

TRABALHO NO GOVERNO LULA: AVANÇOS E CONTRADIÇÕES

LABOUR IN THE LULA GOVERNMENT: PROGRESS AND CONTRADICTIONS

José Dari Krein^()*

*Anselmo Luis dos Santos^(**)*

*Bartira Tardelli Nunes^(***)*

RESUMO

O presente artigo faz uma análise das principais mudanças institucionais ocorridas nas relações de trabalho no Governo Lula. Parte-se da hipótese de que a tese hegemônica existente nos anos 1990 de flexibilização das relações de trabalho foi perdendo força com a melhora dos indicadores do mercado de trabalho, especialmente após 2004. Muitas medidas pontuais, tanto no sentido da flexibilização como da regulação pública do trabalho, foram introduzidas, sem que se realizasse uma reforma trabalhista substantiva nos anos 2000. Apesar das melhorias na estrutura ocupacional e nos rendimentos, vários aspectos característicos da flexibilidade do mercado de trabalho — históricos e introduzidos a partir dos anos 1990 —, com implicações na regulação social do trabalho, ainda persistem na realidade brasileira. A análise no sentido de defender essa perspectiva é feita privilegiando três aspectos complementares, tratados em diferentes seções: 1) o debate teórico advindo dos anos 1990; 2) o levantamento das medidas institucionais do Governo Lula, divididas entre as que são favoráveis e as que são contra a flexibilização; 3) a melhora dos indicadores do mercado de trabalho, que não é explicada pela flexibilização, mas por outros fatores.

Palavras-chave: Flexibilização. Reforma trabalhista. Governo Lula. Mercado de trabalho.

ABSTRACT

This paper analyzes the main institutional changes in labor relations in the Lula government. It starts with the hypothesis that the existing hegemonic theory in the 1990 of labor relations flexibility was losing strength with the improvement in labor market indicators, especially after 2004. Many points measures, both in the sense of flexibilization and labour public regulation are introduced, without its realization of a substantive labor reform in the 2000s. Despite improvements in the occupational structure and income, several

(*) Doutor em Economia Social e do Trabalho, Professor do Instituto de Economia da UNICAMP, Diretor e Pesquisador do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT), do Instituto de Economia da Unicamp.

(**) Doutor em Economia, Professor do Instituto de Economia da UNICAMP, Diretor-adjunto e Pesquisador do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT), do Instituto de Economia da Unicamp.

(***) Economista, graduada pelo Instituto de Economia da Unicamp.

characteristics aspects of labor market flexibility — historical and introduced from the 1990s — with implications for labour regulation, still remain in the Brazilian reality. The analysis in order to defend this approach is made focusing on three complementary aspects, treated in different sections: 1) the theoretical debate arising from Nineties years 2) a survey of the institutional arrangements of the Lula government, divided between those that are favorable and that are against flexibility, 3) the improvement in labor market indicators, which is not explained by the flexibilizations, but by other factors.

Key Words: Flexibilization. Labour reform. Lula's Government. Labour market.

1. INTRODUÇÃO

Na plataforma de governo do candidato Lula, em 2002, aparecem três propostas na área da regulação do trabalho: 1) valorização do salário mínimo; 2) redução da jornada de trabalho para 40 horas semanais; 3) criação do Fórum Nacional do Trabalho (FNT), que teria a função de redesenhar o sistema de organização sindical e trabalhista no país, a partir de um diálogo tripartite entre os agentes sociais (empregadores e trabalhadores) e representantes do Estado.

A política de valorização do salário mínimo foi a única das três propostas implementada a partir de 2005. Ela estabelece um modo de elevação do seu valor, incorporando a inflação passada, acrescida do desempenho do PIB de dois anos anteriores. As outras duas propostas, apesar de iniciativas governamentais, não tiveram os resultados esperados. Em relação à jornada, houve, em 2009, um compromisso do Executivo Federal, junto às centrais sindicais, de encaminhar para a apreciação do Congresso Nacional um projeto de lei estabelecendo a jornada máxima em 40 horas semanais. A redução foi aprovada na Comissão do Trabalho na Câmara dos deputados, mas não tem previsão de ser votada no plenário e no Senado Federal.

O Fórum foi instalado em 2003 e concentrou-se na elaboração de uma proposta de reforma sindical e não avançou na proposição de uma reforma trabalhista. O FNT chegou a encaminhar, como resultado de suas discussões, um Projeto de Emenda Constitucional e um Projeto de Lei, que está parado desde 2005 no Congresso Nacional. O nível de dissenso foi muito grande, fazendo com que a proposta final fosse defendida por somente duas centrais sindicais e pela equipe de coordenação do Ministério do Trabalho e Emprego, o que inviabilizou a sua tramitação no Congresso Nacional. A articulação em torno do Fórum resultou, entre outros aspectos, na lei de reconhecimento das centrais, com o repasse de parte da contribuição sindical obrigatória a elas, o que não é objeto de análise no presente texto. Outras portarias do MTE foram promulgadas, que foram na perspectiva de legitimar uma situação existente, incorporando as centrais e as confederações paralelas (não oficiais) na estrutura legal. Atualmente, o tema da reforma sindical está fora da agenda política.

Apesar das duas proposições não terem sido efetivadas, mudanças ocorreram no decorrer dos 8 anos de mandato do presidente Lula. Alterações que indicam sinais contraditórios em relação à flexibilização de direitos, que era a tendência predominante desde os anos 1990, ou seja, há medidas que fortalecem a tese da flexibilização e outras que tendem a reforçar a perspectiva de ampliar a regulação

pública do trabalho. Na hipótese do presente texto, a tese da flexibilização, por meio da alteração legal, foi perdendo força com a melhora dos indicadores do mercado de trabalho, e houve uma certa inflexão política, ainda que tímida, ocorrida a partir da crise do *mensalão* e da eleição de 2006, que começa a redefinir o papel do Estado, o que fica mais evidente nas respostas à crise de 2008/2009. A agenda flexibilizadora continua persistindo e avançando em alguns aspectos, tais como a elevação da taxa de rotatividade, o aumento da jornada de trabalho, a ampliação da contratação atípica e o avanço da remuneração variável.

A determinação da regulação social do trabalho não ocorre somente por mudanças legais, pois existem outros dois espaços de normatização a serem considerados: negociação coletiva e poder discricionário de empregador de estabelecer de forma unilateral os aspectos das relações de trabalho, especialmente em um mercado de trabalho desfavorável aos trabalhadores. Apesar de considerar que importantes mudanças ocorreram pela alteração do contexto de organização econômico e do trabalho nos últimos anos, o enfoque do presente artigo é fazer um balanço da lógica das mudanças legais e institucionais. A hipótese é que a agenda flexibilizadora, no âmbito legislativo e das políticas, continuou muito presente, mas foi perdendo espaço no segundo mandato do presidente Lula e especialmente na crise.

O artigo está estruturado da seguinte forma. Na primeira parte, a partir do referencial teórico, pretende-se mostrar que houve uma tendência predominante de proposições que levassem à flexibilização do mercado de trabalho a partir dos anos 90. As principais mudanças e iniciativas reforçavam essa tese. Portanto, a referência para a análise das medidas no período (2002-2009) é a ampliação ou não da flexibilização das relações de trabalho. Na segunda parte, a partir desse referencial, identificam-se as mudanças legislativas efetivadas após 2003 que reafirmam e as que se contrapõem à tendência de flexibilização. Na terceira, será feita uma análise, buscando explorar a hipótese de que a flexibilização vai perdendo força nos anos recentes, com a melhora dos indicadores do mercado de trabalho e com certa redefinição do papel do Estado na condução da economia.

2. AS POSIÇÕES TEÓRICAS SOBRE A REGULAÇÃO DO TRABALHO

No contexto da década de 1990, novas teses no campo da regulação do trabalho ganharam expressão para explicar os problemas do mercado de trabalho brasileiro, como a existência de altas taxas de desemprego e de informalidade e os baixos salários. Duas correntes, com perspectivas distintas, advogam a necessidade de uma flexibilização das relações trabalhistas, desregulamentando o arcabouço de proteção assegurado pelo Estado (legislação e papel das instituições públicas) ou fortalecendo um processo de autocomposição dos conflitos da relação entre capital e trabalho, definindo um papel mais preponderante às negociações coletivas, que preferencialmente devem ocorrer de forma descentralizada no âmbito da empresa. Uma terceira vertente é

de crítica às anteriores, cuja ideia central é a de que o enfraquecimento da regulação pública do trabalho significaria, na verdade, uma maior precarização do mercado de trabalho brasileiro.

Cabe enfatizar que a desregulamentação é compreendida como um enfraquecimento do Estado e da negociação coletiva na normatização das relações de trabalho, fragilizando um padrão previamente existente de regulação pública do mercado de trabalho e fortalecendo uma regulação privada, nos âmbitos do mercado e do poder discricionário do empregador de estabelecer de forma discricionária e unilateral as condições de uso, contratação e remuneração do trabalho. É um processo que não se limita à redefinição das instituições públicas ou à eliminação de leis, mas também envolve a criação de novas, que visam a dar um caráter mais flexível às relações de trabalho e, assim, ganha força a opção por utilizar o termo “flexibilização” para caracterizar as tendências predominantes a partir dos anos 90 (GALVÃO, 2007; NUNES, 2010).

Há três meios pelos quais tal flexibilização das relações de trabalho pode ocorrer. A flexibilização heterônoma realiza-se pela via da intervenção do Estado, pela desregulamentação e/ou da criação de leis, que levam à ampliação da margem de liberdade do empregador em determinar as condições de manejo da força de trabalho. Já a flexibilização denominada de autônoma ocorre mediante negociação coletiva, e pode incluir a contraprestação de alguma garantia, por parte da empresa, aos trabalhadores, como a manutenção do número de postos de trabalho”. E a terceira forma diz respeito à imposição unilateral, pela parte empregadora, de regras mais flexíveis, e ocorre normalmente em contexto desfavorável aos trabalhadores (KREIN, 2007).

Desse modo, o presente artigo busca analisar alterações legais ocorridas nos anos 2000, tendo como critério a referência se as medidas contribuíram para fortalecer ou se contrapor à tendência de flexibilização que começa a ganhar expressão a partir dos anos 1990. Na terceira parte do texto, será retomada a discussão para analisar a hipótese, evidenciando mudanças no mercado de trabalho e no papel do Estado.

2.1. As posições pró-flexibilização no debate brasileiro dos anos 1990⁽¹⁾

As posições são baseadas em pressupostos distintos, mas tendem a responsabilizar a regulação existente no mercado de trabalho pelos seus problemas, e resvalam para uma concepção em que os incentivos para os comportamentos dos indivíduos racionais são definidores das características existentes no mercado de trabalho. A primeira posição, com caráter nitidamente ajustado aos preceitos do neoliberalismo é expressa por Pastore e Zylberstajn, entre outros, e encontra respaldo nas posições das principais entidades empresariais do país e de importantes organismos multilaterais,

(1) Curiosamente, as duas posições apresentam a edição de livros com títulos muito parecidos: flexibilização do(s) mercado(s) de trabalho Brasileiro (PASTORE, 1994; CAMARGO e AMADEO, 1996).

tais como o FMI, Banco Mundial e OMC. A segunda, com bases teóricas novo-keynesianas, aponta para a institucionalidade existente no país como responsável pelos problemas do mercado de trabalho, a partir da visão de que há uma flexibilidade perversa para ganhos de produtividade.

Na primeira posição, a questão central é a excessiva regulação estatal, que engessa o mercado de trabalho e inibe a negociação entre empregados e empregadores, não permitindo, assim, que esses ajustem os aspectos das relações de trabalho, como a remuneração, a contratação e a despedida, aos movimentos instáveis da economia e às especificidades das diferentes regiões, setores e empresas. A explicação de tal elevada rigidez se dá em dois sentidos.

O primeiro pontua que a legislação trabalhista seria dotada de um excessivo detalhismo, o que, por reflexo, tornaria a contratação formal muito onerosa e a negociação direta entre as partes praticamente impossível, além de tornar mais lenta a adaptação da produção das empresas às variações da demanda, forçando na direção do aumento das taxas de informalidade e de desemprego. O segundo argumento é relativo aos encargos sociais, que seriam muito altos e rígidos, em razão do fato de suas alíquotas serem compulsórias, determinadas em lei, e, portanto, inegociáveis. Assim, encargos pouco flexíveis e de grande magnitude não permitiriam às empresas fazer rápidos ajustes às novas e instáveis condições de competição interna e internacional e, ao representarem um custo muito elevado para empresas, significariam, por outro lado, consequentes baixos salários para os trabalhadores. Esse sistema rígido de contratação e remuneração dificultaria a contratação formal, enquanto juntamente à baixa produtividade do trabalho no Brasil elevaria o custo unitário do trabalho.

A solução para os problemas de nosso mercado de trabalho, então apresentada por essa corrente, seria a da flexibilização dos contratos de trabalho, buscando simplificar as legislações trabalhista e previdenciária, já que essa medida é vista como condição necessária para aumentar a produtividade e a competitividade das empresas, e para fomentar a criação de empregos, ao desobstruir os canais de entrada e reentrada dos trabalhadores no mercado formal de trabalho. Defende o estímulo a uma forma de regulação das relações de trabalho que se baseie na negociação direta entre trabalhadores e empregadores dentro das próprias firmas, com base na cooperação entre essas duas categorias, devendo o papel do Estado ser de apenas assegurar o funcionamento do mercado. E também se reduziria a interferência da Justiça do Trabalho na resolução de conflitos entre as partes, passando essa função a ser exercida por meio da conciliação ou arbitragem privada, com o objetivo de que a resolução dos conflitos internos ocorra de forma mais rápida e eficiente.

A segunda visão teórica, expressa por *Amadeo, Camargo e Urani* (1996), defende que o problema central do mercado de trabalho brasileiro não é relativo à geração de postos de trabalho, mas é sim um problema relacionado à contratação de mão de obra. Busca, partindo dessa ideia, mostrar como há, no Brasil, uma institucionalidade que cria incentivos para a celebração de contratos de trabalho de curto prazo; o que, ao acarretar poucos vínculos entre empresas e trabalhadores, não estimularia grandes

gastos com o treinamento desses. Assim, apesar de o país conseguir criar grande quantidade de postos de trabalho, esses acabam sendo caracterizados por apresentarem baixa produtividade e reduzidos salários.

Ao contrário da posição anterior, acredita-se que o mercado de trabalho brasileiro já seria historicamente flexível tanto em relação ao salário real, que também tem baixo nível médio, quanto ao emprego. A flexibilidade quanto ao salário real é por causa do fato de que eles variam acompanhando as conjunturas econômicas. Isso porque os custos não salariais com a mão de obra, como, por exemplo, o tempo não trabalhado e a contribuição à previdência social, e que são calculados como sendo de aproximadamente 90% do salário nominal dos trabalhadores, variam proporcionalmente a ele. E a flexibilidade em relação ao emprego se refere à admissão e demissão de trabalhadores, que pode ser evidenciada pela existência de alto índice de rotatividade da mão de obra, com a relativamente baixa taxa de desemprego e pela alta taxa de criação de empregos observados no Brasil.

E tais características seriam consequência tanto do fato de os custos de demissão e de admissão serem baixos quanto do modo como estão organizadas as instituições de regulação do mercado de trabalho, que não estimulam a criação de fortes vínculos unindo firmas e empregados. O seguro-desemprego e o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) gerariam incentivos a contratos de trabalho de curto prazo, pois representam formas de gratificações pela despedida. Esses elementos podem fazer com que o trabalhador deseje a demissão para receber um ganho no presente, ainda mais se a economia e a taxa de criação de empregos estiverem em fase de crescimento acelerado.

A base de tal argumentação é a premissa de que o sistema de regulação significa um conjunto de regras que, mediante incentivos e penalidades, induz certo comportamento nos atores envolvidos. A institucionalidade existente no País para regular o mercado de trabalho incentivaria, desse modo, os trabalhadores a forçarem a demissão em tal contexto, já que são agentes racionais que escolhem entre diferentes alternativas visando à maximização de seus ganhos.

De acordo com essa vertente, a flexibilidade existente é inadequada, diante necessidade de aumento da competitividade das empresas no país, e decorre dessa situação um fator negativo: dado que os contratos de trabalho, estimulados pela institucionalidade existente, seriam, em média, de curto prazo, há pouco incentivo para a qualificação profissional, o que reflete em baixos salários para os trabalhadores e problemas para o aumento da produtividade das empresas.

A proposta apresentada como solução, então, é a da desregulamentação da institucionalidade existente, por meio da criação de mecanismos que conseguissem induzir à construção de um vínculo mais duradouro entre empregadores e empregados, com a efetivação de contratos de trabalho de longo prazo. Defende-se, também, a transferência do *locus* de negociação entre trabalhadores e empregadores, da Justiça do Trabalho para o nível das próprias firmas, por meio de contratos coletivos. Os mecanismos de solução de conflitos deveriam ser, destarte, internalizados e a Justiça do Trabalho esvaziada.

Dessa forma, essas propostas para a resolução dos problemas estruturais do mercado de trabalho, como o baixo nível salarial e as pequenas taxas de produtividade, seguem uma linha de estruturação diferente da realizada por Pastore, mas, na verdade, a vertente de base novo-keynesiana acaba por se aproximar da visão neoliberal, exposta primeiramente, ao apontar na direção da desregulamentação do mercado e da flexibilização das relações de trabalho.

2.2. A posição crítica no debate da década de 1990

Da terceira vertente, crítica às ideias anteriores, fazem parte os pensamentos expressos, por exemplo, por Galvão (2007), Krein (2007), Uriarte (2001), Cardoso Jr. (2007) e Santos (2006). Apesar de centrarem suas análises em aspectos diferentes, mostram que a flexibilização, entendida como o fortalecimento da autoregulação pelo mercado em detrimento da regulação pública das relações de trabalho, gera precariedade e insegurança no mercado de trabalho.

Suas análises partem da percepção de que as medidas de flexibilização, postas em prática desde a década de 1980 nos países centrais, não obtiveram os resultados que delas se esperavam, principalmente em relação ao de elevar o nível de emprego. E, também no Brasil, as medidas aqui efetivadas fracassaram em seus objetivos de corrigir os problemas do desemprego e da informalidade.

Para essa vertente crítica, o mercado de trabalho brasileiro não seria rígido, ao contrário do que argumenta Pastore (1994). Apesar da existência de uma extensa legislação trabalhista que assegura diversos direitos, a peculiaridade de nosso sistema de regulação é que as empresas sempre tiveram liberdade para fazer ajustes nas relações de emprego, de acordo com as mudanças na conjuntura econômica. A remuneração, as formas de contratação e a definição das funções são flexíveis, há grande facilidade em despedir e o tempo de trabalho apresenta relativa flexibilidade. E, por outro lado, os encargos sociais não podem ser absolutizados para observar o custo total do trabalho. Santos (2006) considera que parte expressiva do que é classificado como encargos sociais por Pastore (1997) é, em verdade, direitos trabalhistas (tais como férias, décimo terceiro salário e Fundo de Garantia por Tempo de Serviço). Portanto, a explicação para os problemas do mercado de trabalho brasileiro não se pautaria nesses aspectos. O aumento do desemprego e a desorganização do mercado de trabalho, durante a década de 1990 e início dos anos de 2000, na realidade estariam vinculados à dinâmica macroeconômica desfavorável observada no período. Em um contexto de baixo crescimento da demanda, e de reestruturação produtiva das empresas, os ajustes realizados na economia brasileira penalizaram os trabalhadores, pelo aumento do desemprego, da queda dos seus rendimentos e da maior insegurança que trouxeram ao mercado de trabalho. Houve o aumento da informalidade, da terceirização e a proliferação de relações de emprego disfarçadas, cujos contratos não contemplam os direitos trabalhistas e previdenciários, como é o caso dos estágios e da contratação como pessoa jurídica.

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

A tese da necessidade de flexibilização do mercado de trabalho brasileiro, pautada principalmente nas ideias defendidas pela vertente de base neoliberal, tornou-se hegemônica nos anos 90, exercendo uma enorme pressão para uma alteração substantiva no padrão de regulação do trabalho com a introdução de um modelo em que o negociado prevaleceria sobre o legislado; proposta essa que chegou a ser votada na Câmara dos Deputados, mas não avançou no Senado Federal, dada a coincidência de sua tramitação com a eleição de 2002. Mas, mesmo não ocorrendo uma reforma global do arcabouço legal, importantes alterações foram realizadas por um conjunto de medidas pontuais, cujos efeitos foram bastante expressivos em aspectos centrais da relação de emprego, tais como o avanço da remuneração variável, das contratações atípicas e da flexibilização da jornada de trabalho (KREIN, 2007; OLIVEIRA, 2002; GALVÃO, 2007).

No início dos anos 2000, a questão estava colocada no Brasil, agravada pela piora dos indicadores do mercado de trabalho, particularmente com a evolução do desemprego e da queda dos rendimentos do trabalho. Ao mesmo tempo, em um contexto de crise, é eleito para a Presidência da República um candidato que vem do movimento sindical e sobre o qual há uma enorme expectativa de como abordar os temas colocados na agenda política nacional e de enfrentar os problemas concretos existente no País e, particularmente, no mercado de trabalho.

3. AS MUDANÇAS INSTITUCIONAIS NO GOVERNO LULA

A análise das mudanças legais no período Lula mostra que o governo não tomou uma posição clara em relação à reforma trabalhista, sendo que as medidas realizadas seguiram ora a direção da flexibilização, ora a de fortalecimento da regulação pública do mercado de trabalho.

O tema ganhou evidência com a criação, em 2003, do Fórum Nacional do Trabalho (FNT), em que houve uma separação entre a reforma sindical e a trabalhista. A primeira foi priorizada, e sendo objeto de um grande esforço, chegou-se a produzir um documento síntese (concretizado em uma PEC e um Projeto de Lei) sobre modelo de organização sindical, negociação coletiva e formas de solução dos conflitos. Entretanto, apesar da participação das principais entidades sindicais de trabalhadores e empregadores, não se conseguiu concretizar uma proposta de reforma do modelo

de organização sindical e negociação coletiva. Os pretensos consensos no Fórum não resistiram às diversas mobilizações difusas das forças que se contrapõem à alteração da legislação sindical existente no país. Mobilizações que agregavam à estrutura sindical oficial, milhares de sindicatos de base, parte expressiva das entidades empresariais, associações de profissionais da área do direito do trabalho e forças mais à esquerda do sindicalismo brasileiro⁽²⁾.

Quanto à reforma trabalhista, objeto de nossa análise, o governo Lula não formulou uma proposta única e abrangente para nortear a ação pública no tratamento do tema. Os sinais contraditórios ficam mais evidentes nas medidas concretas que foram encaminhadas pelo Executivo Federal ao Congresso Nacional. Por um lado, a agenda da flexibilização estava muito presente nas propostas, como pode ser observado na Tabela 1. Por outro, muitas medidas foram no sentido oposto a tal lógica (Tabela 2).

Podemos destacar algumas medidas flexibilizadoras, cujos efeitos alteraram aspectos da relação de emprego. A nova Lei de Falências e de Recuperação Judicial, reforma que resultou em perda nos direitos dos empregados, oferece maior proteção aos créditos e às instituições financeiras, em detrimento dos direitos dos trabalhadores. A iniciativa foi justificada como uma alternativa para reduzir a taxa de juros, acreditando que ela viria ao proporcionar maiores garantias aos bancos nos seus empréstimos. No entanto, a eficácia da medida não tem comprovação, mas ela desregulamenta um direito até existente de privilegiar o pagamento do passivo trabalhista em caso de falência da empresa.

A Emenda Constitucional n. 41/2003 realizou profundas alterações no sistema previdenciário do serviço público, afetando direitos dos servidores ativos e inativos ao estabelecer o fim da integralidade e da paridade, ao fixar o limite a ser percebido a título de proventos de aposentadoria de acordo com o teto do regime geral do INSS. Além disso, introduziu a cobrança previdenciária para os inativos; determinou a criação de fundos de pensões complementares para os servidores que têm uma remuneração maior do que a estabelecida pelo teto do regime geral; e, ainda, aumentou o limite de idade. São medidas presentes na agenda neoliberal, pois estão voltadas para fragilizar o Estado e abrir maior espaço para a instituição de fundos de pensões privados. Em síntese, reduz direitos, desestimula o emprego público e cria obstáculos para os servidores conseguirem a aposentadoria.

Já a regulamentação do trabalho intelectual e a nova regulação para o trabalho em atividades de transporte rodoviário de cargas (Leis ns. 11.196/2005 e 11.442/2007) estimulam a relação de emprego disfarçada⁽³⁾ nessas atividades, tendo como efeito um enfraquecimento de garantias e de direitos trabalhistas resultante da transformação de relações de natureza trabalhista em relações comerciais (CAMPOS, 2008).

(2) Para dimensionar as diferenças, conferir CESIT/SEBRAE (2005) e Horn (2006).

(3) Na relação de emprego disfarçada, estão presentes as características do trabalho assalariado, mas o vínculo não é realizado por meio de um contrato de trabalho. A relação de emprego clássica, geralmente, apresenta as seguintes características: 1) a própria pessoa é quem presta o serviço; 2) exerce uma atividade não eventual; 3) recebe um pagamento pela execução dessa atividade; 4) exerce a atividade sob ordens de outrem, sujeito a horário e a outras regras que definem a forma da execução do serviço.

O Programa Nacional de Primeiro Emprego (PNPE) concede incentivos financeiros às empresas que contratem jovens⁽⁴⁾, por meio do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). As características flexibilizadoras do Programa estão na permissão de contratação por prazo determinado, desde que por um período mínimo de 12 meses e na simples recomendação da não substituição de trabalhadores, sendo limitados em 20% do total os contratados pelo PNPE. Nesse sentido, apesar de a motivação do programa ser o estímulo à contratação de jovens, pois esse é o segmento que apresenta maior nível de desemprego, ele pode ser classificado como parte da concepção de flexibilização, pois utiliza a redução de custos e os incentivos fiscais como motivadores para a contratação. O programa não alcançou os resultados esperados, pois já existe um mercado de trabalho bastante flexível no País.

Outra medida com caráter flexibilizante é o contrato de trabalhador rural de pequeno prazo, que possibilita ao produtor rural pessoa física contratar assalariado para serviços de curta duração, até 2 meses, sem necessidade de assinatura na Carteira de Trabalho, podendo ser feita por meio de contrato escrito. É um contrato a termo, que não prevê o pagamento de verbas indenizatórias no seu término.

No “Super Simples”, amplia-se a simplificação das rotinas trabalhistas da legislação presente na instituída em 1996⁽⁵⁾. As novidades flexibilizadoras são a legitimação das comissões extrajudiciais de solução de conflitos individuais e a maior dificuldade na produção de provas para detectar a fraude trabalhista. Além disso, continua insistindo no princípio da fiscalização pedagógica, em que prioriza a orientação em detrimento da punição. Outra novidade, que não tem um caráter flexibilizador, é a possibilidade das MPE formarem consórcios para atendimento das exigências de segurança e medicina do trabalho. Ela visa reduzir custos, mas pode ajudar a estruturar, junto com órgãos públicos, serviços que tenham maior efetividade na criação de condições de trabalho mais apropriadas à saúde e à segurança do trabalho (KREIN e BIAVASCHI, 2011).

O governo estabeleceu uma negociação com as entidades patronais e de trabalhadores do comércio para regulamentar o trabalho aos domingos. A medida ao mesmo tempo ratifica o trabalho aos domingos para o comércio e coloca limites maiores do que a regulamentação realizada no governo FHC, (1) ao instituir a obrigatoriedade da negociação coletiva entre a empresa(s) e o sindicato de trabalhadores, desde que observada a legislação municipal; (2) ao garantir ao menos 2 domingos de folga no mês. Na regulamentação anterior, não estava prevista a exigência da negociação

(4) Jovens com idade entre 16 e 24 anos, que estejam matriculados e frequentando regularmente estabelecimento de ensino fundamental ou médio, cursos de educação de jovens e adultos, ou que tenham concluído o ensino médio e que sejam membros de famílias com renda mensal *per capita* de até 1/2 (meio) salário mínimo, incluídas nesta média eventuais subvenções econômicas de programas congêneres e similares.

(5) As principais questões previstas na área do trabalho são: dispensa de afixação de quadro de trabalho, anotação de férias, posse do livro de inspeção do trabalho, empregar e matricular aprendiz em cursos e comunicar a concessão de férias coletivas; acréscimo do § 3º ao art. 58 da CLT; previsão de uma “fiscalização orientadora”; e formação de consórcios para serviços de segurança e medicina do trabalho.

coletiva e a folga mínima era de 1 domingo ao mês. A medida está listada entre as que flexibilizam, pois legitima a utilização do trabalho aos domingos pelos empregadores do comércio varejista.

Além disso, o governo perdeu uma grande oportunidade de igualar o estatuto dos trabalhadores domésticos ao dos demais trabalhadores. Apesar da Lei n. 11.324/2006 ter significado um avanço de direitos em relação aos que antes existiam para os empregados domésticos, o veto do presidente a importantes aspectos aprovados no Congresso — especificamente o artigo que tornava obrigatório o recolhimento, pelo empregador, da contribuição mensal de 8% ao FGTS e também a multa de 40%, no caso de demissões sem justa causa — levou os trabalhadores domésticos a continuarem com um padrão de direitos inferior.

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

Crédito consignado (Lei n. 10.820/2003)	Autoriza a concessão de empréstimos, pelos bancos, a empregados e aposentados, mediante o desconto salarial a ser processado pelo empregador ou Previdência Social. A inovação afronta o princípio da intangibilidade salarial.
1º Emprego Leis ns. 10.748/2003 e 10.940/2004, regulamentada pelo Decreto n. 5.199/2004	Concede incentivos fiscais para as empresas que contratam jovens, permitindo a contratação de jovens por prazo determinado, desde que por um período mínimo de 12 meses. Recomenda que as empresas devem evitar a substituição de trabalhadores. Limita a 20% do seu quadro de pessoal os contratados pelo programa.
Reforma previdenciária (EC n. 41/ 2003)	Extingue o regime de previdência pública para os servidores públicos admitidos a partir da publicação da EC, com o fim da integralidade e da paridade, fixação do limite a ser percebido a título de proventos de aposentadoria, de acordo com o teto do regime geral do INSS, e determinação de que fossem instituídos os fundos de pensão. Também taxou os inativos, aumentou o limite de idade e fixou condições mais duras para o servidor alcançar a aposentadoria.
Nova Lei de Falências e da Recuperação Judicial (Lei n. 11.101/2005)	A CLT estabelece que, na falência, a totalidade dos salários e indenizações devidos aos trabalhadores seriam créditos privilegiados; mas a nova lei reduz o limite de preferência do crédito trabalhista para o valor de 150 salários mínimos. Ao contrário do que ocorria no regime anterior, com a nova lei, no caso de recuperação judicial da firma, os empregados deixam de receber seus créditos trabalhistas durante um ano e passam a discutir sua forma de pagamento com os demais credores, em Assembleia Geral; e, na venda dos ativos da sociedade falida, não há mais a sucessão trabalhista, de modo que a empresa arrematante não está obrigada nem a permanecer com os empregados nem a pagar a dívida trabalhista.
Super Simples, LC n. 123/2006	As micro e pequenas empresas continuam dispensadas de: fixar quadro de Trabalho em suas dependências; anotar as férias dos empregados no livro ou ficha de registros; matricular aprendizes nos cursos de Serviços Nacionais de Aprendizagem; posse do Livro de Inspeção do Trabalho; comunicar à entidade fiscalizadora quanto à concessão de férias coletivas. Perante a Justiça do Trabalho, o empregador poderá fazer-se substituir por representante legal.

Nova regulação para o trabalho em atividades de cunho intelectual (Lei n. 11.196/2005)	Estabelece que, mesmo apresentando todos os elementos que delinham um assalariado, a pessoa física que presta serviços intelectuais pode ser materialmente concebida como uma pessoa jurídica. Passa-se, assim, do campo das regras trabalhistas para o das civis e comerciais. Tanto para o empreendimento tomador quanto para o prestador de serviços, há redução dos tributos, mas o último deixa de contar com os direitos laborais.
Empregados domésticos (Lei n. 11.324/2006)	Garante a estabilidade provisória à empregada grávida, férias anuais remuneradas de 30 dias e a vedação a descontos por fornecimento de alimentação, vestuário ou higiene aos empregados domésticos. Entretanto, o presidente vetou a obrigatoriedade do FGTS, a multa rescisória de 40%, o salário-família e o seguro-desemprego, com o argumento de que poderia contribuir para o aumento da informalidade e o desemprego. Com isso, o veto do presidente impediu a equiparação integral com os direitos dos trabalhadores amparados pela CLT.
O trabalho em atividades de transporte rodoviário de cargas (Lei n. 11.442/2007)	Considera que não há vínculo de emprego, mas apenas relações de natureza comercial, entre o motorista transportador de cargas e a empresa do referido setor, pelo fato de se exigir do trabalhador que ele seja proprietário do veículo de carga. Essa categoria perde os direitos trabalhistas.
Intervalo intrajornada (Portaria MTE n. 42/2007)	Autoriza a redução do intervalo intrajornada por meio de negociação coletiva de trabalho, dando prevalência ao negociado sobre o legislado.
Trabalho dos comerciários aos domingos (Lei n. 11.603/2007)	Ratifica o trabalho aos domingos para os comerciários. Mas colocou dois limites: a permissão de trabalho em feriados e domingos nas atividades do comércio passa por convenção coletiva, desde que observada a legislação municipal; e a garantia de folga de 2 domingos no mês.
Contrato de trabalhador rural por pequeno prazo (Lei n. 11.718/2008)	Autoriza a contratação de empregados rurais sem registro na Carteira de Trabalho, para serviços de curta duração (até 2 meses). Os direitos trabalhistas serão pagos diretamente ao trabalhador, mediante adição à remuneração acordada.

Fonte: Nunes (2010) com modificações.

Assim, podemos perceber que, mesmo durante um governo identificado com os trabalhadores e em um contexto de dinamização da economia com crescimento do nível de emprego formal, foram aprovadas muitas medidas que reforçam a lógica do processo de flexibilização em aspectos da relação de emprego. E, segundo *Galvão* (2010), a flexibilização, no governo Lula, não é pensada como uma medida geral, mas sim para públicos específicos (pessoa jurídica, micro e pequenas empresas, jovens), e realizada por meio de mudanças na legislação ordinária. Mas também foram realizadas iniciativas que vão contra a lógica anterior de flexibilização, resultando na defesa dos direitos trabalhistas e na ampliação da regulação pública do trabalho. Com exceção do salário mínimo, as medidas de maior impacto não foram pela ampliação da regulação do trabalho, todavia, as que evitaram maior flexibilização por meio dos vetos e da retirada de pauta de projetos do Congresso Nacional, tais

como o que previa a prevalência do negociado sobre o legislado, o veto à Emenda n. 3 da Super Receita e o cancelamento dos subsídios para a contratação por prazo determinado.

O projeto que previa prevalência do negociado sobre o legislado foi aprovado na Câmara dos Deputados em 2001 e foi encaminhado em regime de urgência ao Senado Federal, mas não tramitou pela resistência dos movimentos dos trabalhadores e pelo receio dos senadores de se desgastarem com a aprovação de uma medida impopular nas vésperas das eleições. Quando Lula assumiu a presidência, retirou o caráter de urgência, justificando que o tema seria discutido no Fórum Nacional do Trabalho. O FNT não chegou a debater a proposta e a sua tramitação no Senado também não voltou a ocorrer.

A chamada “Emenda n. 3” é uma inclusão aprovada pelo Congresso Nacional na legislação que criou a Super Receita, em 2004. Ela proibia o auditor fiscal de multar as empresas que estabeleciam uma relação de emprego disfarçada, sob a alegação de que seria uma matéria de exclusiva competência do judiciário trabalhista. Na prática, em razão da demora no julgamento de uma reclamatória, poderia estimular a propagação da contratação como PJ (Pessoa Jurídica), que é uma realidade muito presente no mercado de trabalho brasileiro.

No sentido de ampliar a regulação pública do mercado de trabalho temos: vão a política de valorização do salário mínimo; a ampliação do seguro-desemprego no decorrer da crise de 2008 e 2009; o movimento de aumento da formalização do emprego; a nova regulamentação do estágio; e o estímulo para inclusão do autônomo na seguridade social.

A política de valorização do salário mínimo foi a medida mais importante pelo seu papel na estruturação do mercado de trabalho, no combate à pobreza e na melhora dos rendimentos dos trabalhadores com menores salários, dos aposentados e dos beneficiários dos Benefícios de Prestação Continuada. Ela é responsável por parte expressiva da melhora de indicadores sobre distribuição pessoal de renda e tem relação com o aumento real do salário mínimo. O salário mínimo também é extremamente importante para determinar a elevação das remunerações de base e influencia as negociações dos pisos salariais das categorias profissionais.

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

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

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

Quadro 2 — Medidas realizadas no governo Lula que vão contra a tendência de flexibilização do trabalho (2003-2010)

Retirada do Senado do Projeto Lei (PLC n. 134/2001)	Retirado do projeto de lei que previa a prevalência do negociado sobre o legislado. Projeto aprovado na Câmara dos deputados e estava em regime de urgência no Senado Federal. O projeto permitia que a legislação trabalhista pudesse ser alterada pela vontade autônoma das partes.
Adoção de uma Política de Salário Mínimo (2005)	A política de valorização do salário mínimo prevê um reajuste de acordo com o INPC do ano anterior acrescido de um aumento real correspondente à variação do PIB de 2 anos anteriores. A política está sendo aplicada, mas ainda não foi aprovada no Congresso Nacional.
Estágio (Lei n. 11.788/2008)	Regulamentação do estágio, buscando criar algumas regras para a sua adoção, tais como o limite de jornada de 6 horas diárias e o pagamento de férias.
Veto à Emenda 3 da Super Receita	Veto presidencial à “Emenda 3 da Super Receita”, que proibia o auditor fiscal multar as empresas que estabeleciam uma relação de emprego disfarçada. Na prática, estimular a propagação da contratação como PJ (Pessoa Jurídica), que burla a legislação do trabalho.
Seguro-desemprego	Ampliação das parcelas de seguro-desemprego para 7 meses aos setores mais atingidos pela crise econômica de 2008/2009.
Cancelamento dos subsídios para contratação por prazo determinado, 2003	Eliminação dos incentivos para a contratação por prazo determinado por meio do cancelamento de subsídios nas contribuições sociais. Era uma medida provisória criada para estimular a adoção da contratação por prazo determinado (Lei n. 9.601/1998).
Revogação da Portaria n. 865/1995	A revogação da portaria do MTE que impedia a fiscalização dos auditores das cláusulas constantes dos contratos coletivos de trabalho.
Pagamento da licença-maternidade	Cancelamento das alterações da licença-maternidade feitas em 1999, que estabeleciam o pagamento do salário-maternidade diretamente pelo INSS e não mais pelo empregador, que era depois ressarcido.
Período de experiência (Lei n. 11.644/2008)	Proíbe que o período de experiência exigido seja maior do 6 meses.
Microempreendedor Individual (MEI), 2009	Reduz o valor da contribuição previdenciária do autônomo ou do micro-empendedor individual.

Fonte: Nunes (2010) com modificações.

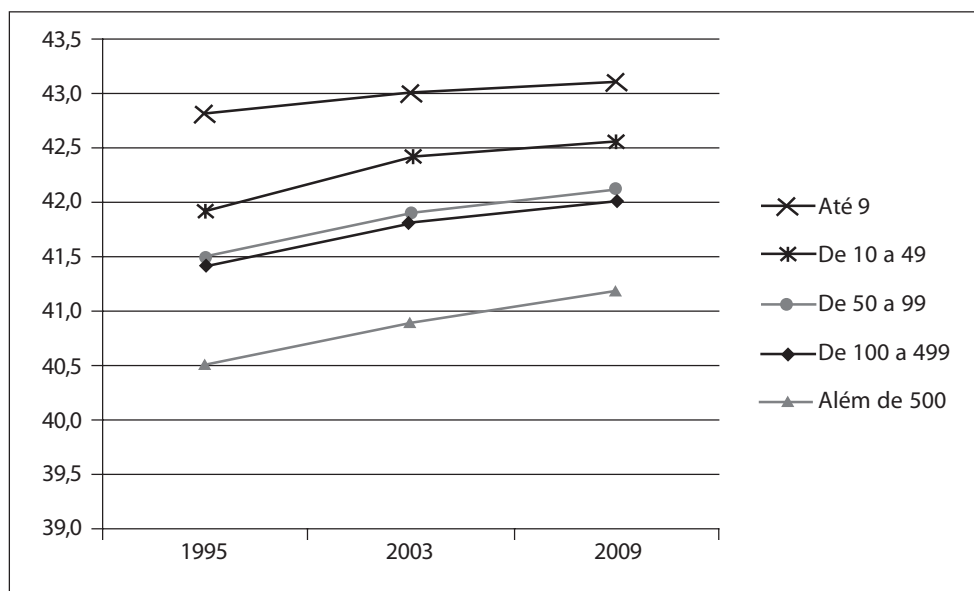
Há portanto movimentos contraditórios que mostram possibilidades de algum avanço na regulação pública trabalhista, mas continua havendo um movimento que tende a aprofundar a flexibilização do trabalho. Insere-se a lógica determinada pelas mudanças mais estruturais de um capitalismo globalizado e financeirizado, tendendo a fragilizar a regulação pública e fortalecer soluções autônomas, com aumento do poder discricionário dos empregadores em determinar as condições de uso e remuneração do trabalho. A flexibilização avança com a terceirização, a subcontratação, a contratação como pessoa jurídica, a permanência de alta ilegalidade, informalidade e rotatividade (BALTAR *et al.*, 2010).

Apesar do melhor desempenho do mercado de trabalho, em muitos aspectos, a tendência de ampliação da flexibilização das relações de trabalho continuou progredindo, em aspectos relacionados aos elementos centrais da relação de emprego: avanço da remuneração variável, da jornada flexível e formas de contratação.

Em relação à remuneração, estudo realizado em dois importantes setores (bancários e energético) mostra que houve avanço da remuneração variável no período de crescimento econômico entre 2005 e 2009 (TAVARES, 2010). O valor pago sob a forma de Participação nos Lucros e Resultados (PLR) cresceu mais do que o salário médio e o valor da folha bruta de pagamento. Por exemplo, o salário médio cresceu, entre 2005 e 2009, 54,6% e na PLR o incremento foi de 114% nos bancários, como pode ser observado na Tabela 3, ou seja, há ao mesmo tempo um processo de recuperação salarial por meio da negociação coletiva, como mostra pesquisa do DIEESE (2011), e um aumento mais acentuado da remuneração variável.

Em relação à jornada de trabalho neste período, além de um pequeno avanço na jornada entre os assalariados formais, conforme Gráfico 1, a flexibilidade avançou tanto na intensificação do ritmo de trabalho quanto na sofisticação dos mecanismos de controle do tempo de trabalho e de separação (cada vez mais tênue) entre o tempo de trabalho e o tempo de não trabalho. Os acordos de banco de horas e outras formas de compensação da jornada são bastante comuns nos setores mais estruturados do ponto de vista econômico e sindical (KREIN, 2007).

Gráfico 1 — Brasil: Evolução da jornada de trabalho (horas médias semanais) por tamanho de estabelecimento no setor urbano privado



Fonte: RAIS/MTE

E, quanto às formas de contratação, houve uma pequena queda proporcional nas contratações a termo. Apesar de prevalecer amplamente a contratação por prazo indeterminado, ela embute dois mecanismos flexibilizadores de fácil ajuste para as empresas: o vínculo de emprego pode ser facilmente rompido pelo empregador e, a título de experiência, o trabalhador pode ser dispensado sem diversos direitos. Portanto, a flexibilidade já está incluída no próprio contrato por prazo indeterminado, com exceção do emprego estatutário no setor público. Essas características contribuem para explicar, entre outros fatores, a crescente rotatividade, cuja taxa mensal situa-se em torno de 4% ao mês.

Cabe também notar que, apesar das medidas efetivadas pelo governo, o padrão de regulação do mercado de trabalho brasileiro já apresenta alto grau de flexibilidade. A crise de 2008/2009 evidenciou de forma cristalina tal fato, sendo que o debate foi tímido e a defesa de ampliação da flexibilização ficou restrita a poucos intelectuais e atores sociais. Essa já existência de grandes flexibilidades pode ser notada no documento intitulado “Recomendações para as Negociações na Crise”, do Departamento Sindical da Fiesp, que defendeu que a melhor maneira de enfrentar os efeitos da crise sobre o emprego seria mediante negociação direta entre empresas e sindicatos. Não seria necessário criar novas leis mais flexíveis já que há mecanismos previstos na Constituição brasileira que podem amenizar as pressões de aumento do desemprego.

Esses mecanismos jurídicos foram: banco de horas, que dispensa o pagamento do adicional de horas extras; férias coletivas, cuja data de ocorrência não depende da

anuência dos trabalhadores; licença remunerada, em que não se paga os encargos de férias; suspensão do contrato de trabalho com a bolsa de qualificação profissional a ser paga pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT); e a redução da jornada de trabalho com redução salarial.

Por fim, a melhora dos indicadores no mercado de trabalho recolocou na agenda novos temas e perspectivas que estão em debate, tais como a redução da jornada de trabalho, a regulamentação da terceirização, a manutenção da política de valorização do salário mínimo e a recuperação dos salários e ampliação da proteção social.

4. CRESCIMENTO DO EMPREGO, DOS SALÁRIOS E DA FORMALIZAÇÃO: A IMPORTÂNCIA DO CRESCIMENTO E DAS POLÍTICAS PÚBLICAS E O ENFRAQUECIMENTO IDEOLÓGICO DA FLEXIBILIZAÇÃO

O quadro de desestruturação do mercado e das relações de trabalho no Brasil começa a se modificar significativamente e de forma consistente a partir de 2004, embora com impactos ainda modestos no primeiro mandato que, de forma progressiva e cumulativa, foram amplificados no segundo mandato do Governo Lula. À medida que o crescimento econômico, as políticas públicas e a prática sindical foram construindo um contexto de aumento do emprego, redução do desemprego, melhoria do padrão ocupacional, elevação do poder de compra do salário mínimo e recuperação dos salários, ficou cada vez mais evidente, no plano concreto, que tudo isso foi possível prescindindo da flexibilização, ou da redução do já baixíssimo custo do trabalho ou, ainda, de medidas que caminhassem no sentido de eliminação de direitos dos trabalhadores.

Mais do que isso: a elevação do salário mínimo e dos salários em geral, num contexto de forte elevação do emprego formal, jogou por terra os argumentos e as teses dos economistas ortodoxo-liberais e novos keynesianos. Esses sustentaram durante muito tempo, especialmente nos anos 90 e na primeira metade dos anos 2000, que a elevação do salário mínimo e seus impactos sobre a estrutura salarial provocariam redução do emprego e elevação da informalidade. O caminho para a geração de empregos, para a formalização dos vínculos e para a melhoria das relações de trabalho, nessa perspectiva ortodoxa, estaria na flexibilização das relações de trabalho, na redução do custo do trabalho por meio das reduções de encargos sociais e de direitos dos trabalhadores.

O alcance de taxas mais elevadas de crescimento econômico foi decisivo para que o mercado e as relações de trabalho melhorassem gradativamente, revertendo vários aspectos negativos provocados pelo processo de reestruturação produtiva, flexibilização das relações de trabalho e hegemonia do pensamento neoliberal, dominantes no Brasil desde o início dos anos 90. O sucesso de muitas políticas públicas e da prática sindical estava, em certa medida, também associado aos impactos do crescimento econômico: no primeiro caso, por meio dos impactos do crescimento sobre a arrecadação tributária que poderiam ampliar seu financiamento; no segundo caso, pelos impactos do crescimento sobre a geração de empregos, redução do desemprego, melhoria da situação

econômico-financeira das empresas, que contribuem para melhorar as condições das negociações coletivas para os trabalhadores.

Diante do quadro econômico precário herdado pelo Governo Lula, a opção de política macroeconômica guiou-se pelo extremo conservadorismo no primeiro mandato, tanto no que se refere à política fiscal e ainda mais em relação à política monetária, em um cenário de elevada dívida pública, vulnerabilidade externa e inflação crescente. Além disso, as primeiras reformas encaminhadas ao Parlamento também se assentaram, em geral, nos fundamentos neoliberais; reforma da previdência; nova Lei de Falências etc. Entretanto, favorecidas por um cenário de expressivo aumento da demanda internacional por *commodities* e, secundariamente, por um quadro interno marcado por taxa de câmbio desvalorizada e expressiva capacidade ociosa em diversos segmentos produtivos, surpreendentemente, as exportações passaram a apresentar um vigoroso e sustentado ritmo de crescimento, especialmente a partir de 2003 e que se prolongou até os impactos negativos da crise internacional sobre o comércio mundial, no final de 2008.

Com o expressivo aumento das exportações, a consecução de um superávit no comércio externo e nas transações correntes, com a redução da desconfiança dos investidores externos, que resultaram num aumento da entrada do capital estrangeiro e no retorno daqueles que deixaram o país no ano anterior, a situação externa melhorou, o risco-país foi reduzido depois de alcançar 2400 pontos, a moeda brasileira pôde recuperar parte de sua elevada desvalorização, a inflação foi cedendo e a política monetária passou a ser menos apertada no final do ano, contribuindo para uma elevação do ritmo de crescimento econômico em 2004. Com a manutenção do vigor exportador determinado externamente pela economia mundial e, em especial, pelas demandas chinesa e asiática, os efeitos multiplicadores do comércio exterior sobre a demanda interna, juntamente com a implementação de políticas que ampliaram o acesso ao crédito, que aumentaram o volume de transferências de renda aos pobres (bolsa família), que elevaram o salário mínimo e, com isso, o piso dos benefícios previdenciários, o mercado interno passou a se constituir na principal fonte de elevação da demanda e o PIB passou a apresentar um crescimento médio expressivamente superior à média dos sete anos anteriores, entre 2004 e 2006.

Mesmo num período que contou com várias reversões na política de redução das elevadíssimas taxas de juros — que provocava a desaceleração do ritmo de crescimento — a taxa média de crescimento do PIB alcançou uma média de cerca de 3,5% ao ano nos quatro anos do primeiro mandato do Lula. Ainda que as políticas econômicas conservadoras tenham restringido o ritmo de crescimento, especialmente no primeiro mandato, que se situou num patamar bem mais baixo do que o observado em vários países em desenvolvimento e da América Latina, os impactos de um ritmo mais elevado de crescimento em relação ao período anterior foram muito positivos sobre o mercado de trabalho. Dessa forma, o quadro de desestruturação do mercado e das relações de trabalho no Brasil começa a se modificar a partir de 2004, com a retomada do crescimento; mas seria ainda mais expressiva no segundo mandato.

Com os impactos da maior taxa de crescimento econômico, enquanto a população com 10 anos ou mais cresceu 7,7%, a população economicamente ativa cresceu 9,5%

e o total de ocupados cresceu 10,2%, entre 2002 e 2006 (e 4,5% entre 2004 e 2006). Apesar da queda da taxa de desemprego, de 9,2% para 8,5%, entre 2002 e 2006, o número de desempregados ainda cresceu 1,7% (veja Quadro 3). Além disso, no conjunto das regiões metropolitanas pesquisadas pelo IBGE, a taxa de desemprego aberto metropolitano se reduz de 12,4% em 2003 para 10,0% em 2006; mantendo-se, portanto, num patamar ainda muito elevado. Mas o crescimento da ocupação foi marcado por um movimento de maior crescimento do emprego assalariado e formalizado: 9,7% no setor privado e 5,5% no setor público, entre 2004 e 2006. O número de empregadores apresentou um crescimento ainda mais expressivo (13,7%), enquanto no mesmo período as piores ocupações apresentaram um menor ritmo de crescimento: o trabalho doméstico cresceu 4,3%; o emprego assalariado sem carteira cresceu apenas 2%, o trabalho por conta própria, apenas 1,5%, e o trabalho não remunerado foi reduzido em 8,5% (veja Quadro 3). Esses dados expressam uma tendência já caracterizada para o período (BALTAR *et al.*, 2010), em que as melhores ocupações cresceram num ritmo mais expressivo do que as piores. Além disso, como o processo de formalização, de elevação do valor real do salário mínimo, com os ganhos reais de salários e a melhoria dos benefícios trabalhistas alcançados nas negociações coletivas, essas piores ocupações passaram a melhorar. A estrutura ocupacional brasileira passou, portanto, a receber os impactos positivos da perda relativa de participação das piores ocupações, da melhoria dessas, e do maior ritmo de crescimento das melhores ocupações — assalariadas, formais, de nível técnico ou superior, em áreas como os profissionais das ciências e artes — que aumentaram sua participação no total de ocupados.

Quadro 3 — Brasil: Indicadores Seleccionados do Mercado de Trabalho (2002-2006)

Indicadores seleccionados	2002	2003	2004	2005	2006	Varição 2002-06 (em %)
PIA (1)	141.575	144.322	146.653	149.549	152.543	7,7
PEA (1)	86.782	88.581	90.672	93.839	94.989	9,5
Ocupados (1)	78.832	79.955	82.476	84.977	86.904	10,2
Desempregados (1)	7.950	8.626	8.196	8.862	8.085	1,7
Ocupados (2)	—	—	80.926	82.811	84.549	4,5
Total de Empregados (2)	—	—	46.548	47.784	49.646	6,7
Empregados do Setor Privado Formal (2)	—	—	25.558	26.875	28.042	9,7
Militares e Funcionários Públicos (2)	—	—	5.563	5.480	5.867	5,5
Empregados sem Registro (2)	—	—	15.427	15.430	15.737	2,0
Trabalhadores Domésticos (2)	—	—	6.458	6.638	6.734	4,3
Trabalhadores por Conta Própria (2)	—	—	18.551	18.793	18.824	1,5
Empregadores (2)	—	—	3.470	3.670	3.945	13,7
Trabalhadores Não Remunerados (2)	—	—	5.900	5.926	5.400	- 8,5
Taxa de Desemprego Aberto (1)	9,2%	9,7%	9,0%	9,4%	8,5%	- 7,6
Taxa de Desemprego Metropolitano (3)		12,4	11,5	9,0	10,0	- 19,4

Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD, 2002-2006); IBGE. (1) Exclusive dados da Região Norte Rural. Banco SIDRA. 2) Inclusive Região Norte Rural. (3) PME/IBGE. Elaboração Própria.

Mudanças econômicas e políticas ocorridas ainda no primeiro mandato do Governo Lula contribuíram para que significativas alterações fossem sendo implementadas progressivamente e resultassem em taxas de crescimento ainda mais elevadas no segundo mandato. A melhoria econômico-financeira, a queda do ministro da economia, Antonio Palocci — um dos mais importantes defensores da política conservadora —, e a necessidade de reconquistar apoio para enfrentar as próximas eleições contribuíram para que o Governo avançasse na direção de políticas mais progressistas. Nesse contexto, o governo faz um acordo com as Centrais Sindicais em torno de uma política de valorização do salário mínimo, aprofunda o programa Bolsa Família e passa a formular um conjunto de políticas de promoção do desenvolvimento da infraestrutura, da promoção industrial e de desenvolvimento regional que ganharia o nome de Programa de Aceleração do Crescimento (PAC).

Com a reeleição de Lula, aumenta a importância do Estado na promoção do desenvolvimento. O Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), com uma direção mais qualificada e desenvolvimentista ganha mais recursos e importância política. A Ministra-chefe da Casa Civil, Dilma Roussef que, por vezes, demonstrou seu perfil desenvolvimentista combatendo de dentro do governo as políticas conservadoras, passa a ter enorme poder, comandando o PAC e os principais projetos do Governo. Com a melhoria da situação externa, com o pagamento da dívida ao FMI e com a progressiva melhoria da situação fiscal, parte do financiamento do PAC resulta de superávits fiscais primários relativamente menores. Com isso, a política macroeconômica conservadora passa progressivamente a concentrar-se no Banco Central, ou seja, na política monetária e seus impactos sobre a valorização do câmbio.

A partir de 2007, as taxas de crescimento econômico elevam-se substancialmente, refletindo o forte impulso dado pela elevação da renda e do acesso ao crédito das famílias mais pobres e da baixa classe média, cuja renda cresce com os impactos do Programa Bolsa Família, da elevação do salário mínimo, da recuperação real dos salários nas negociações coletivas, com o aumento do emprego e mesmo com a lenta redução da taxa real de juros. Mas o crescimento passa também a ser fortemente impulsionado pelo aumento do gasto e do investimento público, com o PAC, e pelo expressivo aumento do investimento privado.

Assim, progressivamente, do primeiro para o segundo mandato, a política macroeconômica passa a caracterizar-se cada vez menos pelo conservadorismo e mais pela presença das políticas públicas na promoção do desenvolvimento. E é dentro dessa perspectiva de mudança política, numa situação externa e fiscal muito melhor, que se pode entender a decisiva importância das políticas públicas de combate à crise internacional de 2008, momento que tornou mais evidente a preponderância da visão desenvolvimentista/keynesiana na equipe econômica, a despeito da continuidade de uma política monetária extremamente conservadora.

Esse maior ritmo de crescimento do PIB brasileiro, juntamente com a consolidação de um conjunto de políticas públicas (salário mínimo; bolsa família; maior

acesso ao crédito; apoio à agricultura familiar; ampliação dos créditos do BNDES) e com as conquistas dos trabalhadores nos processos de negociação coletiva contribuíram para que a tendência de recuperação e (re)estruturação do mercado e das relações de trabalho no Brasil fossem intensificadas no período 2006-2010.

Refletindo principalmente esses três movimentos, e partindo de um patamar melhor em diversos aspectos do mercado de trabalho brasileiro, no segundo mandato do governo Lula, o mercado e as relações de trabalho no Brasil iriam melhorar de forma ainda mais expressiva no conjunto do período 2006-2010, mesmo com os impactos da crise internacional. Os dados da PNAD/IBGE mostram que ocorreu, entre 2006 e 2009, uma forte expansão do emprego assalariado formal no setor privado (13,7%) e do emprego no setor público (9,4%), muito superior ao ritmo de crescimento da PIA (3,4%) e da PEA (2,7%) e também do conjunto dos ocupados (4,1%)⁽⁶⁾. Esse desempenho foi suficiente para elevar o peso do assalariamento e da formalização na estrutura ocupacional, assim como para provocar uma significativa queda do desemprego em todos os segmentos: homens, mulheres, população com mais de 50 anos, principais responsáveis pela família, jovens, outros membros da família. Entre 2006 e 2008, o estoque de desempregados reduziu-se 12,8%; com os impactos da crise internacional, a evolução no período 2006-2009 mostra uma elevação de 3,3% no número de desempregados. Entretanto, a elevação da taxa de desemprego no período 2008/2009 afetou de forma moderada o mercado de trabalho brasileiro, alcançando 8,3% para o conjunto do país em 2009, ainda abaixo dos 8,4% de 2006⁽⁷⁾. Enquanto em vários países a crise internacional provocou uma forte elevação do desemprego, em 2010, a taxa média de desemprego metropolitano (PME/IBGE) já havia caído para 6,7%; bem menor do que a taxa média de desemprego (10%) e também do que a taxa observada no ano da crise (8,1% em 2009).

Por outro lado, o emprego assalariado sem carteira apresenta uma queda de 2,7% e o de trabalhadores não remunerados de 20,4%, entre 2006 e 2009; o universo de trabalhadores por conta própria aumenta apenas 0,8%; o estoque de trabalhadores domésticos que vinha sendo reduzido, entre 2006 e 2008, apresenta um aumento de 7,3% no conjunto do período 2006-2009, principalmente pelos impactos do crescimento de 9% entre 2008 e 2009. Entretanto, mesmo já refletindo os impactos da crise internacional, o estoque do conjunto dessas ocupações mais precárias reduziu-se 2,6%, de 46,695 milhões em 2006, para 45,504 milhões em 2009 (veja Quadro 4).

(6) O número de empregadores também cresceu 1,2%, entre 2006 e 2009, acumulando um aumento de 15%, entre 2004 e 2009.

(7) Os dados para as regiões metropolitanas investigadas pelo IBGE mostram que a queda da taxa de desemprego aberto nas áreas mais urbanizadas e industrializadas foi maior: de 10% em 2006 para 8,1% em 2009, ano em que a taxa média de desemprego foi pouco maior do que a de 2008 (7,9%).

Quadro 4 — Brasil: Indicadores selecionados do mercado de trabalho (2006-2009)

Indicadores/anos	2006	2007	2008	2009	Var. (06-09) (Em %)	Var. (06-08) (Em %)
PIA	155.247	157.822	160.561	162.807	4,9	3,4
PEA	96.874	97.872	99.500	101.110	4,4	2,7
Ocupados (1)	88.725	89.899	92.395	92.689	4,5	4,1
Desempregados	8.149	7.973	7.105	8.421	3,3	-12,8
Total de Empregados	49.646	51.489	54.187	54.313	9,4	9,1
Empregados do Setor Privado Formal	28.042	29.768	31.881	32.364	15,4	13,7
Militares e Funcionários Públicos	5.867	6.141	6.421	6.638	13,1	9,4
Empregados sem Registro	15.737	15.580	15.884	15.311	-2,7	0,9
Trabalhadores Domésticos	6.734	6.668	6.626	7.223	7,3	-1,6
Trabalhadores por Conta Própria	18.824	19.055	18.689	18.978	0,8	-0,7
Empregadores	3.945	3.372	4.144	3.992	1,2	5,0
Não Remunerados	5.400	5.288	4.587	4.299	- 20,4	-15,1
Taxa de Desemprego Aberto Brasil	8,4%	8,1%	7,1%	8,3%	-1,1	-15,5
Taxa de Desemprego Aberto Metropolitano	10,0%	9,3%	7,9%	8,1%	-19,0	- 21,0

Fonte: PNAD/IBGE. (1) Exclusive trabalhadores para o próprio consumo e para o próprio uso. (2) Fonte: PME/IBGE. Elaboração Própria.

Uma síntese do conjunto do período 2004-2009 mostra uma expressiva elevação do assalariamento (com e sem carteira), que passou de 51,3% para 53,7% da PEA, já que o ritmo de crescimento do emprego assalariado (16,7%) foi bem maior do que o da PEA (11,5%); tendência importante quando se considera a tendência de perda de participação do assalariamento na estrutura ocupacional, especialmente do emprego assalariado formal, nos anos 90. Considerando o conjunto do emprego do setor privado formal, dos militares e funcionários públicos e dos empregadores como uma *proxy* da ocupação formal, observa-se que o ritmo de expansão (24,3%) foi ainda maior do que o do assalariamento e que, como proporção da PEA, esse segmento formal passou de 38,2% para 42,5% da PEA, entre 2004 e 2009, revelando uma expressiva formalização da estrutura ocupacional brasileira. Além do aumento do assalariamento e da formalização, a estrutura ocupacional brasileira também melhorou pela queda das ocupações precárias e/ou informais/ilegais. O conjunto dos assalariados sem carteira, dos trabalhadores por conta própria, dos trabalhadores domésticos e sem remuneração apresentou redução absoluta (-1,1%), e uma expressiva queda na estrutura ocupacional brasileira de 51,1% para 45,3% da PEA, entre 2004 e 2009 (ver Quadro 5).

Quadro 5 — Brasil: Indicadores selecionados do mercado de trabalho (2004-2009)

Indicadores/anos	2004		2005		2009		Variação2009-04 (Em %)
	Fr. Abs.	%	Fr. Abs.	%	Fr. Abs.	%	
PEA	90.672	100,0	96.874	100,0	101.110	100,0	11,5
Ocupados (1)	80.926	89,3	88.725	91,6	92.689	91,7	14,5
Desempregados	8.196	9,0	8.149	8,4	8.421	8,3	2,7
Total de empregados	46.548	51,3	49.646	51,2	54.313	53,7	16,7
Empregados do setor priv. formal	25.558	28,2	28.042	28,9	32.364	32,0	26,6
Militares e funcionários públicos	5.563	6,1	5.867	6,1	6.638	6,6	19,3
Empregadores	3.470	3,8	3.945	4,1	3.992	4,0	15,0
Total da ocupação formal	34.591	38,2	37.854	39,1	42.994	42,5	24,3
Empregados sem registro	15.427	17,0	15.737	16,2	15.311	15,1	-0,8
Trabalhadores domésticos	6.458	7,1	6.734	7,0	7.223	7,1	11,8
Trabalhadores por conta própria	18.551	20,5	18.824	19,4	18.978	18,8	2,3
Não Remunerados	5.900	6,5	5.400	5,6	4.299	4,3	-27,1
Total ocupação precária	46.336	51,1	46.695	48,2	45.811	45,3	- 1,1
Taxa de desemp. aberto Brasil	9,0	9,0	8,4	8,4	8,3	8,3	-7,7
Taxa de desemp. aberto Metrop.	11,5	11,5	10,0	10,0	8,1	8,1	-29,6

Fonte: PNAD/IBGE. (1) Exclusive trabalhadores para o próprio consumo e para o próprio uso. (2) Fonte: PME/IBGE. Elaboração Própria.

Além dos impactos positivos do aumento progressivo do dinamismo econômico sobre o mercado e as relações de trabalho no Brasil, ao longo dos dois mandatos do Governo Lula, deve-se destacar que as políticas públicas e as lutas e conquistas do movimento sindical foram decisivas para acrescentar melhorias ao mercado de trabalho brasileiro. O crescimento da formalização refletiu não somente os impactos positivos do crescimento, mas também a importância das políticas de regulação do trabalho. Ocorreu uma intensificação do combate ao trabalho forçado e redução expressiva do trabalho infantil — considerando também sua relação virtuosa com o Programa Bolsa Família. O salário mínimo ganhou impulso com a campanha conjunta das centrais sindicais em torno de uma política de valorização do salário mínimo, ganhando aliados no governo que se comprometeram com uma política de aumento do mínimo negociada com o movimento sindical, que resultou numa elevação do poder de compra de mais de 50%, entre 2003 e 2010⁽⁸⁾.

Além disso, o número de ocupados no setor público cresceu de forma expressiva, movimento indispensável para qualquer país que tem como objetivo melhorar a

(8) Essa política foi fundamental para a expressiva elevação dos salários de base, das aposentadorias e pensões e de outros benefícios sociais e previdenciários (seguro-desemprego, acidentes, doenças etc.). Em um contexto de inflação sob controle e de progressiva valorização cambial, o aumento do salário mínimo, seus impactos sobre os benefícios previdenciários e assistenciais e a recuperação dos salários decorrentes das negociações coletivas resultaram num aumento expressivo da renda média do trabalho e das famílias mais pobres, principalmente dos menores rendimentos, contribuindo de forma decisiva para a redução das diferenças relativas dos rendimentos dos trabalhadores.

administração pública, a saúde, a educação, a previdência, a segurança pública. Os programas de reestruturação de carreiras e de recuperação das remunerações dos servidores públicos federais também atuaram no sentido da valorização do servidor e do serviço públicos. As encomendas realizadas pelas empresas públicas para dinamizar setores, regiões, empresas e o conjunto do mercado interno brasileiro, assim como o papel importante desenvolvido pelos fundos e instituições públicas de financiamento (BNDES, CEF, BB, FAT, FGTS e outros) resultaram também em importantes políticas para o crescimento do emprego e da renda dos brasileiros nas atividades da agropecuária, da agroindústria, da indústria de transformação, da construção civil, do saneamento básico, da infraestrutura de energia, transportes e comunicações, dentre outras.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O recente período de taxas mais elevadas de crescimento econômico — mesmo que entrecortado pelos efeitos negativos de uma profunda crise internacional —, acompanhado por um conjunto de políticas públicas voltadas para o trabalho mostrou que a geração de empregos, a formalização, a elevação dos salários e o movimento geral de estruturação do mercado e das relações de trabalho prescindem dos processos de flexibilização e que, ao contrário, sua eficácia está associada à ampliação da regulação sobre o mercado e as relações de trabalho.

A dinâmica do mercado de trabalho não está relacionada, como mostra a realidade brasileira, às políticas de flexibilização das relações de trabalho. As teses neoclássicas e dos novos keynesianos não apresentaram comprovação empírica, ou seja, o mercado de trabalho melhorou sem que houvesse reformas nas perspectivas apresentadas por essas duas visões teóricas.

No balanço geral, fica evidente que a reforma trabalhista não teve grande destaque no Governo Lula, marcada por medidas pontuais contraditórias, que não seguem um mesmo curso no eixo norteador de fortalecimento ou não da flexibilização das relações de trabalho. Apesar de um governo com origem no movimento sindical ter introduzido uma série de medidas flexibilizadoras, tais como a reforma da previdência e a lei das falências, adotou outras que ampliaram a regulação pública do trabalho, tais como a lei dos estágios, a política de valorização do salário mínimo e o MEI.

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

REFERÊNCIAS

- AMADEO, E.; CAMARGO, J. M. Instituições e o mercado de trabalho no Brasil In: CAMARGO, José Márcio (Org.). *Flexibilização do mercado de trabalho no Brasil*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1996.
- BALTAR, P. *et al.* Moving towards decent work. Labour in the Lula government: reflections on recent Brazilian experience. In: *Global Labour University, Working Papers*, v. 9, 2010.
- CAMARGO, J. M. *Flexibilização do mercado de trabalho no Brasil*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1996.
- CAMPOS, A. G. *Novos aspectos da regulação do trabalho no Brasil. Qual o papel do Estado?* Brasília: IPEA, 2008.
- CESIT/MTE. *Relações de trabalho: Brasil e experiências internacionais*. Relatório de Pesquisa apresentado pelo CESIT como produto do convênio CESIT/MTE. Campinas e Brasília (mimeo), 2006.
- COUTINHO, G. F. *O direito do trabalho flexibilizado por FHC e Lula*. São Paulo: LTr, 2009.
- DIEESE. *Política de valorização do Salário Mínimo: aplicação da MP 421 em 1º de março*. Nota técnica n. 62, março de 2008.
- _____. *O Balanço das negociações salariais em 2010*. Estudos e Pesquisas n. 55. São Paulo: Dieese, 2011.
- DEPARTAMENTO SINDICAL da FIESP. *Recomendações para a negociação na crise*. São Paulo, 5 de março de 2009. Disponível em: <www.sicongel.org.br/arquivos/instrumento_juridico_para_crise2009.pdf> Acesso em: 21.maio.2011.
- GALVÃO, A. *Neoliberalismo e reforma trabalhista no Brasil*. Rio de Janeiro: coedição, Revan, FAPESP, 2007.
- _____. *O movimento sindical no governo Lula entre a divisão e a unidade*. VI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo (ALAST). Cidade do México, abril/2010.
- KREIN, J. D. *As tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990-2005*. Tese de doutorado — Instituto de Economia — Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2007.
- NOBRE JR., H. B.; KREIN, J.; D., BIAVASCHI, M. B. A Formalização dos Contratos e as Instituições Públicas In: FAGNANI, E.; HENRIQUE, W.; LÚCIO, C. G. *Previdência Social: Como Incluir os Excluídos?* Ed. São Paulo: LTr, 2008.
- _____. BIAVASCHI, M. B. *O segmento das MPE: as relações e a regulação social do trabalho*. Texto IPEA, 2011(mimeo).

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

OLIVEIRA, M. A. *Política trabalhista e relações de trabalho no Brasil*. Da Era Vargas ao Governo FHC. Tese (Doutorado em Economia) — Instituto de Economia — Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2002.

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

_____. *Encargos Sociais. Implicações para o salário, emprego e competitividade*. São Paulo: LTr, 1997.

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

_____. *Trabalho em pequenos negócios no Brasil: impactos da crise no final do século XX*. Tese (Doutorado em Economia) — Instituto de Economia — Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2006.

TAVARES, P. *A evolução da PLR na composição da remuneração do trabalho*. Monografia (graduação em Economia) — Instituto de Economia — Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2010.

Recebido em: 19 de março de 2011

Aceito em: 28 de outubro de 2011