



UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS ECONÔMICAS

RAFAEL JOSÉ OLIVEIRA DOS SANTOS

**O TRABALHO NO BRASIL: ANÁLISE DA SITUAÇÃO DOS TRABALHADORES À
LUZ DA FORMALIZAÇÃO**

SALVADOR

2009

RAFAEL JOSÉ OLIVEIRA DOS SANTOS

**O TRABALHO NO BRASIL: ANÁLISE DA SITUAÇÃO DOS TRABALHADORES À
LUZ DA FORMALIZAÇÃO**

Trabalho de conclusão de curso apresentado no curso de graduação de Ciências Econômicas da Universidade Federal da Bahia como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Ciências Econômicas

Orientador: Prof. Dr. Paulo Brito

SALVADOR

2009

Rafael José Oliveira dos Santos

O trabalho no Brasil: análise da situação dos trabalhadores à luz da formalização

Aprovada em junho de 2009.

Orientador: _____

Prof. Dr. Paulo Brito

Faculdade de Economia da UFBA

Arismar Cerqueira Sodré

Professor da Faculdade de Economia da

UFBA

Bruno Rodrigues Pinheiro

Professor da Faculdade de Economia da

UFBA

Ficha catalográfica elaborada por Valdinea Veloso Conceição CRB 5-1092

Santos, Rafael José Oliveira dos
S237 O trabalho no Brasil: análise da situação dos trabalhadores à luz da
formalização / Rafael José Oliveira dos Santos. – Salvador, 2009.
56f. il.

Trabalho de conclusão de curso (Graduação em Economia) –
Faculdade de Ciências Econômicas da UFBA, 2009.
Orientador: Prof. Paulo Brito

1. Trabalho – Brasil. 2. Consolidação das leis do trabalho. 3.
Desemprego I. Santos, Rafael José Oliveira dos. II. Título.

CDD – 331.1

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a Deus e a todos os santos de minha crença por me dar saúde e paz para realizar meus objetivos.

Agradeço principalmente a meus pais Maura e Cacá que não mediram esforços em me incentivar e apoiar em todos os sentidos nessa minha jornada e na minha vida. Agradeço também a meus irmãos – Ana Cláudia, Marcos, Marcio e Mauricio – que sempre me foram companheiros. Não posso esquecer de citar pessoas importantes dentro de minha família, como tio Fred, Badinha, meu primo Jorge Boca, tia Aurinha, Jaira, Luizinho, Márcia e Marcio Paim, Benivaldo e ainda pedir desculpas a outras e importantes pessoas que não me lembro em inclui nesse momento.

A minha namorada Deise que me incentivou e me ajudou na realização de sonho, a seus pais – dona Julieta e “seu” Dinaldo – e a dona Raimunda que muito me ajudou com suas orações.

Faço menção de agradecimentos aos meus vizinhos, dona Celina, “seu” Bamba (in memória), dona Lêda, dona Célia e Lúcia. Aos meus amigos de longa data Rodrigo, Carlos Henrique, Luis Augusto, Robertinho, Robson, Toinho Akira, Ana Paula, Vânia e Márcia Xavier.

Aos meus colegas de faculdade que me acompanharam nessa jornada Eduardo Alban, Rogério, Daniel Vitória, George, Aline, Guilherme, Leandro, Jorge Paternostro, Johnny, Carla França, Lorena, Serjão, Bruno Malandro, Matrix, Nescau, Pissa, Caramelinho, Feitosa, Juliana Guedes, Bozo e em especial a Cláudia de Assis Dantas (in memória).

Finalmente ao meu orientador Paulo Brito que me ajudou bastante nesse trabalho, a minha banca examinadora composta pelos professores Arismar Sodré e Bruno Pinheiro. Como a todos os outros professores da faculdade de Economia da UFBA que contribuíram para a minha formação profissional e também a todo seu quadro de funcionários.

RESUMO

O presente trabalho aborda algumas questões relacionadas ao mercado de trabalho e a legislação trabalhista brasileira. Apresenta primeiramente as bases do trabalho no Brasil, começando pelo processo de escravidão evidenciando as causas da escolha dessa forma de trabalho e também da escolha do negro africano como o escravizado, fazendo relação com as atividades econômicas da época, depois passa pelo processo de transição do trabalho escravo para o trabalho livre assalariado com a inserção de uma nova figura do mercado de trabalho brasileiro, os imigrantes – principalmente de origem européia – e ainda mostrando que mesmo com o fim da escravidão ainda existiam formas de discriminação de trabalhadores de diferentes origens, e por fim, nessa primeira etapa do trabalho, são mostradas as primeiras leis que regulavam o trabalho até o surgimento da CLT e que constituíam como as únicas formas de legislar sobre o trabalho no período. Na parte seguinte são mostrados os conceitos básicos e as evoluções que a legislação sofreu desde a sua implantação até os dias atuais. Faz uma análise da situação do mercado de trabalho no Brasil a luz da formalização, mostrando as principais dificuldades que existem para os trabalhadores. Aborda o trabalho escravo e o trabalho informal, além de citar duas modalidades que melhor exprimem o que é o trabalho precário: a escravidão moderna; e o trabalho infantil. E por meio dessa análise tenta minimizar a atribuição de culpa a legislação trabalhista das agruras vividas pelos trabalhadores brasileiros, mostrando que existem outros elementos que dificultam a total inserção do trabalhador a mercado de trabalho formal.

Palavras-chave: CLT; desemprego; flexibilização; trabalho informal.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	8
2	HISTÓRICO DO TRABALHO NO BRASIL (1500 – 1943)	12
2.1	TRABALHO ESCRAVO.....	15
2.2	TRABALHO LIVRE E TRABALHO DE IMIGRANTES EUROPEUS.....	18
3	PRIMEIRAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO TRABALHISTA E CONTEXTO HISTÓRICO DA CRIAÇÃO DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS – CLT	22
3.1	PRIMEIRAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO TRABALHISTA.....	22
3.2	CONTEXTO DA CLT DE 1943.....	23
4	CONCEITUAÇÕES DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA – CLT	26
4.1	CONCEITOS BÁSICOS DA CLT.....	27
4.1.1	Carteira de Trabalho	28
4.1.2	Jornada de Trabalho	28
4.1.3	Período de Descanso	29
4.1.4	Férias	29
4.1.5	Proteção do Trabalho da Mulher	30
4.1.6	Aviso Prévio	31
4.1.6.1	Aviso Indenizado.....	31
4.1.6.2	Aviso Trabalhado.....	31
4.1.7	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço	32
5	EVOLUÇÃO DA CLT E FLEXIBILIZAÇÃO	33
5.1	EVOLUÇÃO DA CLT.....	33
5.2	FLEXIBILIZAÇÃO.....	36

6	CONTEXTUALIZAÇÕES DA SITUAÇÃO ATUAL DOS TRABALHADORES BRASILEIROS A LUZ DA FORMALIZAÇÃO.....	39
6.1	DESEMPREGO.....	42
6.2	TRABALHO INFORMAL.....	44
6.3	SITUAÇÕES PRECÁRIAS DE TRABALHO.....	47
6.3.1	Trabalho Infantil.....	47
6.3.2	Trabalho Escravo Moderno.....	49
7	CONCLUSÕES.....	51
	REFERÊNCIAS.....	54

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho tem por objetivo fazer um breve histórico das formas de trabalho existentes no Brasil, desde o seu descobrimento até a época atual. Analisado na atualidade a situação que os trabalhadores se encontram a luz da formalização, ou seja, se os trabalhadores têm ou não seus direitos preservados de acordo com a lei que formaliza o trabalho, a Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT – promulgada no ano de 1943.

A legislação trabalhista em qualquer lugar do mundo sempre é concebida com o objetivo de internalizar as externalidades que ocorrem no processo de disputa no mercado de trabalho entre empregados e empregadores, porém ao contrário do que se entende, no caso brasileiro a legislação trabalhista ocasionou algumas externalidades negativas para os trabalhadores, externalidades que têm como protagonistas principais o desemprego e a informalidade da mão-de-obra.

Como a legislação trabalhista foi composta baseando-se em grandes empresas, as pequenas empresas que compõem o maior contingente de firmas na economia e também as maiores geradoras de empregos ficam a margem do processo da formalização da sua mão-de-obra, pois essa tem um custo muito alto para elas.

No final da década de 1980 a economia brasileira era caracterizada pelo baixo crescimento econômico ou mesmo a completa estagnação, desequilíbrios macroeconômicos ainda decorrentes da moratória decretada anos antes, uma taxa de câmbio desvalorizada o que impedia o acesso a produtos e uma outra situação dramática que era a hiperinflação. E com o esgotamento completo do modelo de substituição de importações que punha enormes barreiras à entrada a fim de possibilitar a indústria nacional, então se iniciou o processo que iria se tornar efetivo na década de 1990 de redefinição da função do estado na economia, deixando de ser produtor para iniciar um caminho de se torna um estado regulador e fiscal.

O fim do modelo de substituição de importações deu lugar a um processo de abertura da economia, provocando mudanças na forma de produzir, o que impactou no mercado de trabalho, um outro processo que impactou fortemente na configuração do mercado de trabalho brasileiro foi à política macroeconômica a fim de conter o processo inflacionário denominado

Plano Real, que valorizou o câmbio e expôs a economia brasileira à concorrência internacional, fazendo com que inúmeros postos de trabalho fossem eliminados expondo a fraqueza da economia nacional, altamente protegida que gerava distorções no processo econômico. Esse processo foi agravado pela falta de liberdade e qualificação da mão-de-obra.

Os fatos narrados anteriormente se constituem como a justificativa do presente trabalho, pois na economia brasileira existe uma grande dificuldade na criação de posto no mercado de trabalho formal, o quadro do mercado de trabalho brasileiro chega ser dramático, não somente pela sua taxa de desemprego, mas também pelo grande índice de informalidade que o compõem. Isso gera distorções em outras áreas, como na previdência onde 40% dos trabalhadores contribuem para a previdência e quase a totalidade dos cidadãos é atendida por meio da saúde e benefícios que o sistema previdenciário destina as pessoas que não contribuíram integral ou parcialmente com a previdência. Isso acarreta num déficit para o setor público que tem que se coberto, inviabilizando gastos e investimentos em outras áreas da economia.

O trabalho é constituído de sete capítulos, sendo que este é o primeiro, que apresenta a temática a ser discutida, justificativas e objetivos a serem atingidos.

No segundo capítulo será realizada uma referência às bases do trabalho no Brasil. Mostrando como os trabalhadores eram organizados no período da escravidão, evidenciando quem e em quais condições eram tratados os trabalhadores escravos, mostrando também o que, segundo o historiador Fernando Novais, foi o fator predominante para que no período em questão fosse utilizado o trabalho escravo e o trabalho escravo do negro africano. Posteriormente mostrando como se deu a transição do trabalho escravo para o trabalho livre, especialmente o trabalho livre do imigrante europeu. Essa transformação se deu de modo gradual sendo que a partir da metade do século XIX que houve a preocupação em legislar sobre as normas do trabalho.

No capítulo seguinte, o foco foi contextualizar a situação histórica e política do Brasil na década de 30. Fazendo um resumo das primeiras formas em que o trabalho foi organizado, citando leis que tratavam do assunto, além de mostrar o fato histórico mais relevante do período, a Revolução de 30, e as mudanças que ocorrem na vida do brasileiro, desde a uma ditadura através do Estado Novo, a nova Constituição de 1937 até os atos democratizantes como jornada de trabalho de oito horas, voto feminino e apoio às classes urbanas.

No quarto capítulo chega o momento de se conhecer a CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas – de forma mais explícita, lei essa que unificou diversas leis isoladas que tratavam da normatização do trabalho e também dando poder a Justiça do Trabalho. Nesse capítulo também são mostrados emendas que foram sendo anexadas à lei durante o período que seguiu a sua criação com também os principais assuntos que envolvem a CLT, como Carteira de Trabalho, Aviso Prévio, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, Férias Remuneradas.

No quinto capítulo, onde será descrito com detalhes a evolução da CLT, com a visualização de um gráfico que mostra além da evolução da lei em questão, o período anterior a sua implantação. Evidenciando os fatores que atuaram como incentivadores do processo de mudança que houve com a legislação, como aspectos econômicos, tecnológicos e exigências sindicais. Assim como as mudanças econômicas estruturais que ocorreram com a economia brasileira, como a abertura comercial e o fim da inflação. Mostrando a interação desses fatos com a legislação trabalhista e os impactos causados aos trabalhadores. E pra finalizar o capítulo, mostra como a flexibilização da legislação trabalhista poderia ser feita, observando exemplos ao redor do mundo e também mostrando os pontos que poderiam ser destravados com essa atitude.

No capítulo seguinte, são mostrados os efeitos das ações que foram externadas no capítulo anterior, ou seja, o quadro da situação do trabalho atual, onde os trabalhadores vão ao desemprego ou lhes resta o mercado informal de trabalho onde estão expostos a todo tipo de intempéries decorrentes do trabalho, que muitas vezes não respeitam os padrões para a manutenção da saúde do trabalhador. Pois o trabalhador é impedido de acessar o mercado formal de trabalho, por ocasião das rígidas estruturas que compõe a lei que rege os trabalhadores do Brasil, tendo, por resultado, os trabalhadores de recorrem ao mercado informal atuando, muitas vezes, em situações de precariedades na forma de trabalho. Essa situação se equipara com a situação do desempregado, pois não tem qualquer tipo de amparo legal, como o seguro-desemprego, licença por doença e até mesmo a aposentadoria. Porém essa massa de trabalhadores que somam 60% do total no Brasil, segundo o professor José Pastore, demanda por serviços públicos ocasionando outro problema, agora nas contas públicas.

Por fim, o último capítulo será destinado às considerações finais sobre a análise realizada, trazendo as últimas ponderações e conclusões resultantes do trabalho.

A pesquisa foi feita através de dados secundários recorrendo a livros, revistas técnicas/especializadas, artigos, periódicos, sites de internet, entre outras fontes de dados e informações onde será analisado o que diz cada corrente de pensamento sobre a flexibilização da CLT. Ao fazer a leitura dos títulos e obtendo dados e informações, estes que serão utilizados diante de fichas de leitura, relatórios, diagnósticos, comparações e análises dos dados, construção de gráficos e tabelas a fim de analisar as contradições e pontos em comum das citadas correntes que estão sendo estudadas, levantamento de novas questões e reflexões com o propósito de que a partir do conhecimento adquirido através da pesquisa realizada produzir o próprio conhecimento a fim de buscar soluções.

2 HISTÓRICO DO TRABALHO NO BRASIL (1500 – 1943)

O início da historiografia oficial brasileira se dá no dia 22 de abril de 1500, dia em que os portugueses chegaram ao Brasil e tomaram posse da terra encontrada. É possível que essa seja a data onde a história do trabalho no Brasil também se inicia, já que no primeiro documento do Brasil, a carta escrita ao imperador de Portugal por Pero Vaz de Caminha há relatos de cooperação por parte dos nativos no processo de reabastecimento das embarcações portuguesas. É claro que não foi uma troca mercantil e nem de longe lembraria a forma de organização do trabalho atual, mas com certeza foi uma prestação de serviço feita pelos nativos em troca de presentes.



Figura 1 – Primeira Missa no Brasil

Fonte: (PESTANA, 2009).

Logo que foi descoberto, o Brasil passou a integrar o Império português, porém nos primeiros anos da sua descoberta poucas coisas foram alteradas no seu cotidiano, apenas a extração de pau-brasil pôde ser considerada como uma atividade econômica digna de destaque, também

eram colhidas aves e outros animais para comércio na Europa. Nesse período as forças de exploração portuguesa estavam voltadas para outra frente de exploração, que se localizava no oriente onde eram comercializadas especiarias, estas que tinham uma grande demanda pelos consumidores europeus e tinha grande valor de troca, viabilizando as expedições e o comércio dessas mercadorias.

Tudo isso estava amparado na teoria mercantilista¹ que defendia que o estado deveria ser forte por meio da posse de metais preciosos, do controle governamental da economia e da expansão comercial. Os países deveriam obter metais através do comércio, mantendo uma balança comercial favorável, ou seja, exportar mais do que importar. Nesse contexto as colônias eram importantes para a garantia da riqueza, já que se constitui no principal mercado consumidor dos produtos da metrópole sendo que a manufatura era proibida nas colônias, onde todo o comércio era monopólio da metrópole. Para ser forte uma nação deveria ter uma grande população, que constituiria seu mercado interno, além de criar abundância de mão de obra e forças de defesa.

Essa teoria foi bastante combatida pelo fato dela apenas considerar como fato gerador da riqueza o comércio, dessa forma uma nação cresceria em detrimento de outra. Ela não considerava importante o comércio interno, sendo que não havia diferença entre o comércio interno e o comércio externo, pois todo comércio beneficiava tanto o vendedor quanto o consumidor, e ainda foi criticada pelo fato de ser obrigado a manter uma poupança, por retirar recursos do mercado.

Para melhor compreender o significado das especiarias Pestana (2009) faz sua conceituação e cita as forma de utilização dessas mercadorias:

As especiarias compreendiam um conjunto de produtos, na maioria vegetal, mas também um pequeno número de origem animal, ou misto, que serviam como condimento, mezinhas, excitantes, relaxantes, perfumes e unguentos coloridos, utilizados para três funções básicas: tintura, tempero e medicamento. Dentre todas, a mais importante das especiarias era a pimenta, devido ao sabor pronunciado e o odor característico, importante para disfarçar o gosto dos alimentos, particularmente da carne.

¹ A crítica mais abrangente do mercantilismo foi movida por Adam Smith, que denunciou a falsa identificação, feita por muitos teóricos dessa corrente econômica, entre dinheiro e riqueza.

O começo da exploração do Brasil começou anos mais tarde, até como forma de proteção do país, pois os reis de outros países não reconheciam o Tratado de Tordesilhas², tratado este que dava a Portugal a posse de parte do Brasil, e mandavam seus piratas atacarem os navios portugueses e comerciarem com os índios. Dessa forma, para proteger a nova conquista o rei de Portugal resolveu colonizar o Brasil, ou seja, enviar portugueses para morar constantemente na terra, por que os portugueses só vinham ao Brasil para retirar riquezas da terra. Os escolhidos pelo rei para vir para ao Brasil receberam lotes de terra, as chamadas Capitânicas Hereditárias onde se iniciou o cultivo da cana-de-açúcar. Assim, o Brasil se tornou uma colônia de Portugal, ou seja, uma terra que deveria ser explorada para enriquecer o rei e alguns portugueses ligados a ele.



Figura 2 – Capitânicas Hereditárias

Fonte: (PESTANA, 2009).

² O Tratado de Tordesilhas, assim denominado por ter sido celebrado na povoação castelhana de Tordesilhas, foi assinado em 7 de Junho de 1494 entre o Reino de Portugal e o recém-formado Reino de Espanha. Este tratado definiu a partilha das terras por descobrir fora da Europa - o que incluía o chamado Novo Mundo - entre ambas as Coroas, um ano e meio após Cristóvão Colombo ter reclamado oficialmente a América para Isabel a Católica.

Os portugueses decidiram cultivar cana-de-açúcar no Brasil por que o açúcar era um produto valioso e com isso viabilizaria o custo de sua produção e a manutenção de portugueses. Era também uma forma de ocupar a terra com portugueses e combater as invasões dos piratas de outros países. Os portugueses cultivavam a cana-de-açúcar no litoral nordestino, lá fazia muito calor, chovia muito e o solo era próprio para essa plantação. Onde hoje ficam os estados da Bahia, Alagoas e Pernambuco foram instalados os maiores engenhos. O objetivo dos portugueses era vender o açúcar na Europa. A cana-de-açúcar era cultivada em grandes propriedades. Quanto maior fosse o tamanho da propriedade, maior seria a quantidade de açúcar produzida. Mas era preciso muita gente para trabalhar nos canaviais e na produção do açúcar. Por isso os portugueses foram buscar na África os trabalhadores do açúcar, que eram escravos africanos.

2.1 TRABALHO ESCRAVO

O latifúndio monocultor no Brasil exigia uma mão-de-obra permanente. Era inviável a utilização de portugueses assalariados, já que a intenção não era vir para trabalhar, e sim para se enriquecer no Brasil. O sistema capitalista nascente não tinha como pagar salários para milhares de trabalhadores, além do que, a população portuguesa que não chegava aos três milhões, era considerada reduzida para oferecer assalariados em grande quantidade.

Uma pergunta se faz necessária a esse contexto, por que não foram utilizados os índios nativos como escravos? Os indígenas tiveram um papel predominante no início da lavoura canavieira, isso faz com que caia por terra o argumento de que os indígenas eram inaptos para o trabalho na lavoura. O período entre 1540 e 1570 foi onde a escravidão indígena foi mais utilizada, especialmente nos engenhos localizados em Pernambuco e na Bahia. Nessas capitâneas os colonos conseguiam escravos índios roubando-os de tribos que os tinham aprisionado em suas guerras e, também, atacando as próprias tribos aliadas. Essas incursões às tribos, conhecidas como "saltos", foram consideradas ilegais, tanto pelos jesuítas como pela Coroa. Mas o interesse econômico falou mais alto e, dessa forma, fazia-se vista grossa às investidas.

A história também mostra que os indígenas tiveram uma reação marcante, que fez com que se configurasse com uma ameaça. Além da luta armada, os indígenas reagiram de outras maneiras, ocorrendo fugas, alcoolismo e homicídios como forma de reação à violência estabelecida pelo escravismo colonial. Todas essas formas de reação dificultavam a organização da economia colonial, podendo assim, comprometer os interesses mercantilistas da metrópole, voltados para acumulação de capital. Destaca-se também, a posição dos jesuítas, que voltados para a catequese do índio, opunham-se a sua escravidão.

A maior utilização do negro como mão-de-obra escrava básica na economia colonial, deve-se principalmente ao tráfico negreiro, atividade altamente rentável, tornando-se uma das principais fontes de acumulação de capitais para metrópole, o que não ocorria com a escravização indígena. Dessa forma fica claro que o tráfico negreiro explica a escravidão, como argumenta o historiador Fernando Novaes e não o contrário.

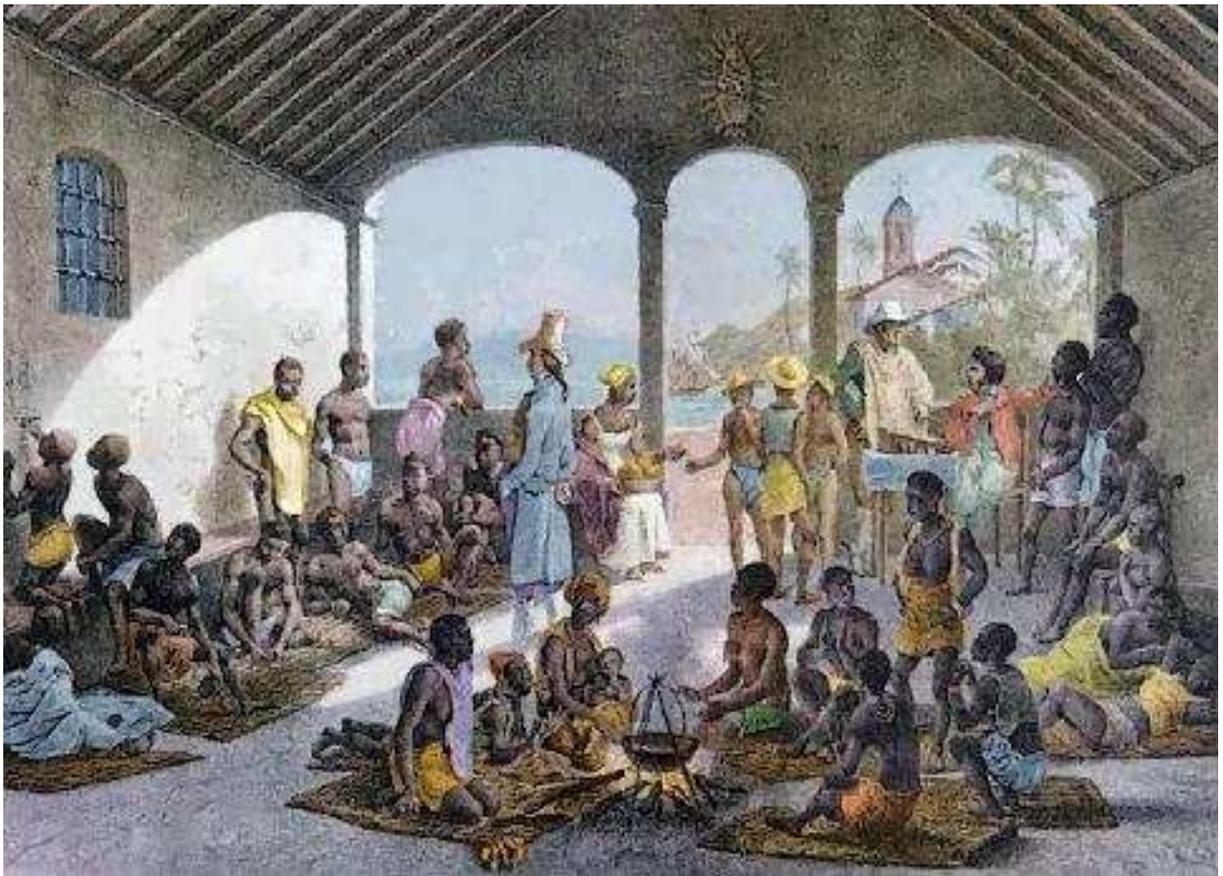


Figura 3 – Mercado de Escravos

Fonte: (PESTANA, 2009).

Os portugueses traziam os negros africanos de suas colônias para utilizar como mão-de-obra escrava nos engenhos de açúcar do Nordeste. Os comerciantes de escravos portugueses vendiam os africanos como se fossem mercadorias aqui no Brasil. Os mais saudáveis chegavam a valer o dobro daqueles mais fracos ou velhos. O transporte era feito da África para o Brasil nos porões dos navios negreiros. Amontoados, em condições desumanas, muitos morriam antes de chegar ao Brasil, sendo que os corpos eram lançados ao mar.

Os escravos tinham o pior tratamento possível, tanto nas fazendas de açúcar e posteriormente nas minas de ouro, a partir do século XVIII. O trabalho era extenso, com precárias condições de vestimentas, alimentação e abrigo, onde eram alojados nas senzalas acorrentados a fim de evitar fugas, sendo que o castigo físico era regra. No Século do Ouro (XVIII), os escravos tinham a possibilidade de ter sua liberdade através de cartas de alforria, porém isso era um benefício para poucos e ainda contavam com o preconceito, mesmo estando livres e não tinham oportunidades de trabalho.

Não foram só os indígenas que se voltaram contra a escravidão, os negros africanos também reagiram, com mostra Machado (2009):

O negro também reagiu à escravidão, buscando uma vida digna. Foram comuns as revoltas nas fazendas em que grupos de escravos fugiam, formando nas florestas os famosos quilombos. Estes eram comunidades bem organizadas, onde os integrantes viviam em liberdade, através de uma organização comunitária aos moldes do que existia na África. Nos quilombos, podiam praticar sua cultura, falar sua língua e exercer seus rituais religiosos. O mais famoso foi o Quilombo de Palmares, comandado por Zumbi.

Depois da metade do século XIX o tráfico negreiro passou a não ser um negócio bem visto pela coroa inglesa, pois fazia com que restringisse o mercado consumidor de seus produtos. Assim, em 1845 o Parlamento Inglês aprovou a Lei Aberdeen, que permitia que navios ingleses pudessem interceptar e aprisionar qualquer navio que estivesse fazendo a prática de tráfico negreiro. No Brasil algumas leis, como a Eusébio de Queiroz (1850) que proibia o tráfico negreiro, a Lei do Ventre Livre (1871) que dava liberdade aos filhos de escravos, a Lei

do Sexagenário (1885) que dava liberdade aos maiores de 60 anos. Somente no final do século XIX a escravidão foi banida no Brasil com a Lei Áurea (1888).

A lei sucinta e direta que a princesa Isabel assinou em 13 de maio de 1888 não concedia indenização alguma aos senhores de escravos. Os negros libertos – quase 800 mil – foram jogados na mais temível miséria. O império brasileiro e mais tarde o jovem Brasil republicano negou-lhes a posse de qualquer pedaço de terra para viver ou cultivar, de escolas, de assistência social, de hospitais. Deu-lhes apenas discriminação e repressão. Grande parte dos libertos, depois de perambular pelas estradas dirigiu-se às grandes cidades: Rio de Janeiro, Salvador e São Paulo. Lá ergueram os chamados bairros africanos, origem das favelas modernas. Trocaram a senzala pelos casebres. Apesar da impossibilidade de plantar, acharam ali um meio social menos hostil, mesmo que ainda miserável.

2.2 TRABALHO LIVRE E TRABALHO DE IMIGRANTES EUROPEUS

Em 1850 o Brasil contava com um montante de cerca de dois milhões de escravos, distribuídos em diversas funções, tais como na indústria cafeeira, na mineração, trabalhos domésticos, etc. Porém essa mão-de-obra passou a se tornar escassa pelo fim do tráfico negreiro, logo a solução encontrada para a ocupação desses postos de trabalho foi à imigração europeia. Vieram primeiro os alemães e, a partir de 1870, os italianos, duas etnias que se tornaram majoritárias nos estados de Santa Catarina e Rio Grande do Sul. Em 1824 foi criada em São Leopoldo no Rio Grande do Sul a primeira colônia alemã e em 1852 começou a contratação direta de colonos europeus com o apoio financeiro do governo.



Figura 4 – Imigração Européia

Fonte: (MACHADO, 2009).

Os colonos eram trazidos com a promessa de encontrar terras férteis e abundantes a fim de poder constituir condições de acumulação de riqueza. Porém o quadro não era exatamente esse, era muito semelhante ao dos escravos negros. Sendo que os primeiros tornavam-se escravos por dívida.

A forma com que os fazendeiros controlavam os seus trabalhadores, mesmo depois do final do tráfico negreiro e da escravidão ficou retratado por Machado (2009):

O contratante adiantava as despesas de transporte da Europa às colônias e o necessário a subsistência inicial. Nas colônias, o imigrante recebia determinado numero de pés de café para cultivar. Tinha direito a meação dos resultados da venda. As dívidas contraídas na imigração eram pagas com juros de 6% ao ano, não podendo o colono deixar de cumprir o contrato antes de saldá-la integralmente, além de comunicar o contratante com seis meses de antecedência.

A região que mais atraiu imigrantes passou a ser o estado de São Paulo e os objetivos básicos da política imigratória mudaram. Já não se cogitava atrair famílias que se convertessem em pequenos proprietários, mas obter braços para a lavoura do café, em plena expansão no estado. Essa opção se inseria no quadro de um enorme deslocamento transoceânico de populações que ocorreu em toda a Europa, a partir de meados do século XIX, perdurando até o início da Primeira Guerra Mundial. A vaga imigratória foi impulsionada, de um lado, pelas transformações sócio-econômicas que estavam ocorrendo em alguns países da Europa e, de outro, pela maior facilidade dos transportes, advinda da generalização da navegação a vapor e do barateamento das passagens. A partir das primeiras levas, a imigração em cadeia, ou seja, a atração exercida por pessoas estabelecidas nas novas terras, chamando familiares ou amigos, desempenhou papel relevante³.

No Brasil do século XIX, quando a expansão cafeeira começara a dar sinais, havia o problema da falta de mão-de-obra para a realização da atividade, que foi, em muito, ocasionado pelo fim do tráfico negreiro que aconteceu entre 1850 e 1852. Além da falta da força de trabalho a produtividade se mostrava bastante baixa. A região que se mostrava mais carente em relação à mão-de-obra era o oeste paulista, localidade despovoada a época, onde o solo propiciava a lavoura de café. A indústria ainda não tinha uma grande dinâmica no país, porém também foi impactada pela escassez de mão-de-obra e se constituiu um empecilho para as manufaturas que estavam começando a se organizar, especialmente a indústria têxtil.

Nesse contexto coexistiam apenas duas leis que regulamentava o trabalho no país, uma de 1830 e outra 1837: a primeira tratava de contratos entre nacionais e estrangeiros e a segunda tratava apenas do trabalho de estrangeiros. Sendo que a primeira detinha apenas oito artigos o que não disciplinava o trabalho em níveis satisfatórios, sem ao menos determinar prazos. Já a Lei de 1837 era um pouco mais ampla, contanto com 17 artigos tratando da locação de serviços. Mas mesmo assim essas duas leis eram bastante contestadas por tratar de forma vaga o tema e ainda, mesmo depois de quase meio século do fim da escravidão, ainda fazia distinção sobre a origem dos trabalhadores, tratando de forma desigual os brasileiros (brancos), estrangeiros e negros.

³ Nas Américas, pela ordem, os Estados Unidos, a Argentina e o Brasil foram os principais países receptores de imigrantes.

A partir de 1850, com os primeiros sinais do fim da escravidão, os grandes proprietários de terra viram que era necessário que houvesse algo que impedisse a propriedade da terra do método da apropriação através da posse, pois quando os escravos fossem libertos e os imigrantes recém chegados não trabalhariam em suas lavouras, mas sim em suas próprias terras. Surge então a Lei de Terras (lei nº601/1850), a partir desta data só poderia ocupar as terras por compra e venda ou por autorização do Imperador. Todos os que já estavam nela, receberam o título de proprietário, porém, tinha que residir e produzir na terra. Essa lei definia que as terras ainda não ocupadas passavam a ser propriedade do Estado e só poderiam ser adquiridas através da compra nos leilões mediante pagamento à vista, e quanto às terras já ocupadas, estas podiam ser regularizadas como propriedade privada.

Com o advento de incentivos à imigração europeia no Brasil tornou-se necessário a discussão de como incorporar esses novos colonos a sociedade. Era claro que os produtores não estavam interessados em mais concorrentes, logo era preciso deixar claro que os colonos viriam para servirem à produção existente. A terra, nessa nova perspectiva, deveria transformar-se em uma valiosa mercadoria. Procurava-se dar à terra um caráter mais comercial, e não apenas de status social, como fora típico nos engenhos do Brasil Colonial.

A Lei de Terras de 1850 foi resultado de lutas políticas profundas na política do Império. Seus resultados não avançaram para além das condições possíveis, dentro deste ambiente de conflitos políticos e disputas pelo poder do Estado. Os trinta primeiros anos do século XIX marcam esta indisposição quanto à redefinição da política de terras.

Aqui Pinto (2009) cita as modificações que a Lei de Terras imputou a posse de terra:

Em princípio, mexeram nas disposições das Sesmarias, que eram unânimes: o primeiro foi o pagamento dos foros. O único problema neste caso é que a coroa não possuía capacidade técnica para elaborar a norma de cobrança nem um setor burocrático capaz de se encarregar desta tarefa. A segunda modificação foi a extinção do morgadio, que definia que os bens passassem indivisos para o filho mais velho da família. No entanto, na prática, no Brasil esta lei nunca se operou de fato, devido à disponibilidade de terras e à mobilidade da família brasileira. Finalmente, no ano de 1842 o governo imperial solicitou à seção de negócios do Império do Conselho de Estado que formulasse uma proposta de reforma legislativa sobre o estatuto das terras do Brasil.

3 PRIMEIRAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO TRABALHISTA E CONTEXTO HISTÓRICO DA CRIAÇÃO DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS – CLT

3.1 PRIMEIRAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO TRABALHISTA

A mudança do trabalho escravo para o trabalho livre se deu de forma gradual visando à formação do mercado de trabalho brasileiro. E a segunda metade do século XIX foi marcada pela constante preocupação de constituição e regulamentação do trabalho livre no Brasil. Conquanto haja uma inexplicável lacuna na bibliografia do direito do trabalho, as leis de locação e serviços de 1830, 1837 e 1879, representam o principal marco na experiência de intervenção estatal na contratação do trabalho livre no Brasil.

Como todas as reformas já feitas no Brasil a de 1879 não foi diferente, demorou dez anos de discussão para que finalmente fosse editado o Decreto nº. 2.820, com oitenta e seis artigos que regulamentava os contratos na agricultura, de trabalhadores libertos nacionais e estrangeiros. O decreto ficou conhecido com a Lei Sinimbu, a lei contemplava além das disposições contratuais, reservas contra greves e quaisquer outras resistências coletivas ao trabalho. Além de contar com um capítulo dedicado a matéria penal e os procedimentos processuais.

Os contratos podiam ser feitos por nacionais os estrangeiros e registrados junto as Câmaras de Vereadores, sempre por escritura pública. Os contratos poderiam ser de seis anos para brasileiros, cinco para estrangeiros e sete para libertos⁴. Eram considerados motivos para a demissão por justa-causa a doença prolongada, embriaguez, e imperícia e a insubordinação. E em alguns casos podia levar a cadeia. Note-se que há um grande esforço para garantir ao fazendeiro o total controle sobre a mão-de-obra dos trabalhadores livres. Muitas dessas disposições funcionavam como garantia dos fazendeiros dos recursos investidos na viagem e custeio desses trabalhadores.

⁴ Aqui fica evidenciado o tratamento distinto que o escravo negro liberto recebia em relação aos brasileiros brancos e estrangeiros.

No início do século XX houve um boom na produção de café e as indústrias têxteis começaram a contratar trabalhadores ao passo que estes iam se qualificando, causando uma grande mudança do perfil da força de trabalho do Brasil. Apesar da grande capacidade produtiva do café e das altas taxas de lucro que essa atividade vinha tendo, a crise de 1929 afetou fortemente as estruturas da economia brasileira que só não foi mais impactada, no Brasil, por causa das políticas públicas de proteção do café. A partir da década de 30 com o governo de Getúlio Vargas medidas foram tomadas que representaram mudanças significativas na relação entre os trabalhadores e os patrões como o Estatuto do Trabalho que segundo Pochmann (1997) garantia aos trabalhadores direitos sociais fundamentais e a redução nas desigualdades sociais de rendimento. Aí se inicia a era da regulamentação da relação entre trabalhadores e empregadores, inserindo o Estado como um agente no âmbito econômico e social.

3.2 CONTEXTO DA CLT DE 1943

A Revolução de 30 foi o ponto final da Primeira República, acabando também com a hegemonia do café que tinha o poder em suas mãos, mesmo sendo o pólo econômico urbano o mais representativo da sociedade. Mesmo a produção industrial tendo ótimo desempenho entre os anos de 1912 e 1929 o governo ainda privilegiava dar lucro aos produtores agrícolas. Porém com a crise de 1929 a produção cafeeira não conseguia se manter, embora o presidente Washington Luis (1926-1930) tivesse tomado providências para conter a crise no Brasil.

O maior partido de oposição, a Aliança Liberal, era liderado pelo governador do Rio Grande do Sul, Getúlio Dorneles Vargas, que em seu programa de reforma já contemplava alguns avanços progressistas, como jornada de oito horas, voto feminino e apoio às classes urbanas. Entretanto a Aliança Liberal foi derrotada nas eleições de 1930, mas utilizando do assassinato de um aliancista, João Pessoa, por um simpatizante de Washington Luis, Getúlio Vargas e seus partidários organizaram um golpe, que em outubro de 1930 tirou Washington Luís do poder e no dia três de novembro de 1930, Getúlio Vargas tomou posse como presidente, pondo fim a Primeira República.

O resumo feito por Cândido (1984, p. 28) mostra bem as mudanças ocorridas no Brasil depois da subida de Getúlio Vargas ao poder:

A partir de 1930, a sociedade brasileira viveu importantes mudanças. Acelerou-se o processo de urbanização e a burguesia começa a participar cada vez mais na vida política. Com o progresso da industrialização, a classe operária cresceu muito. Vargas, com uma política de governo dirigida aos trabalhadores urbanos, tentou atrair o apoio dessa classe que era fundamental para a economia, pois tinha em mãos o novo motor do Brasil: a indústria. A criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, em 1930, resultou numa série de leis trabalhistas. Parte delas visava ampliar direitos e garantias do trabalhador: lei de férias, regulamentação do trabalho de mulheres e crianças.

O ano de 1936 foi marcado pela feroz repressão aos envolvidos na Intentona Comunista⁵ de novembro de 1935. Além da “caça aos comunistas”, o País vivia o “estado de guerra”, em substituição ao estado de sítio, de decretação temporária, ao mesmo tempo em que também se iniciava a campanha presidencial à sucessão de Vargas. Porém as eleições não estavam nos planos de Vargas, e as agitações típicas de um processo eleitoral deixavam à impressão de que o presidente perdia o controle da situação, inclusive porque, a partir de 17 de julho de 1937, encerrava-se o período de vigência do “estado de guerra”. Em 30 de setembro de 1937, a conspiração orquestrada pelo Palácio do Governo chegava a seu ponto culminante com a descoberta do Plano Cohen, um fantasioso plano comunista tramado dentro do próprio Estado-Maior do Exército por oficiais ligados aos integralistas. Com a “ameaça comunista”, retornava-se ao estado de emergência e Vargas, invocando a Segurança Nacional, ampliava o seu poder de intervenção em todos os níveis da vida brasileira. Em 10 de novembro, era desfechado o golpe que instituiu por oito anos a ditadura do Estado Novo.

Mesmo possuindo semelhanças com o nazi-fascismo, como o poder concentrado em um único chefe, a supressão das liberdades individuais ou o terror de uma polícia política, o Estado Novo não pode ser considerado totalitário. Isso porque não possuiu um partido oficial, nem posicionamento ideológico definido. Além disso, não conquistou um eleitorado ou as massas populares, como ocorreu na Itália Fascista e na Alemanha Nazista. Seguindo seus governos provisório e constitucional, Getúlio Vargas deu seqüência à política de desenvolvimento baseada no nacionalismo econômico e no intervencionismo estatal. Para tanto, buscou-se a

⁵ Intentona Comunista, também conhecida como Revolta Vermelha de 35 e Levante Comunista, foi uma tentativa de golpe contra o governo de Getúlio Vargas realizado em novembro de 1935 pelo Partido Comunista Brasileiro em nome da Aliança Nacional Libertadora.

diversificação da economia estimulando outras culturas, ao mesmo tempo em que se afirmava o modelo de substituição permanente das importações, que foi de fundamental importância à conjuntura da Segunda Guerra Mundial, que reduziu a oferta de artigos industrializados. O Estado, por sua vez, passava a atuar como investidor em setores da economia onde o capital privado era insuficiente.

Desde os anos de 1930 o governo de Getúlio Vargas fez inúmeros incrementos na vida do trabalhador, começando com o Ministério do Trabalho e depois no campo da legislação com claro objetivo corporativista se caracterizando por controlar a ação dos trabalhadores e suas associações. Em 1943, no auge do Estado Novo, surge a Consolidação das Leis Trabalhista (CLT), que define as características básicas do sistema legal e oficial de relações de trabalho.

As peças básicas que compõem a CLT são: Normas Gerais e Especiais de Tutela do Trabalho, Contrato Individual de Trabalho, Organização Sindical, Convenções Coletivas de Trabalho, Processos de Multas, Justiça do Trabalho, Ministério Público do Trabalho e Processo Judiciário do Trabalho.

Antes disso as reivindicações operárias por melhores condições de trabalho, por salários e, por conseguinte, por melhores condições de vida eram tratadas como caso de polícia. A situação começou a mudar com a chegada de Getúlio Vargas a presidência em 1930, desde então houve a montagem de todo aparato estatal para regular a convivência entre capital e trabalho, tendo que acalmar diversos conflitos, especialmente nos centros urbanos no país, com o um objetivo maior, o desenvolvimento industrial do país. As leis trabalhistas trouxeram garantias reais aos trabalhadores, embora passasse a existir inúmeras medidas coibitivas a liberdade de expressão do trabalhador, dito pelo governo da época como um mal necessário.

4 CONCEITUAÇÕES DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA – CLT

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) foi criada pelo decreto n.º 4.452, no dia 1º de maio de 1943 e sancionada pelo presidente a época, Getúlio Vargas. Essa lei unificava a legislação trabalhista – todas as condições mínimas de trabalho foram transformadas em lei, desta forma dando a Justiça do Trabalho o poder de proferir sentença e assim poder proteger os trabalhadores de possíveis abusos dos empregadores – que era inexistente até então no Brasil e tinha como objetivo a regulamentação das relações individuais e coletivas do trabalho, que eram previstas em seu texto. Curiosamente a lei foi sancionada no Estádio de São Januário, pertencente ao Club de Regatas Vasco da Gama, que estava lotado para a ocasião.

Camargo (1996, p. 11-45) fala sobre o que motivou a criação da CLT:

A criação da CLT foi motivada pelo princípio ideológico de que as negociações diretas entre empregadores e empregados é uma fonte importante de conflito entre eles e, conseqüentemente de conflito social e para evitar esse conflito criou-se uma divisão especial da Justiça, a Justiça do Trabalho, para intermediar as relações entre esses agentes e resolver todas as disputas entre capital e trabalho.

Alterações na legislação trabalhista ocorreram mais fortemente a partir da década de 90, com a chegada a presidência de presidentes com idéias mais liberais. Porém podemos ver avanços no sentido de flexibilizar a legislação em 1965 e 1966 com a lei 4.923/65 que trata da redução do trabalho em 25%, por acordo sindical, em caso da empresa ser afetada por circunstâncias econômicas que fujam ao seu controle. E também com a lei 5.107/66 que trata do FGTS⁶, eliminando a estabilidade possibilitando que pessoas contratadas por esse regime possam ser demitidas. Podemos também colocar nessa categoria a lei 6.019/74 chamada de Lei do Trabalho Temporário, que tem um caráter terceirizante.

⁶ Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

Com a Constituição de 1988 a CLT alcançou patamar constitucional⁷, desta forma ficam possíveis reduções de direitos trabalhistas em três hipóteses: redução de salário; redução da jornada de 8 horas diárias; ou da jornada de 6 horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento. Após a Constituição, vieram as medidas provisórias que introduziram os contratos por tempo parcial e o banco de horas. Nessa constituição também foram incrementadas alguns artigos a CLT como a redução da jornada de trabalho de 48 para 44 horas, ampliação da remuneração mínima pelo trabalho extraordinário, hora-extra, de 20% para 50%, aumento no tempo da licença maternidade de três para quatro meses, implementação da licença paternidade de cinco dias, entre outras.

Nas hipóteses previstas no Art. 7.º da Constituição, os sindicatos representam os trabalhadores em negociações, sendo as normais flexibilistas aplicadas imediatamente aos contratos vigentes, desta forma a flexibilização das relações de trabalho poderá ser feita através de acordos coletivos de forma descentralizado atendendo as demandas de cada empresa ou de forma coletiva atingindo toda uma categoria.

4.1 CONCEITOS BÁSICOS DA CLT

A CLT surgiu com o Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º de maio de 1943, sancionada pelo já citado presidente Getúlio Vargas unificando toda legislação trabalhista existente no Brasil. Objetivando a regulamentação das relações individuais e coletivas do trabalho. A CLT é fruto de 13 anos de trabalho de destacados juristas que se empenharam na criação de uma legislação trabalhista que protegesse o trabalhador dentro de um estado regulador. A Consolidação das Leis do Trabalho, cuja sigla é CLT, regulamenta as relações trabalhistas, tanto do trabalho urbano quanto do rural. Desde sua publicação já sofreu várias alterações, visando adaptar o texto às nuances da modernidade. Apesar disso, ela continua sendo o principal instrumento para regulamentar as relações de trabalho e proteger os trabalhadores.

Seus principais assuntos são:

⁷ Por ter caráter constitucional qualquer mudança só será possível caso a proposta seja aprovada por 3 / 4 dos membros do congresso nacional em dois turnos.

4.1.1 Carteira de Trabalho

A Carteira de Trabalho e Previdência Social, ou CTPS é o documento obrigatório para quem venha a prestar algum tipo de serviço profissional no Brasil. Em 1934, o governo do presidente Getúlio Vargas tornou a carteira de trabalho obrigatória para fins de consolidação dos direitos trabalhistas. Instituída pelo decreto nº. 21.175, de 21 de março de 1932, e posteriormente regulamentada pelo decreto 22.035, de 29 de outubro de 1932, o documento garante o acesso a alguns dos principais direitos trabalhistas, como seguro-desemprego, benefícios previdenciários e Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), Programa de Integração Social (PIS). As responsáveis pela emissão de carteiras de trabalho são as Delegacias Regionais do Trabalho (DRT) e as respectivas subdelegacias regionais são as responsáveis pela emissão do documento, bem como os Pontos de Atendimento ao Trabalhador (PAT), algumas prefeituras do interior e sindicatos. A carteira de trabalho é um dos únicos documentos a reproduzir, esclarecer e comprovar dados sobre a vida funcional do trabalhador.

4.1.2 Jornada de Trabalho

Jornada de Trabalho é o tempo em que o empregado fica a disposição do empregador, executando ou não a sua função, mas sob sua dependência. O período pode ser presencial ou não-presencial. Presencial quando o empregado exerce suas funções no local, modo e hora definidos. Não-presencial quando o empregado exerce suas funções em local modo e hora não definidos. A partir da Constituição Federal de 1988, a jornada de trabalho sofreu novas alterações. **Art. 7º inciso XIII – “*duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho*”, (BRASIL, 2000).**

4.1.3 Período de Descanso

Com o objetivo de permitir ao empregado a possibilidade de recuperar suas energias empregadas no trabalho, a legislação estabelece algumas condições para o descanso durante a prestação de serviço, com o objetivo de impedir a fadiga e proporcionando ainda, o convívio com a família e a integração do trabalhador no seio da sociedade. Por isso as normas que guiam o repouso são de ordem pública, o empregador não pode evitá-las ou eliminá-las, nem as partes podem derogá-las pela vontade. As normas, contidas na CLT (BRASIL, 2000) são as seguintes:

1ª - “Entre jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 horas consecutivas para descanso, (CLT, art. 66)”.

2ª - “Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de vinte e quatro horas consecutivas, o qual salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte, (CLT, art. 67)”.

3ª - “Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de seis horas, é obrigatório à concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo de 1 hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 horas, (CLT, art. 71)”. “Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho, (CLT, art. 71)”.

Bem, vale dizer que esse período para repouso e/ou alimentação não será remunerado pelo empregador. Entretanto, quando este não concede o intervalo, a lei obriga-o a remunerar com um acréscimo de 50% sobre o valor do salário relativo ao trabalho realizado no intervalo.

4.1.4 Férias

Todo empregado tem o direito ao gozo de férias anualmente, sem prejuízo de remuneração. A cada doze meses trabalhados, o empregado tem direito a um período de férias, esses doze meses que antecedem as férias correspondem ao seu período aquisitivo. Sendo que nesse período se houver faltas que não tenham sido justificadas o empregado não terá direito a férias

integrais, mas de forma proporcional ao tempo trabalhado. O valor da remuneração das férias corresponde ao de um mês de trabalho, mais um terço, parcela esta introduzida pela norma do art. 7 da Constituição Federal⁸. As férias não concedidas dentro dos períodos considerados concessivos deverão ser remuneradas de forma dobrada à época de sua concessão. Lembrando que o período de férias é considerado como tempo de serviço efetivo.

4.1.5 Proteção do Trabalho da Mulher

A Constituição Federal estabelece que homens e mulheres sejam iguais em direitos e obrigações, proibindo diferença de remuneração, de exercício de função e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, porém prevê incentivos específicos para proteger o mercado de trabalho da mulher. A Consolidação das Leis Trabalhistas estabelece normas especiais de proteção ao trabalho da mulher, com penalidades previstas caso não sejam observadas.

Nos anúncios de empregos não poderão existir diferenciação por sexo, à idade, à cor ou situação familiar, exceto quando a natureza da atividade, pública ou notoriamente o exigir. Estes mesmos critérios não podem ser considerados para fins de remuneração, formação profissional e possibilidades de ascensão profissional, nem para recusa de emprego ou dispensa. Também não constitui motivo de dispensa, o estado de gravidez. No descanso semanal remunerado de 24 horas, que deve coincidir no todo ou em parte com o domingo, bem como nos trabalhos em feriados, observa-se os preceitos referentes aos trabalhadores em geral.

Vargas (2009) mostra como é concedida a licença maternidade:

Com relação à proteção à maternidade, é garantida a licença de 120 dias, mesmo em caso de parto antecipado, com garantia do salário. O período de licença poderá ser dilatado em duas semanas antes e depois do parto, mediante atestado médico. Durante a gravidez, por motivo de saúde é garantida a transferência de função, bem como a retomada da função exercida, após o retorno da licença.

⁸ Artigo que fala dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais

4.1.6 **Aviso Prévio**

O Aviso Prévio é o anúncio do fim de um contrato de trabalho por tempo indeterminado, sendo que sua natureza é limitada não podendo outros fenômenos alterar a sua forma de constituição – como no caso da gravidez durante o período do Aviso Prévio que garante à trabalhadora a estabilidade – não podendo dilatá-lo sem a devida suspensão, só podendo suspender o prazo da contagem do Aviso. A exceção se constitui no caso de acidente de trabalho.

4.1.6.1 Aviso Indenizado

Essa modalidade pode ser utilizada pelas duas partes, tanto o empregado quanto o empregador. Pelo empregado será descontado um mês do salário fixo, pelo lado do empregador ele dará um mês a mais de remuneração. O aviso indenizado só poderá ocorrer nas seguintes situações: dispensa sem justa causa; e rescisão por dispensa indireta.

4.1.6.2 Aviso Trabalhado

Também essa modalidade pode ser utilizada por ambas as partes, ficando a data do término. Quando uma das partes comunica sua decisão de rescindir o contrato de trabalho pode definir seu desligamento num prazo de 30 dias, podendo ocorrer nas seguintes situações: pedido de demissão e demissão sem justa causa. O empregador quando demite o empregado sem justa causa deverá reduzir a jornada de trabalho em duas horas diárias ou sete dias corridos do mês, opção que é exercida pelo empregado.

4.1.7 Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

O Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, mais conhecido como FGTS, foi criado por lei em 1966⁹ é constituído pelos depósitos mensais feitos pelos empregadores em nome dos seus funcionários correspondendo a 8% do valor de seus respectivos salários. O FGTS existe para proteger o trabalhador em caso de demissão sem justa causa, no instante que ocorre esse tipo de demissão o trabalhador tem o direito de receber o que foi depositado em sua conta com sua devida correção, além de ser obrigado ao depósito de 40% sobre o saldo existente, sob a condição de multa rescisória.

Mendes (2009) explica como são utilizados os recursos do FGTS:

Os recursos do FGTS devem ser aplicados em programas sociais na área de habitação popular, saneamento básico e infra-estrutura urbana (ex.: construção de casas populares, rede de esgotos sanitários, calçamento de ruas etc.), muito embora isto nem sempre seja obedecido pelo Governo Federal, que tem feito uso incorreto desses recursos noutras áreas que julgam prioritárias, em perfeita desobediência ao que determina a Lei que rege a matéria.

⁹ O FGTS foi implantado no ano de 1966 para substituir o regime de estabilidade após 10 anos de serviço, sendo que seus recursos financiam projetos de infra-estrutura através da Caixa Econômica Federal, que geram empregos. Se este tivesse sua estrutura modificada ou mesmo extinto deveria se colocar em seu lugar um eficiente programa de seguro-desemprego, que garantisse proteção aos desempregados.

5 EVOLUÇÃO DA CLT E FLEXIBILIZAÇÃO

5.1 EVOLUÇÃO DA CLT

Ao longo das décadas de 50 e 60 outras iniciativas foram incorporadas a CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas – na forma de decretos e medidas legais adequando à legislação as formas de trabalho vigente. Nos anos 60 a criação de um novo modelo de Previdência Pública e o FGTS completou a organização do sistema, criando assim um sistema único e federal.

Mesmo com toda essa modernização a CLT ainda contava com atrasos no que tange a diversidade de situações de trabalho no Brasil. Ao mesmo tempo em que reconhecia e regulamentava os direitos sociais dos trabalhadores, inibia as lutas trabalhistas e sindicais por melhores condições de trabalho e salários. O que por um lado protegia os empregadores do conflito e por outro acionava a função fiscalizadora e judiciária brasileira quando a não observância do cumprimento da legislação.

Aqui uma pequena mostra dada por Nogueira (2009) da rigidez da legislação trabalhista brasileira:

Eis aqui o caráter rígido do sistema: corporativista, fiscalizador, estrutura sindical vertical dependente do Estado, ausência de liberdade e autonomia de organização para os sindicatos, ausência de livre contratação e negociação entre as partes, proteção social vinculada à relação formal de trabalho e etc. Ou seja, a CLT determina e a Justiça do Trabalho processa, julga e delibera sobre os problemas individuais e coletivos do trabalho.

No quadro a seguir podemos observar as diversas fases do sistema brasileiro de relações de trabalho, como também é conhecida a CLT e as outras leis que a cerca, relacionada com as ações e a estrutura sindical:

Antes de 1930	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomia sindical e ausência de liberdade sindical. • A questão operária e trabalhista eram casos de polícia.
1930 – 1945	<ul style="list-style-type: none"> • Montagem gradual da legislação trabalhista e sindical corporativista. • Institucionalização da estrutura sindical oficial. • Controle dos sindicatos pelo Estado. • Criação da CLT em 1943.
1946 – 1963	<ul style="list-style-type: none"> • Período de redemocratização e persistência do corporativismo trabalhista. • Dinamização, mobilização e participação crescente dos sindicatos oficiais na vida política nacional. • Politização do sindicalismo.
1964 – 1977	<ul style="list-style-type: none"> • Golpe militar e repressão aos sindicatos. • Exclusão política dos trabalhadores. • Fim da estabilidade e criação do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).
1978 – 1988	<ul style="list-style-type: none"> • Renascimento do movimento sindical e surgimento do novo Sindicalismo. • Explosão das greves. • Criação das centrais sindicais. • Experiência da negociação coletiva direta entre trabalho e capital. • Presença das comissões de fábrica. • Sistema híbrido de relações de trabalho.
1988 – 1994	<ul style="list-style-type: none"> • Nova Constituição e liberalização restrita dos sindicatos. • Livre associação sindical no setor público. • Fim da intervenção do Ministério do Trabalho nos sindicatos. Manutenção do corporativismo (Unicidade sindical; Monopólio de representação; Justiça do Trabalho).
1994 – 2000	<ul style="list-style-type: none"> • Avanço da flexibilização das relações de trabalho. • Explosão do trabalho informal e da precarização do trabalho. • Terceirização do trabalho. • Aumento do trabalho temporário e autônomo. • Crise do sindicalismo.

Quadro 1 – Evolução da CLT

Fonte: (NOGUEIRA, 2009).

Muitas das mudanças no sistema brasileiro de relações de trabalho ganharam velocidade a partir do governo Sarney¹⁰. A constituição de 1988 representou uma mudança de rumo neste processo, reafirmando os direitos dos trabalhadores já contidos na CLT. Em virtude também do “novo sindicalismo” que reivindicava mudanças mais expressivas na legislação trabalhista, principalmente pelo fato de que a constituição de 1988 não ter representado os pólos avançados e mais dinâmicos da sociedade mantendo, em grande parte, um sistema tutelar baseado nas antigas práticas sindicais.

¹⁰ 1985 – 1990

Outros aspectos também pressionavam para a mudança da legislação trabalhista em vigor. Os **aspectos econômicos** como a estabilidade da moeda, abertura aos mercados internacionais exigindo um maior grau de produtividade; os **aspectos tecnológicos** de gestão relacionados às mudanças nas organizações; **aspectos políticos** relacionados ao processo de redemocratização após a Constituição de 1988 e a ascensão de novos arranjos políticos internos comprometidos com modelo transnacional e neoliberal; e **aspectos especificamente sindicais**, tais como o desenvolvimento do novo sindicalismo e a divisão do sindicalismo brasileiro em várias vertentes representadas pelas centrais sindicais.

A “evolução” econômica do Brasil se iniciou com a abertura comercial, nesse período as taxas de inflação ainda chegavam a 20% mensais e o processo de privatizações ainda “engatinhava”, o arcabouço regulatório permanecia inalterado, porém o processo de liberalização comercial que se tinha iniciado no final da década de 80, já se encontrava quase completo. Entre 1988 e 1993 a tarifa média de importação passou de níveis superiores a 50% para 13,2%, como citou Markwald (2006) e ainda o Brasil tinha acabado com inúmeras barreiras não-tarifárias. Essa extinção dessas barreiras foi o marco do rompimento com o modelo de industrialização baseado na substituição de importações.

Nessa passagem Markwald (2006) mostra como o período de economia fechada e política de substituição de importações moldaram o perfil da indústria nacional:

Com efeito, no Brasil, a proteção teria privilegiado setores que demandavam recursos escassos, como capital e tecnologia, gerando uma utilização inadequada de recursos abundantes como mão-de-obra e recursos naturais. A economia fechada teria contribuído para promover um número excessivo de setores, além de estruturas de mercado ineficientes. A ineficiência teria sido particularmente marcante em setores como o de bens de capital e o de bens de consumo duráveis, em virtude do elevado número de produtores (crowding in) e da excessiva diversificação das linhas de produtos. Adicionalmente, o recurso a índices de nacionalização elevados, incompatíveis com o grau de desenvolvimento tecnológico e com o tamanho do mercado brasileiro, teria forçado a um aumento da integração vertical, sem a necessária escala. O resultado foi, mais uma vez, a ineficiência e o desperdício de recursos ao longo da cadeia produtiva, com o prejuízo recaindo principalmente sobre os exportadores, os produtores de bens finais e os consumidores, que pagavam preços altos por insumos e produtos muitas vezes defasados.

A expectativa, em relação ao emprego, do impacto da liberalização comercial sobre o emprego eram positivas, pois o que se esperava era que houvesse uma alocação mais eficiente

dos recursos produtivos o que faria crescer a produção e a demanda por trabalhadores, da mesma forma como do fim do viés a favor do capital privilegiando setores que utilizam o trabalho mais intensamente e as exportações refletiriam as vantagens comparativas do país, gerando empregos. Porém nada disso ocorreu, o crescimento do emprego teve taxas modestas e a demanda de mão-de-obra do setor industrial sofreu uma contração.

Dessa vez Markwald (2006) relata como a indústria nacional reagiu às mudanças ocorridas após a abertura comercial:

A liberalização comercial gerou intensa pressão competitiva, conforme esperado, mas a indústria respondeu com a redução dos custos, a adoção de novos métodos de produção e a introdução de tecnologias poupadoras de mão-de-obra. A terceirização, o outsourcing e o downsizing contribuíram para elevar a competitividade da indústria local e promover um persistente incremento da produtividade do trabalho, mas ambos os fenômenos ocorrem ao custo da redução do emprego.

A partir do Plano Real, que teve início em 1994, novas questões entraram em pauta no cotidiano das organizações, muitas vezes sem o devido debate que evidenciaram um predomínio do interesses do capital perante o trabalho. Essas questões vão da competitividade mundial, a qualidade dos processos, a reestruturação produtiva, a flexibilização das relações de trabalho, com jornada de trabalho flexível, bancos de horas, entre outras coisas. Existem setores nos quais esses temas são bastante debatidos a partir de negociação coletivas e o poder de barganha das partes em questão, porém a grande maioria dos sindicatos pouco habituado com a rotina do trabalho têm fraco poder de persuasão e pouca capacidade de resistir a essas novas situações.

5.2 FLEXIBILIZAÇÃO

O papel do governo também se alterou nesses últimos governos eleitos – Collor e Fernando Henrique Cardoso – tendo orientações ao Ministério do Trabalho no sentido das reformas neoliberais que previam a desregulamentação e a flexibilização das relações de trabalho. Os projetos tinham como objetivos a reforma sindical¹¹, a valorização dos mecanismos de

¹¹ Fim do imposto sindical obrigatório, fim da unicidade e instalação do pluralismo sindical.

medição das questões trabalhistas, a diminuição de recursos a Justiça do Trabalho e da substituição de mesas-redondas das DRT's¹² por câmaras privadas e públicas de conciliação, e de medidas gerais de redução do custo da contratação do trabalho.

Um dos objetivos da flexibilização da CLT é a aproximação das grandes e pequenas empresas, como a legislação foi composta levando-se em conta grande empresas com a flexibilização as pequenas empresas poderiam aproveitar da legislação de forma mais eficiente. Faz-se necessário ressaltar que a flexibilização não gera empregos, porém desobstrui o que impede o emprego no mercado de trabalho formal. O conceito de flexibilização também pode ser o ajuste ao emprego e a jornada de trabalho a uma conjuntura econômica instável visando à possibilidade de ajustar os salários às contingências das flutuações econômicas e do mercado de trabalho, a fim de aumentar a margem de manobra das empresas.

A flexibilização pode ser feita de várias formas:

Flexibilização salarial, adequando os salários a flutuações cíclicas e choques exógenos; **flexibilização do emprego** diminuindo os encargos que incidem na contratação e demissão, no caso de demissões sem justa-causa¹³.

Jatobá e Andrade (1993) dão sua opinião de como poderia ser feita a flexibilização das leis trabalhistas:

A recomendação para esse quadro diagnosticado de rigidez no emprego formal privado é que seja mudado o sistema do FGTS e de financiamento das atividades sociais, sobretudo da previdência, alterando ou eliminando alguns direitos sociais e trabalhistas consagrados, respectivamente na Constituição de 1988 e na CLT.

A desregulamentação do mercado e das relações de trabalho é defendida por aqueles que acham que a falta de uma legislação flexível agrava o desemprego e dificulta ajustes na

¹² Delegacias Regionais do Trabalho

¹³ Demissões sem justa causa pode estar associada a reterem seu contingente de trabalhadores a fim de se adequar à nova conjuntura dos negócios. O Banco Mundial fez um estudo quantificando quanto às empresas tem que pagar a um trabalhador que atuou durante cinco anos na empresa e que foi demitido “injustamente”, equivale a dois meses de salário por ano trabalhado e o trabalhador tem o direito de sacar depósitos feitos na sua conta pelo empregador durante o período de contrato, em valor equivalente a cinco meses de salários.

economia e nas empresas a fim de se adequar a um novo padrão competitivo nacional e internacional. A desregulamentação estimularia o aumento do nível de empregos. A rigidez no emprego formal dificulta o ajustamento da economia num cenário de abertura comercial, bem como numa bem sucedida inserção competitiva da economia brasileira internacionalmente.

A flexibilização das leis trabalhistas já vem sendo adotada há muitos anos por muitos países, Em 1997 numa reunião da OECD¹⁴ foi estimada uma redução do desemprego na ordem de 50% até o ano de 2020 para os países que adotarem medidas de flexibilização na área trabalhista. Isso pode ser observado nos Estados Unidos, onde por ter uma legislação bastante flexível tiveram bastante êxito no aproveitamento da abertura das economias mundiais, com uma expansão das exportações e emprego. O caso mais espetacular de flexibilização ocorreu na Nova Zelândia que começou seu processo de desregulamentação das relações trabalhista em 1991, o que possibilitou que este país retornasse a figurar entre as 10 nações mais competitivas do mundo e diminuição sensível dos índices de desemprego.

Nos dias atuais o sistema brasileiro de relações de trabalho está totalmente desfigurado em relação a suas origens, coexistindo institutos tutelares e liberalizantes, onde muitas vezes o negociado tem prevalecido sobre o legislado. Uma série de mudanças ocorreu nos anos 1990 como a participação nos lucros e resultados, a desindexação dos salários, a rejeição da Convenção 158 da OIT¹⁵ (que limita a demissão de trabalhadores), as cooperativas profissionais, a contratação por tempo determinado, o trabalho em tempo parcial, o banco de horas, a suspensão temporária do trabalho, a garantia de emprego com redução do FGTS, a introdução de mecanismos de mediação e conciliação de conflitos individuais e coletivos, flexibilizaram a própria CLT.

6 CONTEXTUALIZAÇÕES DA SITUAÇÃO ATUAL DOS TRABALHADORES BRASILEIROS A LUZ DA FORMALIZAÇÃO

¹⁴ Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico

¹⁵ Organização Internacional do Trabalho

O problema histórico da CLT está na persistência de institutos de controle e intervenção do Estado sobre as relações entre trabalho e capital, principalmente no que se refere às dimensões coletiva e sindical. A forma como foram regulamentadas as relações entre trabalho e capital no Brasil revela aspectos de modernização quando reconhece e disciplina direitos sociais e individuais do trabalho. Porém, essa forma realiza-se através de uma via conservadora ao estabelecer um modelo corporativista de controle estatal e burocrático sobre o conflito trabalhista, em particular sobre a esfera coletiva e sindical.

O desemprego e o subemprego decorrem de uma combinação de vários fatores. Dentre os quais instabilidade econômica, recessão e a rigidez do quadro institucional do campo trabalhista, etc. O que me interessa nessa análise é este último, a rigidez da legislação trabalhista. É possível determinar qual o impacto de cada um desses fatores causa no emprego.

Na Europa que conta com uma grande rede de proteção social, semelhante à brasileira, ocorreu uma grande recessão nos últimos 15 anos, além de automação e a queda de padrões hierárquicos o que levou a um aumento nas taxas de desemprego. Já nos Estados Unidos onde ocorreram, também, grandes mudanças estruturais, citadas acima, o impacto no emprego foi menor em decorrência, possivelmente, de um menor grau de regulamentação do seu mercado de trabalho, ocasionando em menores custos para a contratação do trabalhador. Outro dado a ser mencionado é que na Europa poucas pessoas têm bons empregos e muitos dependem do seguro desemprego, já nos Estados Unidos o quadro se inverte, porém os empregos gerados são de baixa qualidade, comparados aos europeus.

A rigidez das relações trabalhistas afeta a competitividade e a capacidade de emprego das empresas. A alta regulamentação das relações trabalhistas tem uma grande parcela de culpa pelo desemprego e subemprego. Isso tem levado países europeus a flexibilizar as relações trabalhistas em vários âmbitos como a legislação trabalhista e previdenciária. Na composição do custo do trabalho entra o salário pago em troca do dispêndio do trabalho efetivamente realizado e por força da legislação as empresas pagam obrigações de caráter social (previdência, FGTS, etc.) e o tempo não trabalhado (férias, descanso remunerado, etc.). A remuneração do trabalhador se divide entre o salário indireto e o direto. O salário direto é que “entra no bolso” do trabalhador. Já o salário indireto se constitui dos encargos pagos pelos

empresários tais como previdência social, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, acidente de trabalho, entre outros. No processo de contratação de um trabalhador a empresa não leva em conta apenas o custo total, mas também a composição desse custo, que se dividem em custos fixos e variáveis e o objetivo das empresas é transformar os custos fixos em variáveis. Em sociedades avançadas, como Inglaterra e Dinamarca, mais de 80% dos custos são custos variáveis, ou seja, custo com salários esse é o componente variável, pois pode ser livremente negociado entre as partes de forma individual ou coletiva.

TIPO DE DESPESAS	% SOBRE O SALÁRIO
GRUPO A - OBRIGAÇÕES SOCIAIS	
PREVIDÊNCIA SOCIAL	20,00
FGTS	8,50
SALÁRIO EDUCAÇÃO	2,50
ACIDENTES DE 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
AUXILIO ENFERMIDADE	0,55
SUBTOTAL B	38,23
GRUPO C - TEMPO NÃO TRABALHADO II	
13º SALÁRIO	10,91
DESPESA DE RESCISÃO CONTRATUAL	3,21
SUBTOTAL C	14,12
GRUPO D - INCIDÊNCIAS COMULATIVAS	
SOBRE GRUPO A e B	13,88
FGTS SOBRE 13º SALÁRIO	0,93
SUBTOTAL D	14,81
TOTAL GERAL	103,46

Quadro 2 – Encargos Sociais

Fonte: (BRASIL, 2000)

No Brasil o custo total do trabalho, como foi exposto no quadro acima, é mais baixo, porém a parcela dos custos fixos ou encargos sociais, que são inegociáveis, ultrapassa 102% do que é pago ao trabalhador, na forma de salário direto. Toda vez que a sociedade pressiona a

elevação dos encargos sociais as empresas tendem a reduzir os salários e/ou a oferta de empregos. Nas sociedades avançadas se gasta mais com salários do que com encargos, já no Brasil a relação se inverte. Esse montante de encargos que são pagos pelo empresário interfere na negociação salarial, quando se propõem um aumento salarial também é levado em conta não só o dispêndio com o novo salário, mas também os encargos a serem despendido, sendo que os encargos dobram aquilo que é solicitado. No Brasil acaba ocorrendo uma situação esdrúxula, onde o trabalhador é muito mal remunerado e custa muito caro.

O calculo dos encargos variam de acordo com o setor em que o trabalhador se encontra, de um modo geral incluem despesas com obrigações sociais (previdência, FGTS, etc.) e a despesa do tempo não trabalhado (férias, 13º salário, etc.). Além desses a de incluir despesas com obrigações recorrentes a cada setor. Os encargos sociais compulsórios no Brasil variam entre 97% e 165%¹⁶. O setor da construção civil apresenta uma incidência de encargos sociais bem maiores do que é registrada no setor da indústria manufatureira, 102%. Não à toa essa é a categoria que apresenta o maior índice de trabalhadores sem carteira assinada e sem proteção da legislação vigente. Essa também é uma opção dos trabalhadores, já que em curto prazo pode-lhes render uma remuneração maior.

Na maioria dos países é preferível pagar mais salários e menos encargos sociais, isso por que os salários podem ser ajustados a sua produtividade, logo o empresário troca salários em troca de produtividade com o trabalhador, ou seja, o trabalho efetivamente realizado. Esse tipo de relação trabalhista é fundamental para uma negociação sadia, já que o quando os encargos são altos os trabalhadores não sentem o peso do tempo não trabalhado como parte dos seus ganhos.

È claro que todo mercado de trabalho precisa ser regulado, porém existe regulação e regulação. A regulação do mercado de trabalho brasileiro é todo baseado na lei¹⁷ e não na negociação, trata-se de uma legislação totalmente rígida que não permite a negociação entre empregados e empregadores de características diferentes, o que existe muito dentro do Brasil. Nessa passagem Pastore (2009a) faz um desabafo mostrando como o irrita a rigidez da legislação trabalhista brasileira:

¹⁶ Fonte: (PASTORE, 2006c)

¹⁷ Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT.

Alguns exemplos dessa rigidez encostam-se às raias do ridículo. A CLT estabelece que a hora noturna tenha apenas 52 minutos e 30 segundos. Mesmo que empregados e empregadores queiram usar seu bom senso e estabelecer uma hora de 60 minutos, a lei brasileira não permite. Da mesma forma, a CLT estabelece uma hora para almoço. Se os empregados quiserem almoçar em 45 minutos para sair 15 minutos mais cedo, a legislação atual não os deixa. Se um empregador de uma propriedade rural quiser pagar as horas de transporte dos trabalhadores na base da média do tempo gasto no ônibus transportador, a lei não dá apoio, porque exige que cada trabalhador seja remunerado pelo número de minutos exatos que fica no ônibus.

O grande número de ações na justiça tem haver mais com a lei do que com os juizes, se tudo é estabelecido por lei e não por negociação. Os juizes têm a obrigação de tornar nulas todos os acordos que contrariam a lei. Os Tribunais Regionais do Trabalho e mesmo o Superior Tribunal do Trabalho têm derrubado inúmeras convenções coletivas onde as partes acharam mais convenientes mecanismos que ferem a lei. Os tribunais do trabalho, é claro, têm de cumprir a lei. Isso gera um grande número de ações trabalhistas, todas da mesma natureza, e obrigam os juizes a dirimirem os mesmos problemas todos os dias. Suas sentenças não têm a menor ação na prevenção de futuras violações.

6.1 DESEMPREGO

Para a economia clássica o desemprego é causado no funcionamento do mercado e é fruto do desejo dos trabalhadores de ganhar salários acima dos de mercado, logo o desemprego acima do friccional deve-se a uma política de salários inadequada e o desemprego ocasionado é chamado de voluntário. Já para os keynesianos o desemprego é causado fundamentalmente ao nível insuficiente de demanda agregada. Os problemas mais graves do desemprego recaem sobre aqueles que não têm acesso ao seguro-desemprego.

Quem no Brasil fornece dados completos sobre o mercado de trabalho é o DIESSE¹⁸ e o IBGE¹⁹. Para este último o desempregado é todo aquele com mais de 16 anos que durante a semana onde ocorreu a pesquisa tomou medidas a fim de achar um emprego. Já pra o DIESSE

¹⁸ Departamento Intersindical de Estudos Estatísticos e Sócio-Econômicos

¹⁹ Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

analisa a informação durante 30 dias, além de incorpora o desemprego oculto, representado pelo trabalho precário e o desalento²⁰. Desta forma a proporção da população desocupada em relação ao total da população ativa é a taxa de desemprego. Justamente por cada instituto definir seu método de pesquisa é muito difícil estabelecer uma taxa de desemprego, muitas vezes a taxa é estabelecida por conveniência, o DIESSE estabelece uma taxa mais abrangente, enquanto o IBGE restringe ao desemprego aberto²¹.

A teoria econômica tradicional distingue três tipos de desemprego, observando os fatores geradores deste: **desemprego conjuntural** que é também chamado desemprego cíclico, característico da depressão, quando os bancos retraem os créditos, desestimulando os investimentos, e o poder de compra dos assalariados cai em consequência da elevação de preços; **desemprego estrutural** característico dos países subdesenvolvidos, ligado às particularidades intrínsecas de sua economia. Explica-se pelo excesso de mão-de-obra empregada na agricultura e atividades correlatas e pela insuficiência dos equipamentos de base que levariam à criação cumulativa de emprego; e o **desemprego friccional** motivado pela mudança de emprego ou atividade dos indivíduos. É o tipo de desemprego de menor significação econômica.

Para Kato e Ponchirolli (2002, p.87-97) os fatores que mais favorecem a não criação de empregos e conseqüentemente o desemprego no Brasil:

Dos fatores estruturais, o Brasil amarga efeitos de três fatores perversos: baixo crescimento, educação insuficiente e legislação inflexível. Destes fatores, a educação insuficiente desde a infância é responsável direta ou indiretamente pela baixa qualificação da mão-de-obra no Brasil e apresenta-se como um dos pontos mais críticos para o país. Assim, é possível evidenciar que boa parte dos problemas como desemprego no país é gerado pela baixa qualificação da mão-de-obra existente, oriunda de uma educação precária e insuficiente.

No caso do Brasil o principal inibidor da geração de empregos é a instabilidade econômica e as elevadas taxas de juros. Essas taxas reduzem a capacidade de investimentos das empresas. As que fazem, o fazem por conta própria não se endividando. Porém não pode reduzir a falta de emprego a esses fatores, outros fatores afetam igualmente a competitividade das empresas como a inflação, atraso tecnológico, baixa instrução da força de trabalho, etc. O custo do

²⁰ O desalento é quando um trabalhador simplesmente desistiu de procurar emprego

²¹ É a condição da pessoa desempregada que se encontra à procura de trabalho

trabalho não inviabiliza o emprego. Esse custo pode impactar suavemente caso a produtividade seja alta. O custo unitário do trabalho está ligado à flexibilidade de contratar, remunerar e demitir o trabalhador. Países europeus e o Japão têm trabalhado com altos custos unitários, causa da inflexibilidade das relações trabalhistas. Contrapondo a isso os tigres asiáticos trabalham com uma situação altamente favorável.

6.2 TRABALHO INFORMAL

Dos 75 milhões de brasileiros que trabalham, cerca de 45 milhões estão na informalidade, ou seja, 60%²² dos trabalhadores brasileiros são desprotegidos por não terem nenhuma segurança perante a Previdência Social. Esse grupo, de trabalhadores informais, é formado basicamente por pessoas que não têm renda suficiente para se integrar a Previdência Social e por outras que não atendem aos requisitos para integrar a mesma, ou seja, ter mais de 60 anos ou menos 16 anos. Dificilmente ocorrem casos de trabalhadores informais em grandes empresas – existem casos de trabalhadores sem registros, mas essa não é uma prática. A maioria dos casos ocorre em pequenas em médias empresas por que dentre outras causas, tais empresas enfrentam sérias dificuldades para arcar com as despesas de contratação legal que atingem 103,46% do salário de cada empregado.

Pastore (2006c) cita a diferenciação dos encargos sociais entre os setores na economia, porém reforçando que não há diferenciação entre o tamanho das empresas:

A legislação trabalhista do Brasil é única para as megas e micro-empresas, desconhecendo as suas diferenças para repassar custos a preços e para enfrentar a burocracia da contratação legal. Dois terços das micro e pequenas empresas estão no comércio e serviços. No setor comercial, 83% dos empregos estão em firmas que têm até quatro empregados. Nos serviços, são 74%.

Diversos problemas surgem para o trabalhador informal, os mais sérios ocorrem justamente no período que eles mais precisam de uma proteção oficial. Estes trabalhadores quando adoecem não tem a sua disposição a remuneração para poder tratar de seu problema de saúde, quando envelhecem não contam com a aposentadoria e depois da morte não deixam nenhum

²² Dados de 2003

amparo para seus descendentes. A inflexibilidade da legislação trabalhista brasileira gera um fenômeno desumano ocasionando uma das mais duras exclusões sociais. O mercado de trabalho do Brasil é dividido entre os “incluídos” referentes aos 40%, que se previnem contra qualquer imprevisto, a luz da legislação trabalhista e os “excluídos”, representados pelos outros 60% dos trabalhadores que estão à mercê da própria sorte.

O problema ultrapassa os excluídos e causa problemas nas finanças públicas mais precisamente a Previdência Social. Menos da metade dos cerca de 76 milhões de trabalhadores brasileiros recolhem contribuições previdenciárias o que contribui para o crônico problema dos déficits da Previdência Social, pois esta além de uma serie de responsabilidades sociais que se aplicam tantos aos trabalhadores contribuintes como aos não-contribuintes como é o caso, por exemplo, do pagamento de benefícios assistenciais aos idosos carentes, aos portadores de deficiência e outros.

O mercado de trabalho brasileiro tem uma grande dificuldade de absorver legalmente sua mão de obra disponível. Comparado a Europa o Brasil leva vantagem nas taxas de desemprego aberto²³ – 5,5% contra taxas superiores a 10% -, porém o subemprego e o emprego informal chegam a mais de 50% desses empregos. Isso foi em grande parte agravado depois da constituição de 1988, onde quase toda a CLT – Consolidação das Leis Trabalhista – foi incorporada a constituição, acrescentando uma serie de novos direitos aos trabalhadores que no atual contexto se configuram mais como privilégios. O grande empecilho à desregulamentação das relações de trabalho do Brasil é que os encargos sociais têm um caráter compulsório. No caso industrial a parcela de encargos que incidem na folha de pagamento é de 102% sem a menor margem para negociação, (PASTORE, 1994).

Para que o problema da informalidade tenha um fim ou mesmo seja abrandado é necessário que haja importantes alterações na legislação trabalhista e previdenciária. De forma geral os contratos teriam que ser ajustados aos trabalhadores e empregadores de acordo com suas necessidades, o que só poderia ser feito através de um processo de negociação entre ambas as partes. Pois é uma excrescência que apenas exista um único modelo de contrato que deva abranger todas as realidades de trabalho no Brasil.

²³ Desemprego Aberto é o coeficiente entre a população desempregada que se encontra a procura e a população economicamente ativa.

Mas a solução não se restringe ao que foi citado acima, lembrando que a maioria dos trabalhadores tem o regime de subordinação (empregadores – empregados) e há pessoas que trabalham fora dessa realidade, ou seja, trabalham por conta própria. Isso faz crer que o combate à informalidade tem de vir de diversas frentes, pois o que serve para os trabalhadores na situação de subordinação não serve aos trabalhadores por conta própria. Os primeiros necessitam de mudanças na legislação trabalhista já os trabalhadores por conta própria demandam uma mudança na legislação previdenciária.

Como sugeriu o professor José Pastore o Brasil precisa de um “Simples Trabalhista²⁴” onde haveria a simplificação das leis trabalhistas e a abertura de espaços para a negociação entre empregadores e empregados aliviando as despesas e a burocracia nas contratações realizadas pelas pequenas e médias empresas. A simplificação das leis trabalhistas e o aumento das negociações entre patrões e empregados não seria um meio de abater a informalidade para aqueles trabalhadores que trabalham por conta própria, pois não se aplicar a situação dos mesmos. “A formalização dos trabalhadores por conta própria exige uma engenharia no lado da Previdência Social. Será necessário criar um regime especial de previdência, com alíquotas baixas e um feixe de estímulos à vinculação com o sistema da Previdência Social, (PASTORE, 2004)”.

6.3 SITUAÇÕES PRECÁRIAS DE TRABALHO

6.3.1 Trabalho Infantil

²⁴ Referência ao Simples dos impostos para pequenas e médias empresas.

A questão do trabalho infantil entrou em voga a partir dos anos 90 com a Declaração Universal do Direito das Crianças, porém além da questão humanitária o combate do trabalho infantil ganhou relevância por ocasião de disputas intercapitalistas, pelo fato de muitos países em desenvolvimento utilizarem a mão-de-obra infantil como objetivo para baratear as exportações.

Nos anos 1980, após o período de redemocratização, começou a existir a possibilidade de se demandar questões sociais que entre outras frentes também criou um movimento com vistas à proteção da criança e do adolescente. Tendo como maior símbolo o Estatuto da Criança e do Adolescente que definiu direitos e diretrizes para a política de atendimento. Porém o marco desse combate no Brasil deu-se em 1992, implantação do Programa Internacional para a Eliminação do Trabalho Infantil (IPEC), da Organização Internacional do Trabalho. Assim o tema ganhou lugar das questões sociais tendo esforços articulados e específicos por partes das organizações governamentais e não-governamentais.

Para traçar um perfil do trabalho infantil no Brasil na segunda metade da década de 1990 serão utilizados os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) para os anos de 1995 a 1999. De acordo com esse estudo – a PNAD de 1999 – existiam 2,5 milhões de crianças na faixa de 10 a 14 anos 375 mil na faixa de cinco a nove anos, no caso dos adolescentes na faixa de 14 a 17 anos o contingente de ocupados era de 3,6 milhões de pessoas.

O trabalho infantil assume uma situação dramática no Nordeste em relação a outras regiões do país sendo responsável por mais da metade do contingente de crianças ocupadas da faixa de 10 a 14 anos.

Olhando para o tipo de trabalho observa-se que quase 60% desses trabalhadores não recebem nenhum tipo de remuneração, levando a crer que elas trabalham com os pais na maioria dos casos no interior e em pequena produção rural, mas em alguns casos também trabalham em grandes “plantations”, para acompanhar os pais e aumentar a cota de produção da família. Já as crianças que exercem atividades remuneradas são absorvidas como empregados sem carteira assinada (17,8%), trabalhadores na produção/construção para o próprio consumo/uso (9,0%), empregados domésticos (7,4%) ou trabalhadores por conta própria (5,1%).

Abaixo segue um pequeno resumo, como o trabalho infantil impacta no desempenho escolar das crianças, como bem relata Amaral, Silveira e Campineiro (2009):

As características do trabalho de adolescentes de 15 a 17 anos diferem em diversos pontos desse quadro. A maioria dos trabalhadores dessa faixa etária (70%) reside em áreas urbanas. Embora a taxa de atividade dos adolescentes residentes em domicílios rurais seja superior a dos que vivem em domicílios urbanos, o diferencial é bem menor do que o observado no caso de crianças de 10 a 14 anos. Quanto ao setor econômico em que estão alocados, nota-se um equilíbrio maior, pois cerca de um terço dos trabalhadores adolescentes estão ocupados na agricultura, seguida dos serviços (22,5%), indústria (18,6%) e comércio (15,5%). O percentual de trabalhadores adolescentes não remunerados é de 28%. Entre os demais predominam as ocupações de caráter informal: 34% são empregados sem carteira assinada, 16% são empregados com carteira assinada, 12% são empregados domésticos e 6% trabalham por conta própria.

Apesar das diferenças existem desvantagens também para essa parcela das crianças e adolescentes que trabalham. Das crianças de 10 a 14 anos 17% não freqüentavam a escola enquanto na população da mesma faixa etária o índice era de 7% do total. Já entre os adolescentes de 15 a 17 anos o percentual dos que não freqüentavam a escola, do que trabalham, era de 30%, contra 27% da população da mesma faixa etária. Além de dificultar o acesso à educação o trabalho precoce ainda atua negativamente no aproveitamento escolar das crianças e adolescentes; das crianças²⁵ que trabalhavam 58% apresentavam defasagem na relação idade-série, entre as crianças que não trabalham o percentual é de 51%. Apesar de já terem ultrapassado a idade correspondente ao primeiro ciclo de escolaridade, apenas 24% dos adolescentes²⁶ trabalhadores haviam concluído essa etapa educacional, contra 34% no caso daqueles que não trabalham.

Para as políticas de erradicação do trabalho infantil o exame da evolução quantitativa do trabalho de crianças e adolescentes traz inúmeros ensinamentos. Em primeiro, inexistiu uma redução continuada do trabalho infantil. Em segundo lugar a provável associação entre a redução do trabalho infantil ocorrida entre 1995 e 1996 e o incremento de renda das famílias mais pobres, enfatiza a importância das dimensões macroeconômica e familiar das políticas de erradicação. Por último, a ausência de efeitos visíveis das ações de erradicação do trabalho

²⁵ Entenda-se como criança a faixa etária de 10 a 14 anos.

²⁶ Entenda-se com adolescente a faixa etária de 15 a 17 anos.

infantil em relação ao número e ao percentual de crianças trabalhadoras, recoloca a necessidade da expansão e do aperfeiçoamento dessas ações.

6.3.2 Trabalho Escravo Moderno

O conceito de trabalho escravo moderno faz referência a uma espécie de trabalho que se distingue daquele tipo exercido no período colonial brasileiro, que foi retratado no início desse trabalho. A principal razão dessa diferença está no fato de que o cerceamento da liberdade do escravo moderno não se dá de forma explícita e deliberada, como nos moldes da escravidão extinta no Brasil no século XIX. Além disso, os termos trabalho forçado ou obrigatório se encaixam na mesma definição de trabalho escravo. O fato, inegável, é que o trabalho escravo, trabalho forçado, escravidão por dívidas, ou qualquer denominação que seja dada a ele, está presente no Brasil, principalmente nas áreas rurais e distantes, nas quais se tornam difícil a fiscalização e atuação do Ministério Público do Trabalho.

Os trabalhadores modernos tidos como escravos são agenciados pelos chamados “gatos”, que a mando dos donos das fazendas, saem em busca de trabalhadores na época das safras. Esses trabalhadores já chegam às fazendas com dívidas de transporte, moradia e alimentação, que nunca são quitadas. Trata-se de um ciclo vicioso, e, apesar do absurdo da situação, o próprio trabalhador acaba por sentir-se obrigado a permanecer no local até que as dívidas sejam pagas, o que nunca ocorre. Embora o cerceamento da liberdade do indivíduo não seja explícito, ele existe. O trabalhador é submetido a uma espécie de coerção física e moral que o impede de se livrar dessa condição.

O constrangimento nas relações de trabalho está representado por atitudes, praticadas dentro do ambiente de trabalho, que acabam por lesar a honra, imagem, nome e intimidade do trabalhador. O assédio moral também se qualifica como espécie de constrangimento. Em comum, todas essas condutas têm o fato de darem ensejo à indenização por danos morais, pois atentam contra a dignidade do trabalhador. O trabalho escravo moderno corresponde a uma categoria específica de constrangimento nas relações de trabalho, caracterizada por atos como a apreensão de documentos, a coação por dívidas, as condições precárias de trabalho. Trata-

se, aliás, do mais grave exemplo de constrangimento no trabalho, que degradam o trabalhador perante si mesmo e perante a sociedade.

Nascimento (2009) mostra o que a constituição reserva ao trabalhador que foi submetido a uma situação de escravidão:

Ao trabalhador submetido à condição semelhante à de escravo é devida indenização por danos morais, nos termos do art. 5º, V e X, da Constituição Federal, nos quais se prevê a reparação, moral e material, no caso de lesão à imagem, honra, nome e intimidade da pessoa. O Código Civil também prevê, em seu art. 927, a obrigação da reparação. Essa indenização pode ser pleiteada tanto coletivamente quanto individualmente.

A exploração do trabalho escravo afronta dispositivos da Constituição Federal, da Organização Internacional do Trabalho e está prevista como crime no Código Penal. No que se refere aos preceitos constitucionais, o trabalho escravo representa violação literal ao art. 5º²⁷. Já Organização Internacional do Trabalho, em 1998, elaborou uma Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, na qual rechaça qualquer forma de trabalho forçado ou compulsório. Importante se faz a menção ao art. 149, do Código Penal, que dispõe que é crime “submeter alguém a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto”. A pena imposta é de dois a oito anos de reclusão e multa, além da pena correspondente à violência. A fim de combater o trabalho forçado, o Ministério Público do Trabalho age em conjunto com o Ministério do Trabalho e Emprego, através de fiscalização móvel diretamente nas áreas de maior incidência do trabalho forçado.

7 CONCLUSÕES

O presente trabalho teve o objetivo central em evidenciar como o trabalhador brasileiro se encontra perante a lei que rege sua atividade no país, através da análise do que já foi feito

²⁷ “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes”.

desde a criação da lei que regula o trabalho no país até os dias atuais. Para tal se fez necessário voltar ao passado para contextualizar o trabalhador brasileiro, mostrando sua trajetória desde o início da história do Brasil.

Neste trabalho, foi mostrado como e por que foi implantado o trabalho escravo no Brasil, evidenciando que o tráfico negreiro foi o fator preponderante para a utilização do negro africano nas lavouras de cana-de-açúcar e posteriormente em outras atividades, a despeito da utilização do trabalho escravo do indígena brasileiro. Conhecer esse processo foi importante para que fosse possível entender a dinâmica do trabalho da economia colonial, onde o lucro era buscado em todas as situações onde pudesse ser possível.

Posteriormente foi possível conhecer como foi caracterizado o trabalho livre no Brasil, após séculos de trabalho escravo. Ficou claro que a lei que deu a liberdade ao trabalhador escravo não o posicionou na sociedade de forma que pudesse de fato ser um trabalhador livre. Sendo este preterido do processo, recebendo importância o imigrante europeu que de acordo com a versão oficial era mais apto para trabalhar na lavoura cafeeira e mais tarde na indústria nascente. Porém essa teoria de que um tipo de trabalhador é mais apto que outro para determinado tipo de trabalho não passa de preconceito ou simplesmente encobre outro tipo de motivo, como aconteceu à preferência por escravos negros e não escravos indígenas por motivos econômicos.

A partir do momento em que a existência do trabalho livre passou a ser predominante no Brasil, este necessitava de regulamentação, isso passou a ser motivo de preocupação a partir de meados do século XIX, porém sempre houve uma grande lacuna nesse assunto, sendo que as leis de 1830, 1837 e 1879²⁸ foram às únicas existentes por grande período, mas mesmo assim havendo diferenciações entre brasileiro, estrangeiros e escravos negros libertos.

O Brasil a partir da década de 1930 passou por inúmeras mudanças no âmbito político e econômico, sendo que ambas se coordenavam. Nesse momento o café deixava de ser o principal produto brasileiro, a indústria passava a ter papel de protagonista na economia nacional, ainda mais após a Primeira Guerra Mundial quando o país foi forçado a aplicar uma política de substituição de importações. Uma nova economia urbana necessitava de mudanças

²⁸ Há de se lembrar que ainda nesse período a escravidão ainda não havia entrado na ilegalidade no Brasil.

e este anseio por mudanças fomentou o processo revolucionário que culminou no golpe de 1930, quando se deu fim a Primeira República.

Uma vez identificados os fatores mais importantes para definir como se configurava o trabalho no Brasil e as expectativas de uma nova classe social urbana criou-se base para a confecção de um aparato legal de leis que resguardavam os direitos dos trabalhadores. Para desempenhar um papel diferente do estado perante aos trabalhadores, comparado ao papel que desempenhava até então.

Porém, ficou claro que esse novo quadro institucional não funcionou tão bem quanto era esperado. O conjunto de leis que compõem a Consolidação das Leis Trabalhistas foi concebida levando em consideração as grandes empresas, considerando pouco o papel das pequenas empresas, que são as maiores geradoras de empregos no Brasil. Dessa maneira fez cair em pequenas empresas o alto custo característico de grandes empresas.

Além de contar uma estrutura altamente rígida que não permite a negociação aberta entre empregados e empregadores, pois isso seria muito importante para a harmonia entre as partes que assim poderiam se adequar às necessidades de cada seguimento de empregadores e empregados de cada setor da economia e de cada região do país. Essa inflexibilidade faz com que haja muitos conflitos no âmbito da Justiça do Trabalho e ainda acontecendo inúmeras injustiças, pois como tudo é estabelecido por uma lei e não por base na negociação, os juizes são obrigados, como vimos a tornar ilegal tudo que fuja a lei. Não sendo raro que juizes tornem ilegais convenções coletivas, onde as partes envolvidas tenham tomado a decisão de ferir a lei por conviência de sua situação.

O que esse estudo mostrou é que a permanência do modelo de relações de trabalho acabou não exercendo a proteção social prevista e criou externalidades no mercado de trabalho. Porém não é justo imputar a CLT toda a responsabilidade pelo desemprego e o emprego informal no Brasil. Ficou obvio que a legislação trabalhista necessita de algumas adaptações, pois foi concebida para atender a um trabalhador idealizado que não existe mais, pois desde a sua concepção o mundo do trabalho vivenciou inúmeras alterações.

Lembrando ainda que o grande responsável pelo alto custo do trabalho no Brasil é o próprio governo, que com ânsia de agregar imposto acaba por abocanhar grande parte da folha

salarial. Afinal, encargos como PIS, COFINS, SAT, SESI, SENAI, SEBRAE e tantos outros que servem apenas para engordar o caixa do governo, não são direitos e garantias trabalhistas, ou seja, não podem ser debitados “nas costas” da CLT.

Tem que se ficar bem claro que o fator preponderante para a criação de novos empregos é uma economia em expansão e não o arcabouço jurídico que regula as relações de trabalho. As mudanças reclamadas na CLT devem ser, na verdade, apenas para adequação do dia a dia das relações de trabalho, e não para afastar totalmente a proteção que deve ser dispensada ao lado mais fraco da relação de emprego, o empregado.

REFERÊNCIAS

AMARAL, Carlos; SILVEIRA, Caio; CAMPINEIRO, Débora. **Trabalho infantil.** Examinando o problema, avaliando estratégias de erradicação. Disponível em: http://www.iets.org.br/biblioteca/Trabalho_infantil_examinando_o_problema_avaliando_estrategias_de_erradicacao.pdf. Acesso em 25 de mai. de 2009.

AZEVEDO, Bruno Siqueira. **Período de descanso**. Disponível em: <http://coutobaptista.blogspot.com/2007/08/perodo-de-descanso.html>. Acesso em 31 de mar. de 2009.

BETAT, Inara dos Santos. **Regulamentação dos direitos trabalhistas no Brasil**: uma tentativa de conciliação entre o capital e o trabalho (1937-1945). Disponível em: <http://biblioteca.universia.net/ficha.do?id=7142047>. Acesso em 25 de mar. de 2009.

BRANT, Izabella Marinho. **Flexibilização das normas de proteção ao trabalho**. Disponível em: http://www.juspodivm.com.br/novo/arquivos/artigos/trabalho/flexibilizacao_normas_prot_trabalho.pdf. Acesso em 10 de mai. de 2006.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Decreto – lei n.º 5.452, de 1.º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. São Paulo: Ed. LTr, 2000.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 2001.

BRITTO, Gustavo. **Abertura comercial e reestruturação industrial no Brasil**: um estudo dos coeficientes de comércio. Disponível em: <http://www.eco.unicamp.br/Neit/download/teses/britto,%20gustavo.pdf>. Acesso em 20 de mai. 2006.

CÂNDIDO, Antônio. **A revolução de 1930 e a cultura**. São Paulo: CEBRAP, 1984.

FAUSTO, Boris. **A revolução de 1930**: historiografia e história. São Paulo: Brasiliense, 1972

IBGE. **Taxa de desemprego aberto**. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 22 de maio de 2006.

JATOBÁ, J.; ANDRADE, E. **A desregulamentação do mercado e das relações de trabalho no Brasil**: potencial e limitações. Rio de Janeiro: IPEA, 1993. Texto para Discussão, 312.

KATO, Jerry Miyoshi; PONCHIROLLI, Osmar. O desemprego no Brasil e os seus desafios éticos. **FAE**, Curitiba, v.5, n.3, p.87-97, set./dez. 2002.

LEANDRO, Cândida Maria. **A flexibilização da legislação trabalhista e o emprego no Brasil**. Disponível em: http://www.unitau.br/nupes/ic/candida/flexibilizacao_legislacao.htm. Acesso em: 11 de jul. 2006.

LIMA JUNIOR, Jófilo Moreira. **Evolução do sistema tripartite no Brasil**. Disponível em http://www.fundacentro.gov.br/dominios/PROESIC/anexos/Jornada_OIT_Fundacentro_Construcao_Civil/2_REGIAO_NORDESTE/3_PALESTRAS/EVOLUCAO_DO_SISTEMA_TRIPARTITTE_NO_BRASIL.pdf. Acesso em 15 de mai. De 2009.

MACHADO, Sidnei. **Trabalho escravo e trabalho livre no Brasil** – alguns paradoxos históricos do direito do trabalho. Disponível em <http://ojs.c3sl.ufpr.br/ojs2/index.php/direito/article/viewFile/1766/1463>. Acesso em 12 de fev. de 2009.

MARKWALD, Ricardo A. **O impacto da abertura comercial sobre a indústria brasileira: balanço de uma década**. Disponível em: <http://www.funcex.com.br/bases/68-Integra%E7ao-RM.pdf>. Acesso em 14 de jun. de 2006.

MARQUES, Maria do Rosário. **Como escolher os encargos sociais de sua empresa**. Goiânia: SEBRAE, 1998.

MOMM, Ligia. **Mercado de trabalho: oferta e demanda de oportunidades via internet, uma nova tendência**. Estudo de caso no Banco Nacional de Empregos – BNE. Disponível em: <http://teses.eps.ufsc.br/defesa/pdf/12709.pdf> . Acesso em 14 de jun. de 2006

MENDES, Juscelino Vieira. **Fundo de garantia por tempo de serviço**. Disponível em: <http://kplus.cosmo.com.br/materia.asp?co=56&rv=Direito>. Acesso em 31 de mar. de 2009.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **A questão do trabalho escravo**. Disponível em: <http://www.oabsp.org.br/boletim-informativo/trabalhista/edicao-05-dezembro-de-2005/a-questao-do-trabalho-escravo-dra-sonia-mascaro-nascimento>. Acesso em 25 de mai. de 2009.

NOGUEIRA, Arnaldo Mazzei. **Mudanças na CLT: problemas históricos e dilemas atuais do novo sindicalismo**. Disponível em: <http://www.ea.ufrgs.br/graduacao/disciplinas/adm01156/MUDAN%E2%82%ACASCLT.pdf>. Acesso em 23 de mai. de 2009.

PADUAN, Roberta. Como criar mais empregos. **Exame**, São Paulo: v. 40, n. 9, p. 34 – 36, mai. 2006.

PASSAFARO JÚNIOR, Leonardo S. **Responsabilidade pelo desemprego não é da CLT**. Disponível em: http://www.conjur.com.br/2007-nov-16/responsabilidade_desemprego_nao_clt. Acesso em 31 de mar. de 2009.

PASTORE, José. **Encargos sociais no Brasil e no exterior: uma avaliação crítica**. Brasília: SEBRAE, 1994.

PASTORE, José. **O Desemprego tem Cura?** São Paulo: Makron Books, 1998.

PASTORE, José. **Legislação trabalhista, emprego e renda: a reforma necessária**. Disponível em: <http://www.josepastore.com.br/artigos/relacoestrabalhistas/244.htm>. Acesso em 05 de mai. de 2006a.

PASTORE, José. **Muitos direitos e poucos empregos**. Disponível em: <http://www.josepastore.com.br/artigos/emprego/003.htm>. Acesso em 05 de mai. de 2006b.

PASTORE, José. **Tributos que espantam empregos.** Disponível em:
<http://www.josepastore.com.br/artigos/emprego/052.htm>. Acesso em 05 de mai. de 2006c.

PASTORE, José. **Informalidade:** estragos e soluções. Disponível em:
http://www.josepastore.com.br/artigos/ti/ti_014.htm. Acesso em 25 de mai. de 2009a.

PASTORE, José. **Onde estão os trabalhadores informais?** Disponível em:
http://www.josepastore.com.br/artigos/ti/ti_006.htm. Acesso em 25 de mai. de 2009b.

PEDROSO, Ana Cristina de Souza; FERREIRA, Pedro Cavalcanti. **Abertura comercial e disparidade de renda entre países:** uma análise empírica. Disponível em:
http://www.ipea.gov.br/pub/td/td_2000/td0728.pdf. Acesso em 13 de jul. de 2006.

PESTANA, Fábio. **No tempo das especiarias.** Disponível em:
http://www.editoracontexto.com.br/files/livro/NO_TEMPO_DAS_ESPECIARIAS_INTRODUCAO.pdf. Acesso em 12 de fev. de 2009.

PINTO, Carlos Ignácio. **A Lei de Terras de 1850.** Disponível em:
<http://www.klepsidra.net/klepsidra5/lei1850.html>. Acesso em 29 de jun. de 2009.

POCHMANN, Marcio. **O trabalho sob fogo cruzado.** São Paulo: Contexto, 1997.

SIRUGI, Fernando. **Férias (direito do trabalho).** Disponível em:
<http://www.infoescola.com/direito/ferias-direito-do-trabalho/>. Acesso em 31 de mar. de 2009.

TEICH, Daniel Hessel. O desempenho Faz Salário. **Exame**, São Paulo, v. 40, n. 10, p. 20 – 25, mai. 2006.

VARGAS, Isabel C. S. **Proteção ao trabalho da mulher.** Disponível em:
<http://www.meuartigo.brasilecola.com/sociologia/protecao-ao-trabalho-mulher.htm>. Acesso em 31 de mar. de 2009.