** IBGE/PME antiga. Elaboração: IPEADATA. Obs: 1991=100

**Gráfico 2 - Rendimento médio real dos assalariados no trabalho principal na Região Metropolitana de São Paulo.**



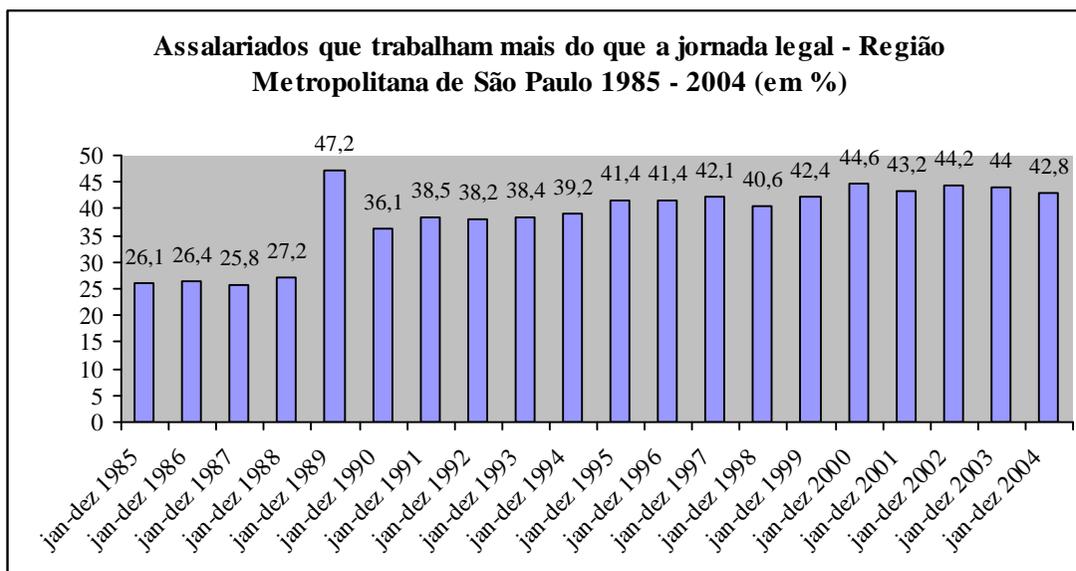
**Fonte:** Seade e Dieese/PED. Elaboração: IPEADATA. Obs: 1985=100.

Esse quadro sugere que, depois da crise asiática e seus efeitos sobre os países emergentes, as empresas passaram a adotar estratégias mais “defensivas” de inserção no

mercado. Se imediatamente após a estabilização aceitavam o aumento do custo real do Trabalho como contrapartida do aumento da produtividade dos assalariados, a nova conjuntura transformou o rebaixamento dos salários reais em regra. Podemos especular que o decréscimo da remuneração real por praticamente seis anos seguidos (que evidenciou a continuidade do padrão flexível de normas salariais no país) só foi politicamente possível por causa do agravamento da sensação de insegurança no emprego mesmo entre trabalhadores formais e sindicalizados.

Por fim, a evolução da jornada de trabalho extra-legal também indica como os assalariados foram crescentemente renunciando ao tempo de descanso à medida que o medo de ser demitido também aumentava. O Gráfico 3 mostra o crescimento do uso da jornada para além do limite legal, na região metropolitana de São Paulo, desde 1985.

**Gráfico 3 – Assalariados que Trabalham Mais do que a Jornada Legal – Região Metropolitana de São Paulo 1985-2004 (em %)**



Apud: DIEESE 2005 p: 140. Fonte: DIEESE/Sead, MTE/FAT e convênios regionais. PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego. Elaboração DIEESE.

Obs: a) A partir de 1988, a jornada legal considerada passa de 48 para 44 horas semanais.

b) Excluídos os assalariados que não trabalharam na semana.

Podemos observar alguns padrões no uso da jornada extra-legal bem delineados por períodos. Na segunda metade da década de 1980, antes da grande “era” da incerteza, tínhamos um padrão de uso que girava em torno de 26%. O ano de 1989 destoa muito do padrão, mas a partir daquele ano era preciso considerar um novo fator: a jornada

semanal de trabalho havia sido reduzida na Constituição de 1988, de 48 para 44 horas. Assim, é possível que no ano de 1989 as empresas ainda não tivessem se “adaptado” à redução da jornada, o que teria feito com que quase metade dos trabalhadores da região metropolitana de São Paulo praticasse hora-extra.

De 1990 a 1993, temos a configuração de um novo padrão, já com a jornada de 44 horas mais normalizada, caracterizado por não passar de 38% dos assalariados. Uma elevação do número de trabalhadores que fazia hora-extra ocorreu justo quando houve o grande choque concorrencial induzido pelo Plano Real. O ano de 1994 sugere ser um ano de transição para um padrão que vai se situar entre 40 a 42% da força de trabalho até 1997. No ano de 1998, tem-se uma pequena queda, que talvez expresse a própria retração da atividade econômica naquele ano, quando o PIB se elevou em apenas 0,1%. A partir da crise cambial temos mais uma elevação no padrão: 42 a 44% da força de trabalho. Para esta última elevação no padrão, a explicação pode residir também na própria facilitação institucional para o uso da jornada extra-legal: em 1998 fora aprovada a lei do Banco de Horas que flexibilizou a jornada de trabalho no país, conforme vimos no capítulo 1.

Os trabalhadores do setor comercial merecem destaque especial em relação ao tema da jornada de trabalho, até porque a extensão do tempo de trabalho é a forma por excelência de lhes aumentar a “produtividade”. Pela tabela abaixo, podemos ver que, tirando o caso da região metropolitana do Recife, não há nada de muito relevante na jornada média mensal dos trabalhadores da indústria e dos serviços nas grandes metrópoles brasileiras pesquisadas pelo IBGE. No entanto, os trabalhadores do comércio se caracterizam atualmente por estarem submetidos a jornadas médias anuais muito superiores ao marco legal, como se observa na Tabela 6.

É importante notarmos que a crescente submissão de contingentes assalariados às jornadas extra-legais ocorre num contexto em que os salários reais são normalmente decrescentes e no qual a produtividade se levou de maneira contínua, embora não mais no mesmo ritmo desde a crise cambial. Desta forma, temos mais evidências de que a “mobilização paradoxal” existe: os trabalhadores têm aceitado trabalhar mais horas e mais intensamente, embora recebam cada vez menos contrapartidas por isso.

**Tabela 6 – Jornada Média Semanal dos Assalariados, por setor da economia. Regiões Metropolitanas e Distrito Federal 2001-2004 (em horas)**

Regiões Metropolitanas	Indústria				Comércio				Serviços*			
	2001	2002	2003	2004	2001	2002	2003	2004	2001	2002	2003	2004
São Paulo	43	43	44	44	48	48	47	47	42	42	42	42
Porto Alegre	44	44	44	44	46	46	46	46	42	42	42	42
Belo Horizonte	43	43	42	42	46	45	45	45	39	39	39	38
Salvador	43	44	44	44	46	46	47	47	39	39	40	39
Recife	46	46	47	47	49	50	51	50	42	41	42	42
Distrito Federal	44	45	44	45	47	48	47	48	40	40	40	40

Apud: DIEESE 2005 p: 138. Fonte: DIEESE/Sead, MTE/FAT e convênios regionais. PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego. Elaboração DIEESE.

\* Exclui serviços domésticos.

Obs: a) A média de horas trabalhadas exclui os que não trabalharam na semana.

b) A média semanal de horas trabalhadas é resultado das médias semanais durante o ano.

Mas será que os fenômenos assinalados acima seriam mesmo determinados pelo recrudescimento da sensação de insegurança sócio-econômica entre os trabalhadores? Ou seriam meras coincidências temporais sem a menor relação de determinação entre si? E quanto às normas trabalhistas, que motivam esta dissertação, será que a flexibilidade delas é realmente percebida pelos próprios trabalhadores como uma fonte de insegurança no emprego? Não poderemos fechar questão sobre o assunto nesta breve dissertação. Assim, os apontamentos deste capítulo devem ser vistos mais como hipóteses, cuja confirmação dependeria de uma pesquisa empírica mais apurada, que flagrasse um número significativo de trabalhadores afirmando, direta ou indiretamente, que a sua insegurança subjetiva concorre para a sua mobilização paradoxal, ou para a sua “flexploração”, nos termos usados por Bourdieu.

De qualquer forma, não são poucas as pesquisas de campo já realizadas que indicam a relação entre aqueles fenômenos. Ao menos ao nível das lideranças sindicais, alguma associação entre normas trabalhistas mais flexíveis e insegurança sócio-econômica existe, conforme indica a fala de um ex-presidente do Sindicato dos Metalúrgicos do Rio de Janeiro, que ocupava o cargo no início da década de 1990. O exemplo é interessante. Ele ilustra como a mudança para o atual “modo de regulação” flexível incide diretamente sobre o engajamento do trabalhador nas tarefas, superando velhos

métodos típicos do fordismo periférico brasileiro, como da vigilância direta sobre o comportamento dos assalariados no trabalho:

A categoria metalúrgica do Rio de Janeiro hoje está muito parecida com os comerciários do tempo passado. Fábricas com pouquíssimos trabalhadores e aí uma pressão muito forte, não mais do encarregado que ficava ali marcando se o cara ia produzir ou não, mas da própria política que diz que não vai ser mais carteira assinada, que vai ser temporário, que precariza a contratação, que flexibiliza os direitos (RAMALHO e SANTANA, 2001, p. 30 nota 10).

Já fizemos aqui a ressalva de que a gestação deste modelo de capitalismo, caracterizado pela manufatura sistêmica da insegurança subjetiva, foi resultado de muitos atos aleatórios. Não obstante, isso não significa que não possamos identificar alguns eventos como particularmente indutores de tal processo e nos quais, até mesmo, seja possível observar que o bloco social hegemônico optou deliberadamente por um modelo de capitalismo baseado no enfraquecimento do poder de barganha dos trabalhadores. Entre esses aspectos, já comentamos no capítulo anterior sobre a Medida Provisória 1053/95 que limita o poder dos sindicatos de obter ganhos salariais a título de produtividade. Mas existiram eventos mais ilustrativos. O desmanche das Câmaras Setoriais foi um deles.

Podemos interpretar a dinâmica das Câmaras Setoriais, especialmente entre 1992-1994, como experiências afins ao modelo *kalkariano* de desenvolvimento: governo, empresas e sindicatos buscavam negociar, ao menos em tese, as bases da transição produtiva no momento em que o Brasil se abria mais decisivamente para as relações comerciais e financeiras com o exterior. Foram diversas as Câmaras criadas, como as do setor de Bens de Capital, Brinquedos, Produtos Têxteis, Tratores e Máquinas Agrícolas, Indústria Química e, aquela de maior visibilidade pública, a do setor Automotivo. Os acordos setoriais firmados de forma tripartite costumavam envolver metas de produção, compromissos com a manutenção ou geração de empregos, isenções de impostos, entre outros aspectos. Embora os acordos pudessem envolver também o compromisso dos trabalhadores de não realizar greves por um certo período, a participação dos sindicatos, enquanto interlocutores nos processos de reestruturação produtiva, estava prevista.

A resistência empresarial a negociar as demandas sindicais voltadas para a geração ou manutenção de empregos, verificada, por exemplo, no caso da Câmara Setorial da Construção Naval (PESSANHA, 2001, p. 96), demonstra o tipo de descontentamento ao qual as firmas estavam sujeitas dada a participação dos trabalhadores no processo. Ocorre que, neste período, existia ainda um poder executivo federal interessado em promover as Câmaras Setoriais (e, portanto, a reestruturação produtiva transacionada). No caso da própria Câmara da Indústria Naval (espécie de sub-grupo da Câmara de Bens de Capital), o governo federal concedeu ao setor incentivos que vieram garantir o acordo em torno dos empregos.

Entretanto, as Câmaras definharam a partir da posse do novo Governo Federal, em 1995. Oliveira interpreta que o fim da experiência foi fruto da falta de disposição do bloco social hegemônico em partilhar o poder com os sindicatos.

O risco da experiência para a democracia burguesa e mais, para o clássico autoritarismo brasileiro, com sua modernização "pelo alto", consistia em que se criava uma espécie de co-gestão dos trabalhadores na formulação e condução de política setoriais. A possibilidade de veto sobre medidas desviantes dos acordos específicos era efetivo...Isto foi percebido imediatamente e a gestão de Fernando Henrique Cardoso já no Ministério da Fazenda do presidente Itamar Franco sufocou-o, negando-se imediatamente a prorrogar os incentivos fiscais necessários, sob o pretexto de uma nova e rigorosa política fiscal, que a rigor, inexistente até no papel. A presidência de Cardoso, que se inicia em 1995, seguiu à risca o objetivo de desmobilizar a experiência, no que foi completamente exitoso. É evidente que o mecanismo da renúncia fiscal, que viabilizou imediatamente a retomada da demanda por automóveis, não poderia prosseguir indefinidamente, mas a estratégia neoliberal não estava preocupada com isso: sua preocupação dizia respeito à intervenção organizada de uma grande categoria de trabalhadores na política econômica (OLIVEIRA, 2005).

Outro momento que evidenciou o empenho do poder executivo em retirar definitivamente os sindicatos do lugar de destaque que ocuparam nos rumos da política econômica nacional durante os anos 1980, foi o tratamento dado à greve dos petroleiros em 1995. Os petroleiros, que reivindicavam o cumprimento de um acordo salarial firmado com a Petrobrás, não tiveram nenhuma reivindicação atendida, 59 líderes sindicais foram demitidos e a greve suscitou, até mesmo, a intervenção das forças armadas em refinarias (CARDOSO, 2003, p. 45). Note-se que, na era do "respeito aos contratos", os acordos com os sindicatos não gozavam do mesmo estatuto.

Ao nível das micro-relações de trabalho, já estão registrados alguns indícios claros de que as empresas são agentes diretos não apenas da precariedade social objetiva (a partir da deterioração das condições de trabalho e das demissões), mas da própria manufatura direta da subjetivação do risco sócio-econômico por parte do trabalhador. As firmas desenvolvem e acionam dispositivos, mais ou menos sofisticados, para tornar o risco onipresente e, com isso, obter respostas convenientes por parte dos trabalhadores. Um exemplo interessante vem de uma montadora de automóveis, recém instalada na região sul-fluminense: a empresa divide os trabalhadores em pequenas equipes de produção, que contam com reuniões ordinárias nas quais cabe a um supervisor incentivar a produtividade dos operadores evocando a possibilidade do fechamento da unidade de produção ou da demissão dos menos eficientes. Este mesmo supervisor é o responsável por decidir o quanto de remuneração variável cada trabalhador individual vai receber em função de sua produtividade (informação verbal)<sup>38</sup>.

Em resumo, e retomando os termos usados por Lipietz e Lebogne, sugerimos que no Brasil aconteceu o seguinte movimento histórico, desde 1990, que relaciona normas trabalhistas e modelo de desenvolvimento: um novo bloco social hegemônico reestruturou o modo de regulação do capitalismo brasileiro (transformando as condições de concorrência inter-firmas, flexibilizando as normas trabalhista etc.), o que agravou significativamente a insegurança sócio-econômicas dos trabalhadores e fez com que as capacidades políticas entre Capital e Trabalho fossem redistribuídas. O efeito geral disso, para o modelo de acumulação, foi a obtenção de uma maior intensidade de trabalho (em termos de jornada ou ritmo de trabalho) e a redução dos custos para com a força de trabalho.

---

<sup>38</sup> Devo estas informações à apresentação oral de minha colega Julia Polessa Maçaira, na VII Jornada Interna dos Alunos do Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Antropologia da UFRJ, intitulada *Relações de trabalho em uma 'fábrica enxuta': O caso da PSA Peugeot Citroën no Brasil*, trabalho sob orientação do professor José Ricardo Ramalho do PPGSA.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente dissertação constatou que as diversas formas de flexibilização das normas que regulam as relações de trabalho no Brasil não vieram propriamente suprimir a maior parte dos dispositivos de proteção ao trabalhador garantidos na CLT, pela Constituição Federal e pelas demais fontes do Direito do Trabalho. No entanto, vimos também que a efetividade e a amplitude dos dispositivos normativos passaram a estar cada vez mais condicionados às pressões trabalhadoras, diretas ou via Justiça e Ministério do Trabalho, por fazer valer aqueles mesmos direitos nos casos concretos nos quais os direitos são postos em questão nas relações de trabalho. É neste sentido que se deve entender a noção de “flexibilidade” aqui empregada.

A flexibilização das normas levou, portanto, a um movimento de deslocamento (do Estado para o interior das empresas) e fragmentação do *locus* de definição das normas que regulam as relações de trabalho no Brasil, a partir da década de 1990, justamente num contexto em que o poder de barganha dos trabalhadores decrescia.

Essa evidência levou-nos a duas frentes analíticas: empreendemos, no final do capítulo 3, uma interpretação sobre o sentido das demandas empresariais em torno do aprofundamento da Reforma Trabalhista no país e avaliamos, ao longo do capítulo 4, as consequências desta fragmentação normativa para o modelo econômico, com ênfase nos efeitos observáveis sobre o conjunto dos assalariados. Antes de recapitularmos, porém, quais foram as conclusões chegadas nos dois níveis de análise, resumiremos, ao nosso modo, a evolução recente das relações entre normas trabalhistas e capitalismo no Brasil.

Na segunda metade da década de 1980, a dinâmica social brasileira parecia tender à configuração de um capitalismo tipicamente *fordista*, ao menos no nível de seu modo de regulação. Por um lado, contava-se com sindicatos crescentemente fortalecidos que demandavam o aprofundamento das negociações coletivas entre patrões e empregados. Por outro, a Constituição Federal estabelecera as bases institucionais para a edificação de um Estado Social mais universalista (e não restrito a certos grupos profissionais urbanos) e abrangente, contando com um complexo sistema de Seguridade Social (Previdência Social, Assistência Médica e Assistência Social), que incluía o expediente do seguro-desemprego, além de um arcabouço de normas trabalhistas renovado para

conceder mais liberdade de organização aos sindicatos e mais proteção aos trabalhadores contra os riscos de demissões involuntárias. Tais dinâmicas teriam sido instituídas no contexto político de uma crise de hegemonia do antigo bloco social que sustentara o *desenvolvimentismo* no Brasil durante décadas. Naquele momento, os sindicatos e outros grupos sociais variados teriam conseguido colocar suas demandas na pauta institucional como poucas vezes na História brasileira. Ao mesmo tempo, reiterava-se a opção por uma economia regulada desde “dentro”, por exemplo, com a distinção dos conceitos de capital nacional e internacional, entre outros expedientes.

No entanto, teriam ocorrido transformações políticas durante a década de 1990 que interromperiam aquela experiência que se esboçava. A recomposição do antigo bloco social desenvolvimentista em torno de um projeto mais internacionalizante e anti-estatista, que optou por tentar superar a crise econômica nacional pelo aprofundamento da associação com o capital estrangeiro, acabou por erodir parte do papel do Estado na regulação das relações de mercado no país. As medidas mais expressivas neste sentido foram a abertura comercial, as privatizações, o plano de estabilização econômica baseado na atração de capitais estrangeiros de curto prazo e o fim da figura institucional da empresa nacional. Esta abertura mais decisiva do Brasil à economia internacional teve como efeito o recrudescimento da própria competição inter-firmas, induzindo às empresas localizadas no país a buscarem ajustes via empregos, via salários, pelas novas formas organização do trabalho, além de inovações no uso de máquinas e equipamentos. Na Indústria, essa dinâmica ficou conhecida como a “reestruturação produtiva”. Outra estratégia comum no período teria sido a localização ou re-localização de unidades produtivas para áreas de sindicalização menos intensiva.

A erosão deliberada do Estado nas tarefas de regulação do Capital fez com que as firmas, premidas pelo recrudescimento da competição, vissem o “conjunto normativo” estatal que regula as relações entre Capital e Trabalho no país (Legislação Trabalhista, Ministério do Trabalho e Justiça do Trabalho) como um “obstáculo” às suas necessidades de diminuição de custos salariais ou às suas pretensões de fazer uso da força de trabalho de modo mais “variável” (em termos de quantidade de trabalhadores, remuneração ou jornada). Por isso, as normas trabalhistas asseguradas pelo Estado, consolidadas até a década de 1980, foram flexibilizadas pelo bloco social hegemônico através de uma série de procedimentos, a saber, as “Reformas Trabalhistas”, a

“flexibilização a frio”, a fragilização do aparato fiscalizatório e o fim da política salarial do poder executivo.

Embora o bloco social “flexibilizador” tenha encontrado fortes resistências, como de sindicatos *cutistas* (outrora mais otimistas com os resultados das livres negociações para os trabalhadores) e de associações de magistrados da Justiça do Trabalho, o resultado foi um deslocamento significativo da regulação das relações de trabalho para o interior das firmas. No caso dos salários, esse deslocamento foi absoluto, por integrar também a estratégia de combate à inflação no período.

O esvaziamento das funções estatais de regulação do Capital acabou por erodir, concomitantemente, parte do poder de outro importante ente regulador das relações de trabalho no país, a saber, das organizações sindicais. Conforme argumentamos aqui, essa consequência parece ter sido muito mais um objetivo “em si” do que um mero efeito cruzado. Como as normas trabalhistas já eram relativamente flexíveis na década de 1980, a exposição da economia nacional aos mercados externos na década seguinte induziu “choques alocativos” nas empresas, causando grande desemprego, principalmente no setor industrial. O desemprego efetivo, bem como o medo do eventual desemprego futuro, teriam enfraquecido o poder sindical, o que determinaria que os trabalhadores tivessem ainda menos poder para impedir a flexibilização, legal ou ilegal, de seus direitos trabalhistas.

Ao mesmo tempo, a diminuição do poder sindical teria impedido que os trabalhadores descontentes (o que não era formalmente o caso de sindicatos vinculados à Força Sindical) combatessem mais decisivamente a própria erosão do papel estatal de regular a economia e o mercado de trabalho. Pelo contrário, o enfraquecimento dos sindicatos teria feito com que eles próprios acabassem propondo alguns dos mecanismos de flexibilização de direitos, como foi o caso do Banco de Horas, inicialmente proposto para o local de trabalho, por um grande sindicato de base *cutista* como forma de evitar mais demissões. É interessante notar que num capitalismo que evoca tanto a necessidade de engajar os trabalhadores nas inovações produtivas, a experiência do Banco de Horas deu mostras de que o engajamento motivado pelo medo da demissão pode criar inovações passíveis de serem incorporadas ao nível do modo de regulação. Ter-se-ia ultrapassado, assim, a fronteira mais comum, a saber, a circunscrição das

inovações ao regime de produção *stricto sensu*. No caso, o temor do desemprego motivou os trabalhadores a inventarem mais um expediente voltado para a flexibilização de seus Direitos. Ponto para os empresários.

À luz de toda essa dinâmica histórica aqui descrita, poderíamos afirmar que o ideário da flexibilização já contava com sólidas bases materiais para sua disseminação e passaria a se alimentar do seguinte efeito tautológico: o Estado (ao nível macroeconômico) e as empresas (ao nível microeconômico) adotariam medidas que redundariam em desemprego, facilitado pela regulação flexível, que geraria a necessidade de se combater o desemprego pelos métodos por eles mesmos propostos, a saber, o aprofundamento da própria regulação flexível. Os sindicatos, vitimizados pela insegurança-sócio econômica, colaborariam para elaboração de certas medidas de flexibilização, alguns entusiasticamente (como a Força Sindical que propôs os novos contratos “flexíveis” de trabalho) e outros a contragosto (como a CUT).

Em suma, a primeira constatação seria de que o deslocamento e fragmentação do *locus* da definição das normas trabalhistas para o interior das empresas teriam ocorrido num período em que o poder sindical declinava, modificando muito o quadro sonhado pelo “novo sindicalismo” na virada de 1970/1980 (que imaginava que a intensificação e disseminação das negociações diretas entre patrões e empregados teria como resultado a obtenção de ganhos aos trabalhadores). Foi a partir deste ponto que pudemos passar para a análise do discurso das entidades patronais, que defendem o aprofundamento da “Reforma Trabalhista”, e para a análise das relações contemporâneas entre normas trabalhistas e dinâmica econômica no Brasil.

Tendo em vista os baixos custos com a força de trabalho e o fato de que o mercado de trabalho brasileiro já estaria amplamente flexibilizado, na prática e na própria legislação (em relação à jornada de trabalho, alocação dos trabalhadores e remuneração), nossa avaliação é de que a demanda empresarial por aprofundar a flexibilização indicaria mais um esforço voltado para “moralizar” a relação dos empresários com as leis do que propriamente uma necessidade econômica.

Em outras palavras, os ganhos advindos da uma nova “Reforma Trabalhista” estariam mais relacionados à legitimidade do bloco social hegemônico, do que com a promoção

de alterações significativas ao nível do regime de acumulação. Tal adequação entre as práticas empresariais e as leis dar-se-ia através do “rebaixamento” dos direitos rígidos dos trabalhadores. Este teria como parâmetro mais as práticas já em curso nas relações de trabalho no país, numa tentativa de avalizar atos extra-legais já corriqueiros (como da diminuição de custos para com “direitos rescisórios”), do que uma discussão acerca do que seriam as práticas justas ou não. Quanto às micro/pequenas empresas, que supostamente teriam problemas mais “reais” em relação aos custos com a força de trabalho, argumentamos aqui que as suas demandas pelo aprofundamento da Reforma Trabalhista teriam mais a ver com a flexibilidade real do mercado de trabalho do que com a sua suposta rigidez: seria possível observar que, no Brasil, a hipertrofia das empresas menores teria origem, justamente, na precarização das condições de assalariamento, que motivaria muitos trabalhadores a se converterem em “empreendedores por necessidade”.

Poder-se-ia notar também que a flexibilização das normas até aqui empreendida expressaria muito mais os objetivos do bloco social hegemônico de redistribuir as capacidades políticas entre Capital e Trabalho, em favor do primeiro, do que uma suposta adesão puramente ideológica do bloco social aos valores liberais, considerando que a intermediação estatal continuou sendo utilizada segundo as conveniências de diminuir custos e enfraquecer sindicatos.

Quanto à análise das relações entre as normas trabalhistas e a dinâmica econômica no Brasil contemporâneo, primeiramente confrontamos, a partir de fontes majoritariamente secundárias, a idéia de que as normas atuais enrijeceriam o mercado de trabalho. Na verdade, as normas teriam tido a flexibilidade necessária para permitir um mercado de trabalho altamente dinâmico. Mas a contribuição verdadeiramente original que se buscou aqui, quanto a esse tema, esteve voltada para a construção de uma explicação alternativa ao arrazoado que culpa as normas trabalhistas por diversos problemas econômicos do país. Procurou-se mostrar que o desemprego, o decréscimo dos salários reais e a desobediência às leis trabalhistas não seriam conseqüências oriundas de um suposto excesso de regulação sobre o mercado de trabalho: constituiriam antes fenômenos funcionais ao modelo de desenvolvimento em curso, que se basearia no engajamento dos trabalhadores motivado pela insegurança sócio-econômica. Seria nesse

âmbito, o do engajamento, que as normas trabalhistas em efetividade influenciariam o modelo de desenvolvimento contemporâneo.

A insegurança sócio-econômica, derivada principalmente da intensificação da competição pelo emprego, ter-se-ia convertido no laço “motivacional” chave do capitalismo em território brasileiro durante todo o período. Este não seria propriamente um elemento qualitativamente novo no Brasil, mas a sua maior intensidade seria de grande relevância, pois teria determinado fenômenos sócio-econômicos de enorme repercussão social, como vigorosos ganhos de produtividade, rebaixamento continuado do valor dos salários reais após a crise cambial e o uso crescente das jornadas extra-legais de trabalho. O engajamento pelo medo contrasta com a “promessa integradora” que esteve presente durante o *desenvolvimentismo* brasileiro, no qual os baixos salários pareciam, para muitos, apenas a antevéspera de dias melhores.

Além disso, essa forma de engajamento da força de trabalho contradiz toda uma discursividade fluente no *pós-fordismo* contemporâneo que evoca a suposta maior “participação” dos trabalhadores nos processos produtivos e “participação” na “cultura da empresa” como as principais motivações para o engajamento subjetivo no trabalho, bem como a suposta maior convergência de interesses entre Capital e Trabalho.

A esse quadro, caracterizado pelo fato dos assalariados estarem trabalhando mais e recebendo menos contrapartidas, estamos chamando de “mobilização paradoxal”. O paradoxo viria de um modelo que impõe que os trabalhadores estejam crescentemente mobilizados para tarefas cada vez mais complexas, mas que estejam desmobilizados para a defesa de seus próprios interesses. A edificação de um modelo de capitalismo desse tipo só seria possível porque a sensação de insegurança já teria sido manufaturada de tal forma no tecido social, inclusive a partir de “tecnologias de subjetivação” específicas desenvolvidas no interior das empresas, que o assalariado “médio” já teria internalizado profundamente a idéia de que pode ser demitido a qualquer momento, a despeito de todo o arcabouço que normatiza as relações de trabalho no Brasil.

Em suma, a análise das relações entre normas trabalhistas e modelo de desenvolvimento, empreendida nesta dissertação, sugere que as relações entre Capital e Trabalho teriam passado, a partir da década de 1990, por uma onda de re-politização

liderada por uma associação entre Estado e Capital (que só teria paralelo histórico com a politização destas relações produzida nos primeiros anos após o golpe de 1964, considerando os grupos que a conduziram e sua dimensão), em resposta à politização destas mesmas relações por parte dos trabalhadores nas décadas de 1970 e 1980.

Ressalve-se que esta dissertação nada recomenda em relação à regulação das relações de trabalho no país: nem mais, nem menos flexibilização. Sugerimos em alguns momentos, é verdade, que uma maior regulação supra-nacional talvez devesse ser tentada para evitar que a concorrência entre os trabalhadores em nível mundial continue permitindo que um Capital altamente móvel utilize a chantagem do desemprego como forma de recompensar trabalhadores desorganizados e punir os organizados. Mas ao nível propriamente nacional, tentamos apenas derrubar mitos, sugerir questões e inverter perguntas. É comum que se pergunte como uma firma poderia prosperar no Brasil se não pudesse burlar as leis trabalhistas. Mas a pergunta sociológica de fundo a ser feita, e que buscamos responder aqui, inverte a questão: por que afinal um assalariado aceita trabalhar para um patrão que lhe sonega, por meios legais ou não, seus direitos garantidos em lei?

Como último comentário, cabe fazermos certas considerações acerca do título desta dissertação. Falamos aqui o tempo todo em “insegurança”, às vezes “incerteza”. Por que então, no título, o “medo”? E por que não um outro adjetivo? Por que não optamos por falar num “capitalismo do desamparo”? O desamparo pode definir também o capitalismo atual, talvez em todo o mundo, e remete bem a um dos temas aqui abordados, qual seja, do Direito (entendido como aquilo que “ampara”). Mas seriam dois os problemas com o termo. Em primeiro lugar, se a noção de “desamparo” pode descrever a relação do modelo de desenvolvimento para com a força de trabalho (“não amparar”), por outro lado, não explica a relação da força de trabalho com o modo de acumulação: ninguém trabalha mais intensamente ou renuncia a benefícios pecuniários de qualquer natureza por causa de “desamparo”, mas sim por medo, receio, insegurança, sentimentos criados pelo desamparo, mas ao mesmo tempo anteriores a ele porque seriam mais primitivos na intimidade de cada um, seriam menos elaborados intelectualmente. Mas também porque o amparo da lei ainda existe potencialmente, tornando o título equivocado. O desamparo não é certo, mas uma possibilidade constante, dependente das lutas sociais em curso, em cada relação de trabalho do país.

Por outro lado existem, é verdade, aqueles trabalhadores que seriam propriamente desamparados: são os numerosos trabalhadores informais “por conta própria”, por exemplo. Porém, estudamos aqui os assalariados, que são potencialmente amparados, mas estão com a espada sobre a cabeça, no olho do furacão, caminhando sobre a prancha da inserção no mundo do trabalho e vivendo sempre as incertezas do dia seguinte.

Então, por que não um “capitalismo da incerteza”? Certamente também seria um adjetivo pertinente. Uma dificuldade seria o fato do Capital também partilhar da incerteza. Não estaríamos falando apenas do engajamento dos trabalhadores. Mas por haver uma diferença grande entre a incerteza atual do Capital e a incerteza do Trabalho talvez o epíteto pudesse ser reabilitado: o diferencial de poder faz com que o capital transfira parte de sua incerteza aos trabalhadores. Mesmo assim, seria preciso considerar que a incerteza é inerente ao capitalismo historicamente. A noção, portanto, pouco evidenciaria sobre a especificidade do presente. O epíteto fica mais afeito às empresas bem consolidadas: a quantidade de lucro é incerta, sempre foi assim (embora um pouco menos durante o fordismo). Não serviria aos trabalhadores, pois não estariam simplesmente “incertos”.

Os trabalhadores brasileiros também não estariam exatamente “inseguros”. Talvez na década de 1980 pudessem sentir “insegurança”, afinal, um assalariado corria o risco de ficar alguns meses desempregado. Mas hoje, quando passa a existir uma taxa enorme de desemprego oculto por desalento, ou seja, que um grande número de pessoas passa a não aparecer nas estatísticas sobre desemprego porque teriam perdido o ânimo para procurar um posto de trabalho, parece mais pertinente falar em capitalismo do “medo” mesmo. O sentimento cru do “medo” parece dar a melhor definição do que sentiu a face humana que moveu o capitalismo no Brasil nos últimos quinze anos.

## BIBLIOGRAFIA

- ACSELRAD, H. **Incertezas Manufaturadas, Impostas e Alocadas**. Mimeo. 2005.
- ALMEIDA, C. Multas pagas pela metade. **O Globo**, Rio de Janeiro, 01/01/2006. Disponível em: <<http://oglobo.globo.com/jornal/>>. Acesso em 01/01/2006.
- \_\_\_\_\_. Custos do Trabalho em Xeque. **O Globo**, Rio de Janeiro, 20/11/2005.
- ALVEZ, R. **Mudanças no Capitalismo e os Impactos na Gestão do Trabalho nas Firms**. Mimeo.
- ANAMATRA (Associação Nacional dos Magistrados Trabalhistas). Ofício No. 614/2004. **O Estado de São Paulo**, São Paulo, 16/12/2004. Disponível em <http://conjur.estadao.com.br/static/text/30998,1>. Acesso em 26/03/2006.
- BANCO MUNDIAL. **Documento Técnico no. 315 - O Setor Judiciário na América Latina e no Caribe**. Banco Mundial.1996.
- \_\_\_\_\_. (LOAYZA, N; OVIEDO, A. M.; SÉRVEN, L.). *Regulation and Macroeconomic Performance*. Mimeo. 2004.
- BOLTANSKI, L e CHIAPELLO, E. *El Nuevo Espiritu Del Capitalismo*. Madrid: Ediciones Akal S.A., 1999.
- BOURDIEU, P. **Contrafogos**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1998.
- \_\_\_\_\_. **O Poder Simbólico**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 7ª. edição, 2004.
- \_\_\_\_\_. *Las Estructuras Sociales de la Economía*. Barcelona: Editorial Anagrama, 2003.
- BOYER, R. **A Teoria da Regulação – Uma Análise Crítica**, São Paulo: Nobel, 1990.
- BRONFEMBRENNER, K. *Uneasy Terrain: the impact of capital mobility on workers, wages and union organizing*. *US Trade Deficit Review Commission*. Nova York, 2000. Mimeo.
- CAMARGO, J.M. **Flexibilidade e Produtividade do mercado de Trabalho Brasileiro**. In: Flexibilidade do Mercado de Trabalho no Brasil/Camargo J.M.(Org.). Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 1996.
- CAMARGO, J.M. NERI, M. REIS, M.C. **Emprego e Produtividade na Década de Noventa**. Mimeo. 1999.
- CASTEL, R. **As Metamorfoses da Questão Social**. Petrópolis: Editora Vozes, 4.a edição, 1998.

- \_\_\_\_\_. **A Insegurança Social – O Que é Ser Protegido?** Petrópolis: Editora Vozes, 2005.
- CARDOSO, A. M. **A Década Neoliberal – e a Crise dos Sindicatos no Brasil.** São Paulo: Boitempo Editorial, 2003.
- CHESNAIS, F. **A Mundialização Capitalista,** São Paulo: Ed. Xamã, 1996.
- CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **Competitividade e Indústria: a Agenda da Indústria.** Brasília. 1998. Disponível em: [www.cni.org/produtos/econ](http://www.cni.org/produtos/econ). Acesso em fev/2006.
- DIEESE. **Anuário Estatístico dos Trabalhadores.** São Paulo: 6ª. Edição, 2005.
- DOCA, G. Reforma Trabalhista na Gaveta. **O Globo,** Rio de JANEIRO, 15/11/2004. Caderno de Economia.
- ENGELS, F. **A Situação da Classe Trabalhadora em Inglaterra.** Porto: Edições Afrontamento, 1975.
- EWALD, F. **Foucault – A Norma e o Direito,** Lisboa: Ed. Veja, 1993.
- FIORI, J. L. **Para repensar o papel do Estado sem seu um neoliberal.** Revista de Economia política, vol 12. no. 1 (45), jan-mar/1992
- FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. **Proposta da Firjan para Democratização das Relações de Trabalho.** Mimeo. 2000.
- GRANOVETTER, M. *Economic Action and the Social Structure: The Problem of Embedness.* *The American Journal of Sociology,* Vol 91, No. 3 (Nov., 1995).
- GRANOVETTER, M. e SWEDBERG. R. *The Sociology of Economic Life.* Westview Press, 1992.
- HARDT, M. e NEGRI. A. **Império.** Record. São Paulo. 2001.
- KREIN, J. D. **A Reforma Trabalhista de FHC: Efetividade e Conseqüências.** Anais do VII Encontro Nacional de Estudos do Trabalho (ABET). 2001. Disponível em <<http://www.race.nuca.ie.ufrj.br/abet/leiframe.htm>>. Acesso em: 2005.
- LIMONCIC, F. **A Insustentável Civilização do Automóvel: A Indústria Automotiva Brasileira em Tempos de Reestruturação Produtiva –** Rio de Janeiro: Projeto Brasil Sustentável e Democrático: FASE, 2001.
- LIPIETZ, A. e LEBORGNE, D. **O Pós-Fordismo e Seu Espaço.** In: Espaço e Debates, no. 25, 1988.
- \_\_\_\_\_. **Flexibilidade Defensiva ou Flexibilidade Ofensiva: os Desafios das Novas Tecnologias e da Competição Mundial.** In: Reestruturação

Urbana: Tendências e Desafios/VALLADARES, L. PRETECEILLE, E. (Coords). São Paulo: Nobel, 1990.

MAÇAIRA, J.P. **Relações de trabalho em uma ‘fábrica enxuta’: O caso da PSA Peugeot Citroën no Brasil.** VII Jornada Interna dos Alunos do Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Antropologia da UFRJ. Apresentação oral.

MONTEIRO NETO, A. *A Necessidade da Reforma Trabalhista.* 2005. Disponível em [www.cni.org.br](http://www.cni.org.br). Acesso em dez./2005.

MARX, K. *A Contribution to the Critique of Political Economy.* Moscow: Progress Publishers, 1977. Disponível em <[www.marxarchive.org](http://www.marxarchive.org)>. Acesso em 2005.

MEDIDA PROVISÓRIA 1053/1995. Disponível em: <[www.presidencia republica.gov.br/legislação](http://www.presidencia republica.gov.br/legislação)>. Acesso em jan./2006.

MORAIS FILHO, E. **O Problema do Sindicato Único no Brasil.** São Paulo: Editora Alfa-Ômega.

OLIVEIRA, F. **Os Direitos do Antivalor.** Petrópolis: Editora Vozes, 1997.

\_\_\_\_\_. **Crítica da Razão Dualista/O Ornitorrinco.** São Paulo: Boitempo, 2003.

\_\_\_\_\_. Quem canta de novo L’Internationale? pp. 135-169. In B Sousa-Santos (org.). *Trabalhar o mundo: os caminhos do novo internacionalismo operário.* Civilização Brasileira, Rio de Janeiro. 2005.

PASTORE, J. **Flexibilização dos Mercados de Trabalho e Contratação Coletiva.** São Paulo: Editora LTR, 1994a.

\_\_\_\_\_. **O dumping da robótica.** 1994b. Disponível em <<http://www.josepastore.com.br/artigos/emprego/002.htm>>. Acesso: fev./2006.

\_\_\_\_\_. **O custo do Trabalho no Brasil.** 1998. Disponível em <<http://www.josepastore.com.br/artigos/emprego/002.htm>>. Acesso: fev./2006.

\_\_\_\_\_. **O atrito entre a lei e a realidade.** 2004. Disponível em <<http://www.josepastore.com.br/artigos/emprego/002.htm>>. Acesso: fev./2006.

PESSANHA, E. **Evaristo de Moraes Filho: Fundamentos Democráticos do Direito do Trabalho.** Mimeo.

\_\_\_\_\_. **Labour Law and Justice in Brazil: Antiliberal Tradition and Neoliberal Recent Changes.** Mimeo.2002.

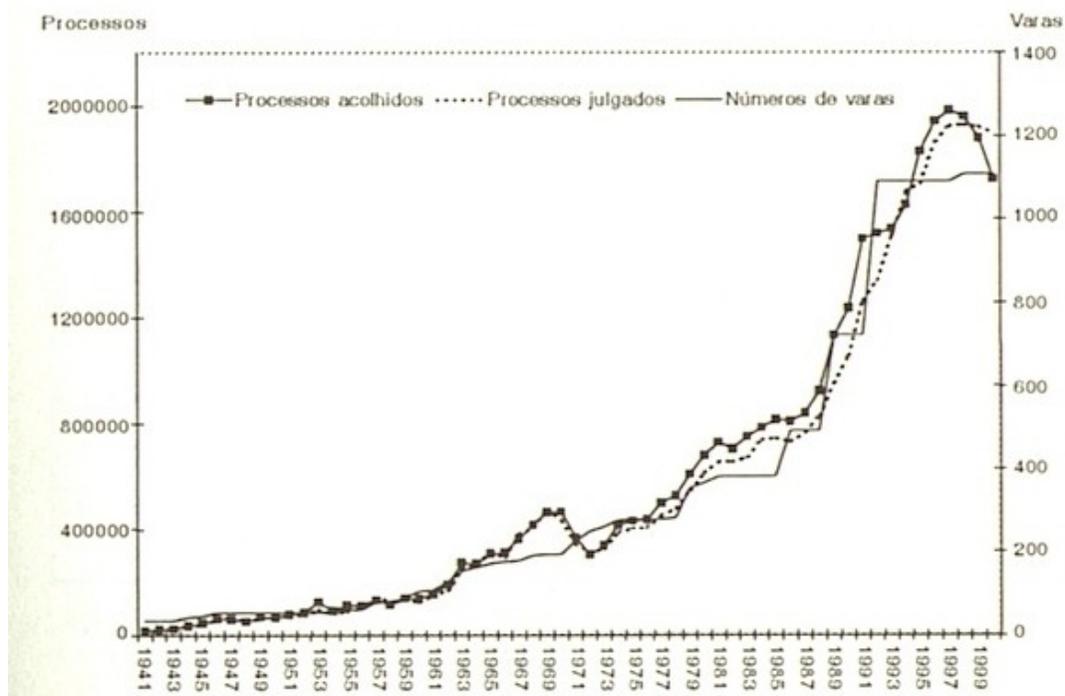
\_\_\_\_\_. **Metalúrgicos, Sempre Operários Navais.** In: Trabalho e Tradição sindical no Rio de Janeiro/ Ramalho, J.M. Santana, M.A (Orgs.). Rio de Janeiro: DP&A Editora, 2001.

- POLANYI, K. **A Grande Transformação**. Rio de Janeiro: Editora Campus, 2000.
- POCHMANN, M. **O Trabalho sob fogo Cruzado: Exclusão Desemprego e Precarização**. São Paulo: Contexto (Coleção Economia), 2002.
- RAMALHO, J. R. SANTANA M.A. **Tradição Sindical e Mudanças Econômicas na Década de 1990 – o caso dos metalúrgicos do Rio de Janeiro**. In: Trabalho e Tradição sindical no Rio de Janeiro/ Ramalho, J.M. Santana, M.A (Orgs.). Rio de Janeiro: DP&A Editora, 2001.
- RAMOS, C.A. CARNEIRO, F.G. **Os Determinantes da Rotatividade no Brasil: Instituições x Ciclos Econômicos**. Nova Economia, Belo Horizonte, 12(2), julho-dezembro. 2002.
- RANCIÈRE, J. **O Desentendimento**. São Paulo: Editora 34, 1996.
- ROBERTSON, R. **Globalização: Teoria social e Cultura**. Petrópolis: Editora Vozes, 2000.
- SALLUM, B. **O Brasil sob Cardoso: neoliberalismo e desenvolvimentismo**. In: *Tempo Social*. Revista de Sociologia da USP. São Paulo, v. 11, n. 2, 1999.
- SANTOS, W. G. **Décadas de Espanto e uma Apologia Democrática**. Rio de Janeiro Rocco, 1998.
- SEBRAE (Soares, R.M.S.M). **Estratégias de Sobrevivência de Ex-Assalariados de Setores industriais em Reestruturação Produtiva – Caso de Três Regiões Brasileiras**.2004a. Disponível em <[www.sebrae.org.br](http://www.sebrae.org.br)>. Acesso em out/2005.
- \_\_\_\_\_ (Bindes F. Aquino F.P. Morais, J.M.). **Fatores Condicionantes e Taxa de Mortalidade de Empresas no Brasil**. 2004b. Disponível em <[www.sebrae.org.br](http://www.sebrae.org.br)>. Acesso em out/2005.
- \_\_\_\_\_ **Empreendedorismo no Brasil**. 2004c. Disponível em <[www.sebrae.org.br](http://www.sebrae.org.br)>. Acesso em out/2005.
- URANI, A. **Ajuste Macroeconômico e Flexibilidade do Mercado de Trabalho no Brasil: 1981-95**. In: Flexibilidade do Mercado de Trabalho no Brasil/Camargo J.M.(Org.). Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 1996.
- VIANNA, L.W. **Liberalismo e Sindicato no Brasil**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1976.
- WEBER, M. **A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo**. São Paulo: Biblioteca Pioneira de Ciências Sociais, 1996.
- WHITESIDE, K. *Regulation, Ecology, Ethics: The Red-Green Politics of Alain Lipietz*. Mimeo. 1995.

## **ANEXOS**

## ANEXO 1

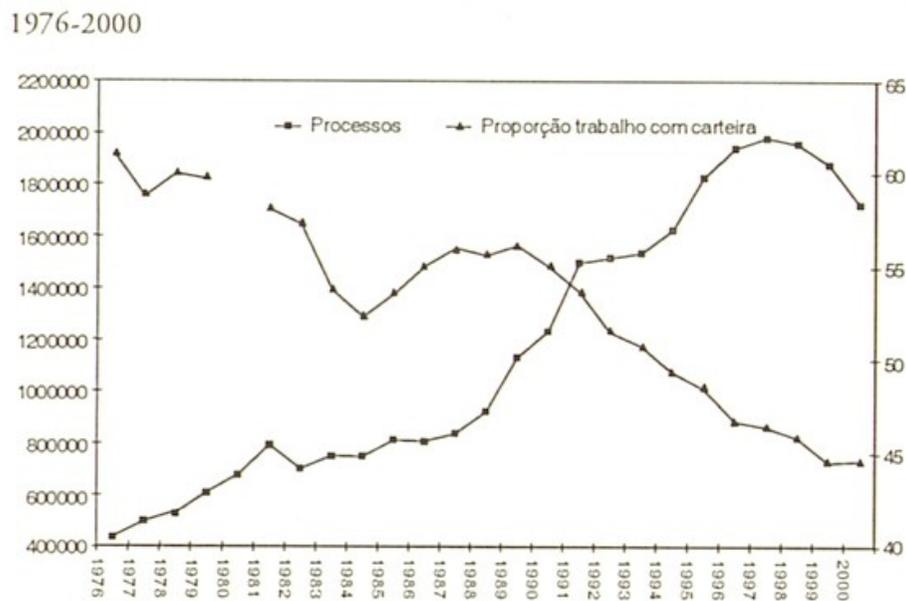
**Gráfico: Processos recebidos nas varas do trabalho, processos julgados e número de varas existentes: Brasil, 1941-2000.**



Fonte: Tribunal Superior do Trabalho (TST). Apud Cardoso 2003: p. 167.

## ANEXO 2

**Gráfico: Evolução da proporção, na população ocupada, de trabalhadores com carteira assinada, e do número de processos nas varas do trabalho: Brasil, 1976-2000.**



Fonte: PNAD (1976-1982); PME (1983-2000) e TST(processos). Apud idem: p. 174.

### ANEXO 3

**Tabela: Pautas de reivindicação nas greves da década de 1990**

Motivo das greves	1993	1994	1995	1996	1997
Remuneração	61,5	76,8	49,3	40,1	32,4
Direitos	23,7	18,6	36,8	42,2	43,0
Emprego	11,6	9,7	10,2	9,8	14,4
Participação nos Lucros	n/d	n/d	9,2	17,7	15,1
Condições de Trabalho	11,8	8,6	9,6	9,8	11,6
Poder Sindical	5,4	8,2	7,4	2,8	4,5
Protesto contra Medida do governo	6,3	2,9	4,4	0,7	3,2
Jornada de Trabalho	3,4	3,3	4,5	11,5	7,6

Apud Cardoso 2003: 175. Fonte DIEESE

## ANEXO 4

**Tabela: Custo total da demissão no Brasil por anos de trabalho (em todos os casos é acrescido mais um salário para cobrir o aviso prévio)**

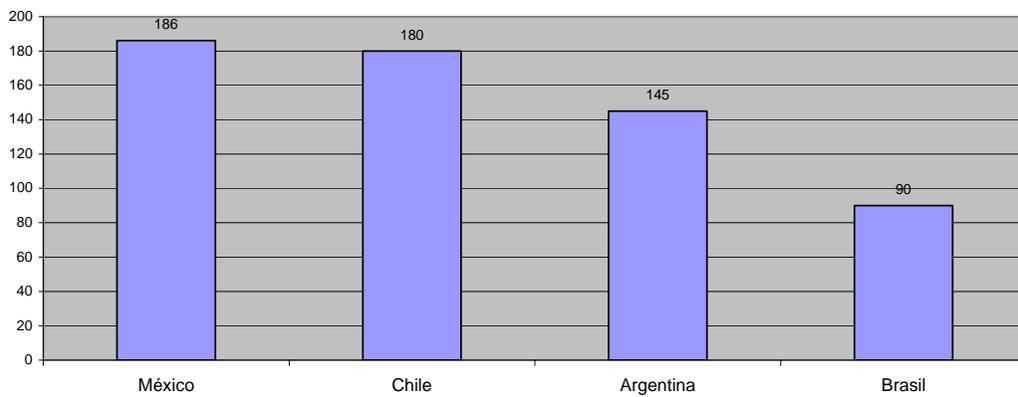


Fonte: O Globo 20/11/2005, p. 31. Elaboração: CARDOSO e LAGE.

## ANEXO 5

**Tabela: Os custos de demissão na América Latina – em número de dias pagos como indenização a um trabalhador com três anos de trabalho, segundo Cardoso e Lage**

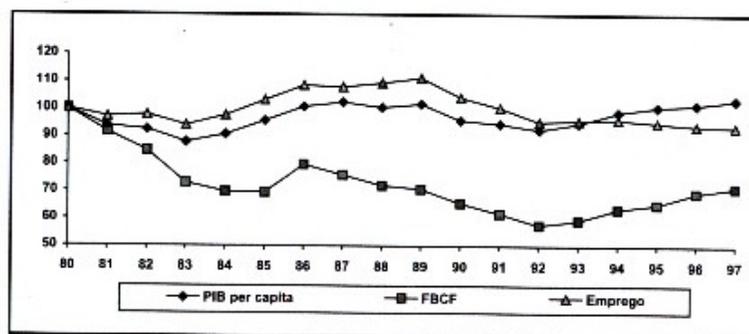
**Os custos de demissão na América Latina (em número de dias pagos como indenização a um trabalhador com três anos de trabalho)**



Fonte: O Globo 20/11/2005, p. 31. Elaboração: CARDOSO e LAGE.

## ANEXO 6

**Gráfico: Índice do Emprego Formal, do Produto Interno Bruto *per capita* e da Formação Bruta de Capital Fixo (1980= 100)<sup>39</sup>**

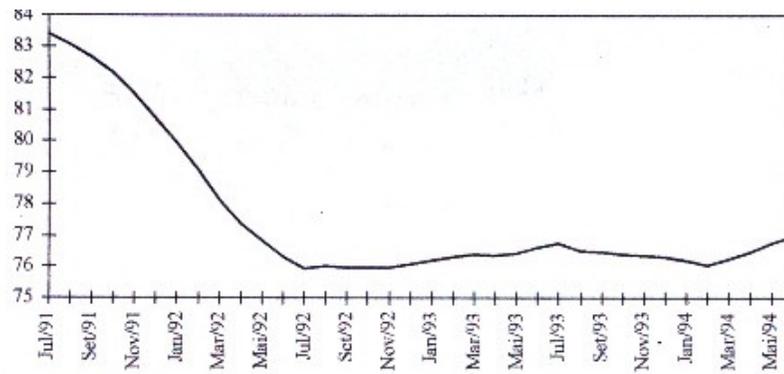


Apud: POCHMANN, 1997, p. 148. Fonte: FIBGE e MTb

<sup>39</sup> Repare-se que este gráfico não ilustra a variação do PIB, mas sim o PIB *per capita*. De qualquer forma, não houve no período nenhuma alteração demográfica significativa que viesse a conclusão de que a partir de 1994 começa a haver um divórcio entre nível de atividade econômica e nível de emprego.

## ANEXO 7

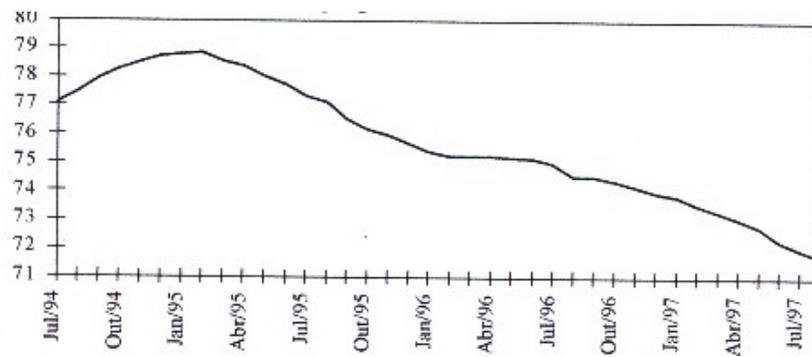
**Gráfico: Emprego na Indústria (jul/1991-mai/1994)**



Apud: CAMARGO, NERI e REIS, 1999, p. 5. Fonte: PME

## ANEXO 8

Gráfico: Emprego na Indústria (jul 1994/jul 1997)



Apud: CAMARGO, NERI e REIS, 1999, p: 16. Fonte: PME

## ANEXO 9

**Tabela: Brasil - duração dos empregos na economia, 1991**

<b>0,0 a 2,9 meses</b>	<b>3,0 a 5,9 meses</b>	<b>6,0 meses a 11,9 meses</b>	<b>1,0 a 1,9 ano</b>	<b>2,0 a 2,9 meses</b>	<b>3,0 anos a 4,9 anos</b>	<b>5,0 a 9,9 anos</b>	<b>10 anos ou mais</b>	<b>Não- disponível</b>
13,31	11,6	13,93	14,44	9,55	11,54	12,87	12,82	0,48

Apud: CAMARGO, 1996 (adaptação), p: 30. Fonte: IBGE, Pnad (vários meses). In: Urani, 1994: 45.

## ANEXO 10

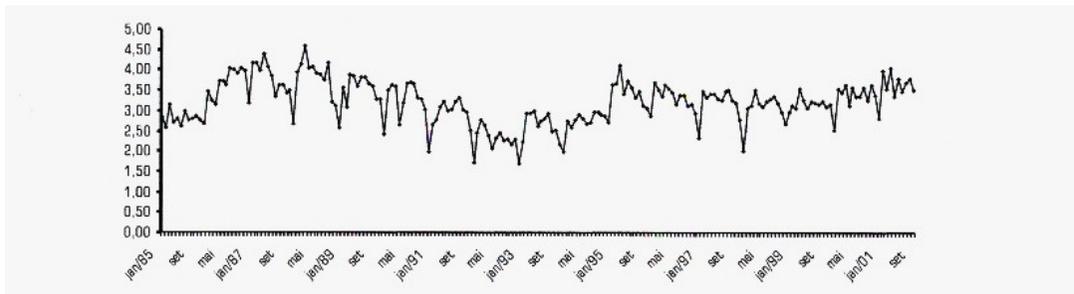
**Tabela: Tempo de permanência no trabalho principal. Brasil 2003 (%)**

<b>Até 5 meses</b>	<b>6 a 11 meses</b>	<b>1 ano</b>	<b>2 a 4 anos</b>	<b>5 a 9 anos</b>	<b>10 anos ou mais</b>	<b>Sem declaração</b>
10,0	8,8	14,9	29,2	18,5	18,5	0,0

Apud: DIEESE 2005 p: 112. Fonte: IBGE. Pnad.

## ANEXO 11

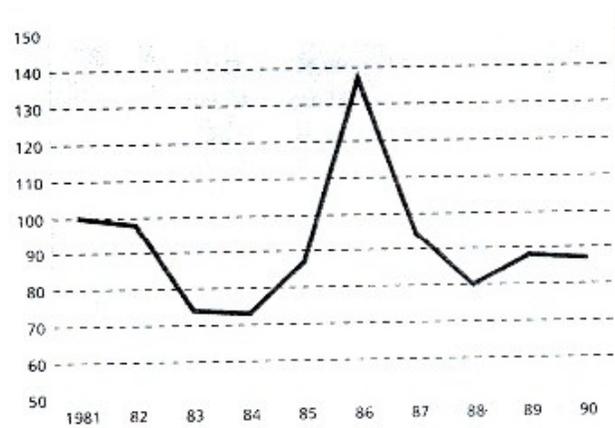
**Gráfico: Taxas de rotatividade no trabalho – 1985 a 2001**



Apud: RAMOS e CARNEIRO, 2002, p. 41. Fonte: CAGED – Lei 4.923/65 – MTE.

## ANEXO 12

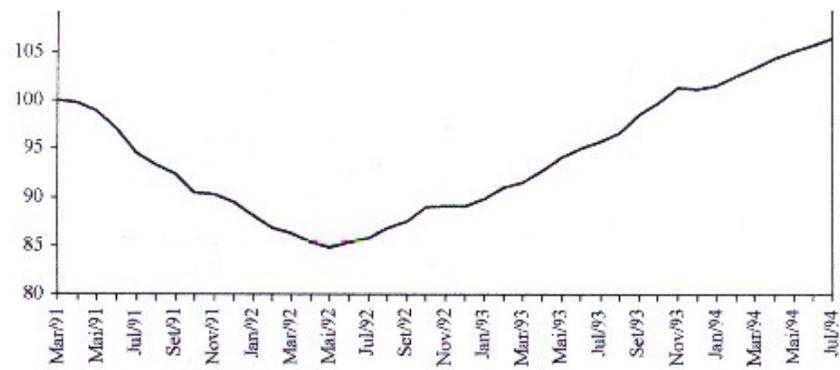
**Gráfico: Evolução da Renda Real Média do Conjunto da Força de Trabalho, 1981-90**



Apud: URANI, 1996, p. 119. Fonte: PNAD. In: CAMARGO, 1996 .

## ANEXO 13

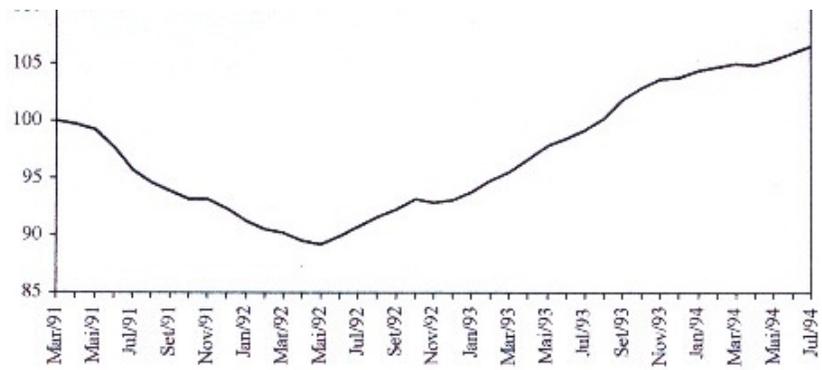
**Gráfico: Rendimento Médio Real - Comércio (INPC)**



Apud: CAMARGO, NERI e REIS, 1999, p. 11.

## ANEXO 14

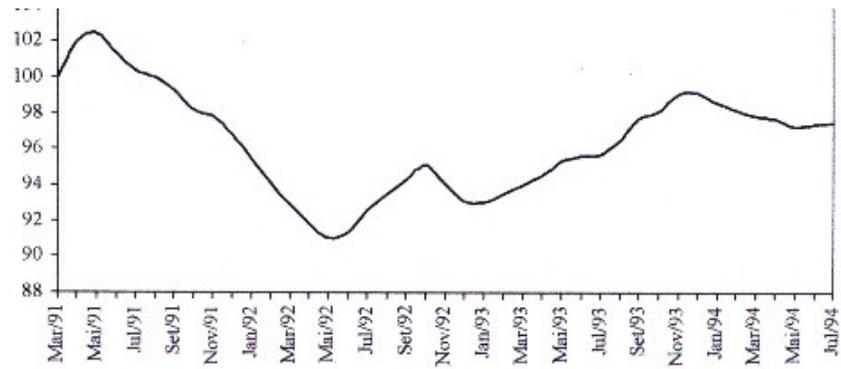
**Gráfico: Rendimento Médio Real - Serviços (INPC)**



Apud: Ibidem, p. 11.

## ANEXO 15

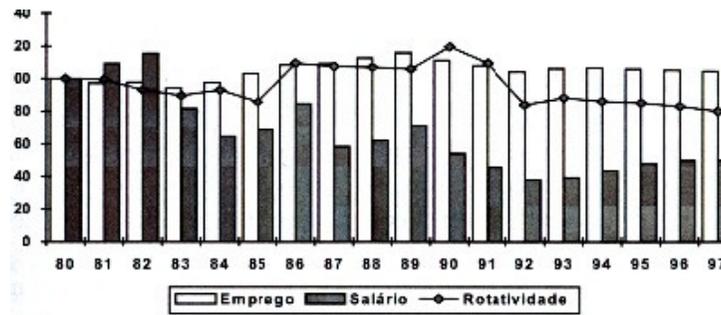
**Gráfico 10 – Rendimento Médio Real – Indústria (IPA-IND)**



Apud: Ibidem, p. 12.

## ANEXO 16

**Gráfico: Evolução dos Índices de Emprego Formal Total, da Taxa de Rotatividade e do Produto Interno Bruto no Brasil, 1980/96 (Índice 100=1980)**



Apud: POCHMANN, 2002, p. 149. Fonte: FIBGE e MTb

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.  
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.

# Livros Grátis

( <http://www.livrosgratis.com.br> )

Milhares de Livros para Download:

[Baixar livros de Administração](#)

[Baixar livros de Agronomia](#)

[Baixar livros de Arquitetura](#)

[Baixar livros de Artes](#)

[Baixar livros de Astronomia](#)

[Baixar livros de Biologia Geral](#)

[Baixar livros de Ciência da Computação](#)

[Baixar livros de Ciência da Informação](#)

[Baixar livros de Ciência Política](#)

[Baixar livros de Ciências da Saúde](#)

[Baixar livros de Comunicação](#)

[Baixar livros do Conselho Nacional de Educação - CNE](#)

[Baixar livros de Defesa civil](#)

[Baixar livros de Direito](#)

[Baixar livros de Direitos humanos](#)

[Baixar livros de Economia](#)

[Baixar livros de Economia Doméstica](#)

[Baixar livros de Educação](#)

[Baixar livros de Educação - Trânsito](#)

[Baixar livros de Educação Física](#)

[Baixar livros de Engenharia Aeroespacial](#)

[Baixar livros de Farmácia](#)

[Baixar livros de Filosofia](#)

[Baixar livros de Física](#)

[Baixar livros de Geociências](#)

[Baixar livros de Geografia](#)

[Baixar livros de História](#)

[Baixar livros de Línguas](#)

[Baixar livros de Literatura](#)  
[Baixar livros de Literatura de Cordel](#)  
[Baixar livros de Literatura Infantil](#)  
[Baixar livros de Matemática](#)  
[Baixar livros de Medicina](#)  
[Baixar livros de Medicina Veterinária](#)  
[Baixar livros de Meio Ambiente](#)  
[Baixar livros de Meteorologia](#)  
[Baixar Monografias e TCC](#)  
[Baixar livros Multidisciplinar](#)  
[Baixar livros de Música](#)  
[Baixar livros de Psicologia](#)  
[Baixar livros de Química](#)  
[Baixar livros de Saúde Coletiva](#)  
[Baixar livros de Serviço Social](#)  
[Baixar livros de Sociologia](#)  
[Baixar livros de Teologia](#)  
[Baixar livros de Trabalho](#)  
[Baixar livros de Turismo](#)