

AS TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO E AS TENDÊNCIAS DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NA PRIMEIRA DÉCADA DO SÉCULO XXI NO BRASIL

José Dari Krein¹

Resumo: O artigo discute os movimentos contraditórios no trabalho e no sindicalismo nos anos 2000 no Brasil. Por um lado, há um conjunto de indicadores que mostram uma melhora no nível do emprego, na queda do desemprego, no avanço da formalização, no avanço das negociações salariais e medidas esparsas de maior proteção. Por outro lado, o processo de flexibilização continua avançando em elementos centrais da relação de emprego, tais como a jornada, a remuneração e as formas de contratação. O resultado é que temos ainda um mercado de trabalho bastante flexível. O movimento sindical também, por um lado, se fortaleceu na ação coletiva junto a sua categoria. Por outro lado, apesar de um governo mais próximo, não conseguiu recuperar o protagonismo político.

Palavras-chave: emprego, regulação; flexibilização; sindicalismo.

THE CHANGES IN THE LABOR WORLD AND THE TRENDS OF LABOR RELATIONS ON THE FIRST DECADE OF THE XXI CENTURY IN BRAZIL

Abstract: The article discusses the contradictory movements of labor regulation and trade unionism in in Brazil during the 2000s. On the one hand, there is a set of indicators that show an improvement in the employment level, the decline of unemployment, growth of formalization rates, better wage bargaining results, and an extension of social protection. On the other hand, the flexibilization process continues to move forward in several of the central elements of the employment relationship, such as journey length, compensation and hiring methods. The net result is that we still have a very flexible labor market. The trade union movement has strengthened the collective action of workers, but even with a closer proximity with the, it has failed to regain political prominence.

Key words: employment regulation; flexibility; unionism.

¹ Pesquisador do CESIT (Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho) e Professor do Instituto de Economia da UNICAMP. Pesquisador do Projeto Temático da FAPESP Contradições do Trabalho no Brasil Atual.

INTRODUÇÃO

Na análise sobre o trabalho no Brasil recente pode-se identificar dois processos contraditórios. Por um lado, há uma melhora de uma série de indicadores do mercado de trabalho, como o crescimento do emprego, especialmente o formalizado; a redução proporcional da informalidade; a queda do desemprego; queda proporcional dos ocupados sem proteção previdenciária; uma relativa melhora na renda do trabalho; e uma diminuição da desigualdade social.

Por outro lado, continua ocorrendo um processo que recria condições mais precárias de trabalho, tais como o avanço da terceirização, a intensificação do ritmo de trabalho, o avanço do componente variável na remuneração, a crescente insegurança no trabalho, a alta rotatividade de força de trabalho. São aspectos que apresentam uma tendência de precarização do trabalho, como parte de um movimento de transformações do capitalismo contemporâneo em que prevaleceram as teses da flexibilização.

Os dados em relação ao setor público tendem a confirmar a mesma tendência. Por um lado, cresce o número de servidores concursados e o aumento da remuneração do trabalho em alguns setores, especialmente no âmbito federal. Por outro lado, há o avanço da terceirização, do trabalho-estágio (o que substitui o trabalho de um profissional), a retiradas de direitos com a reforma da previdência, o aumento da contratação de trabalhadores demissíveis (não estáveis), a crescente cobrança por resultados ou metas, que contribuem para intensificar o ritmo trabalho.

Olhando para o futuro pode-se afirmar que o país vive um momento bastante singular na sua história, havendo a possibilidade de se avançar na perspectiva de uma estruturação do mercado de trabalho (emprego com proteção social) - dependendo dos desdobramentos do nosso desenvolvimento socioeconômico e da capacidade de ação das entidades para reverter problemas históricos, como é o caso da tendência de flexibilização que ganhou importância desde a década de 90.

O debate atual (da segunda década do século XXI) é muito distinto do que existia na sociedade brasileira nos anos 90. A experiência brasileira dos anos 2000 contrapõe-se a quatro teses que ganharam relevância no debate acadêmico e político nos anos de 1990. A primeira era que o nível de emprego não iria aumentar mesmo havendo crescimento da economia, dado o processo de reestruturação produtiva, especialmente com as inovações tecnológicas. Não foi

isso que aconteceu. O Brasil mostrou uma grande capacidade de geração de emprego no período seguinte.

A segunda tese hegemônica foi de que a criação de emprego (redução do desemprego e da informalidade) somente seria possível caso houvesse uma maior flexibilização das relações de trabalho. Outra ideia liberal que não foi comprovada pelas evidências empíricas.

A terceira tese era de que o sindicalismo estaria em fase de declínio estrutural (não crise), em que tenderia a perder força na sociedade, com a emergência de uma sociedade pós-industrial. Esta tese também não se confirmou, uma vez que houve um aumento das greves e as negociações salariais e de emprego melhoraram.

E a quarta tese era de que não poderia haver aumento do salário mínimo porque isto provocaria inflação e desemprego. A realidade mostrou que a política de valorização do salário mínimo foi uma das principais políticas sociais do Governo, com implicações bastante positivas no mercado de trabalho, na elevação dos rendimentos, especialmente da parcela de trabalhadores localizada na base da pirâmide social, na melhoria da distribuição dos rendimentos do trabalho e no combate à pobreza.

Com isso, pode-se afirmar que as teses liberais e conservadoras não foram comprovadas pela experiência concreta. Todavia, muitas questões continuam em aberto e merecem ser debatidas para se obter um efetivo processo de estruturação do mercado de trabalho (criação de emprego de qualidade com proteção social). A questão fundamental a ser discutida no presente texto está relacionado aos desafios colocados na área do trabalho, buscando destacar os problemas e as contradições.

O presente texto está estruturado em mais três, além desta introdução. Na primeira delas destaca-se a dinâmica do emprego e seus desafios, considerada uma pré-condição para o avanço no processo de estruturação do mercado de trabalho. Na segunda seção são analisadas as tendências de flexibilização advindas das mudanças estruturais no trabalho e do jogo político. Algumas bandeiras do sindicalismo acabam reforçando e não se contrapondo a essa lógica. A existência de um ator sindical fortalecido é uma condição para o avanço na regulação do trabalho, especialmente se o quadro do emprego continuar apresentando uma tendência de crescimento, contexto em que o poder de barganha dos sindicatos aumenta. Finalmente, a terceira seção apresenta as considerações finais do artigo, procurando demonstrar as principais tendências do mundo do trabalho e das relações trabalhistas.

I – A DINÂMICA DO EMPREGO E SUAS IMPLICAÇÕES PARA AS RELAÇÕES DE TRABALHO

Os indicadores do mercado de trabalho são amplamente conhecidos. A tabela 1 mostra, por exemplo, que entre 2004 e 2009 o assalariamento cresceu fortemente, passando de 51,3% para 53,7% da População Economicamente Ativa (PEA), segundo a PNAD. O emprego assalariado cresceu bem mais (16,7%) do que a PEA (11,5%). Houve especialmente um avanço expressivo do emprego formal com crescimento de 24% (19% do emprego público e 27% no setor privado) no mesmo período. Enquanto isso, o “conjunto dos assalariados sem carteira, dos trabalhadores por conta própria, dos trabalhadores domésticos e sem remuneração apresentou redução absoluta (-1,1%), e uma expressiva queda na estrutura ocupacional brasileira de, 51,1% para 45,3% da PEA” (Krein e Santos, 2012: 03). A melhora dos indicadores do emprego fez com que o desemprego caísse 13% em 2003 para 6% em 2011 (PME/IBGE). É uma queda substantiva. Apesar da redução, o desemprego ainda é bastante alto entre os jovens com menos de 24 anos, assim como a taxa entre as mulheres é mais elevada do que entre os homens.

A melhora dos indicadores do mercado de trabalho tem relação com a dinâmica econômica do período, que cresceu em torno de 4,5% ao ano. “Esse crescimento foi, em primeiro lugar, favorecido por um cenário de expressivo aumento da demanda internacional por commodities e, secundariamente, por um quadro interno marcado por taxa de câmbio desvalorizada e expressiva capacidade ociosa em diversos segmentos produtivos, surpreendentemente, as exportações passaram a apresentar um vigoroso e sustentado ritmo de crescimento, especialmente a partir de 2003 e que se prolongou até os impactos negativos da crise internacional sobre o comércio mundial, que começou em 2008. Ainda que as políticas econômicas conservadoras² tenham restringido o ritmo de crescimento, especialmente no primeiro mandato, que se situou num patamar bem mais baixo do que o observado em vários países em desenvolvimento e da América Latina, os impactos de um ritmo mais elevado de

² O quadro econômico herdado pelo Governo Lula era realmente precário e, ainda assim, a opção de política macroeconômica guiou-se pelo conservadorismo no primeiro mandato, tanto no que se refere à política fiscal e ainda mais em relação à política monetária, diante de um cenário de elevada dívida pública, vulnerabilidade externa e inflação crescente. Além disso, as primeiras reformas encaminhadas ao Parlamento também se assentaram, em geral, nos fundamentos neoliberais; reforma da previdência, nova Lei de Falências etc.

crescimento em relação ao período anterior foram positivos sobre o mercado de trabalho” (Krein e Santos, 2012: 02).

Tabela 1. Indicadores Seleccionados do Mercado de Trabalho. Brasil, 2004-2009.

Indicadores/Ano	2004 (Abs.)	2004 (Distrib.)	2006 (Abs.)	2006 (Distrib.)	2009 (Abs.)	2009 (Distrib.)	Var 2009-04 (Em %)
PEA	90.672	100,0	96.874	100,0	101.110	100,0	11,5
Ocupados (1)	80.926	89,3	88.725	91,6	92.689	91,7	14,5
Desempregados	8.196	9,0	8.149	8,4	8.421	8,3	2,7
Total de Empregados	46.548	51,3	49.646	51,2	54.313	53,7	16,7
Empregados do Setor Priv. Formal	25.558	28,2	28.042	28,9	32.364	32,0	26,6
Militares e Funcionários Públicos	5.563	6,1	5.867	6,1	6.638	6,6	19,3
Empregadores	3.470	3,8	3.945	4,1	3.992	4,0	15,0
Total da Ocupação Formal	34.591	38,2	37.854	39,1	42.994	42,5	24,3
Empregados sem Registro	15.427	17,0	15.737	16,2	15.311	15,1	-0,8
Trabalhadores Domésticos	6.458	7,1	6.734	7,0	7.223	7,1	11,8
Trabalhadores por Conta Própria	18.551	20,5	18.824	19,4	18.978	18,8	2,3
Não Remunerados	5.900	6,5	5.400	5,6	4.299	4,3	-27,1
Total Ocupação Precária	46.336	51,1	46.695	48,2	45.811	45,3	- 1,1
Taxa de Desemp. Aberto Brasil	9,0	9,0	8,4	8,4	8,3	8,3	-7,7
Taxa de Desemp. Aberto Metrop (2).	11,5	11,5	10,0	10,0	8,1	8,1	-29,6

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

Entre 2006 e 2008, a economia brasileira apresentou fortes taxas de crescimento, refletindo um novo ciclo de consumo de bens duráveis impulsionado pela elevação da renda e do acesso ao crédito, especialmente das famílias mais pobres e da baixa classe média. Além disso, o crescimento é impulsionado pelo aumento do gasto e do investimento público e privado. “Assim, progressivamente, do primeiro para o segundo mandato [de Lula], a política macroeconômica passa a caracterizar-se cada vez mais pela presença das políticas públicas na promoção do desenvolvimento. E é dentro dessa perspectiva de mudança política, numa situação externa e fiscal muito melhor, que se pode entender a decisiva importância das políticas públicas de combate à crise internacional de 2008, momento que tornou mais evidente a preponderância da visão desenvolvimentista na equipe econômica, a despeito da continuidade de uma política monetária conservadora” (Krein e Santos, 2012: 03).

O governo Dilma, com o agravamento da crise externa, fez a opção de enfrentar dois problemas estruturais da economia brasileira: as elevadas taxas de juros e a sobrevalorização da moeda. Ao mesmo tempo, está buscando articular um processo de desenvolvimento nacional para minimizar os efeitos da crise, buscando destravar as obras de infraestrutura, incentivar o investimento e reativar a economia por meio da concessão de incentivos para diversos setores. Contando com a participação dos atores sociais, criou um espaço para formulação de políticas setoriais com a finalidade de incrementar a produtividade e a

competitividade dentro do programa Brasil Maior. No entanto, até o momento, as taxas de crescimento da economia continuam abaixo do planejado, pois os efeitos da crise internacional são muito fortes e há certo esgotamento de um ciclo de consumo de duráveis. Por enquanto, não há fortes efeitos sobre a taxa de desemprego. A taxa de maio de 2012 foi a menor para o mês desde 2002 (5,8%). Ao mesmo tempo a capacidade de geração de postos de trabalho apresenta desaceleração em 2012. O grande desafio colocado é como impulsionar a taxa de investimento, que é o principal gargalo para uma retomada sustentável da economia.

Além do crescimento da economia, também contribuiu para a recuperação do mercado de trabalho um conjunto de políticas públicas tais como o salário mínimo; a bolsa família; o maior acesso ao crédito; o apoio à agricultura familiar; a ampliação dos créditos do BNDES; e a conquista de aumento real nas negociações. São políticas que geram renda e afetam as condições dos empregos existentes. Por exemplo, as políticas de transferência de renda fizeram com que muitas pessoas não precisassem se submeter a condições de trabalho sub-humanas para conseguir sobreviver.

A formalização dos empregos está relacionada com um quadro mais geral de regularização da economia, da melhora do mercado de trabalho, da atuação das instituições públicas na área do trabalho e da existência do ator sindical. O primeiro aspecto está relacionado com o esforço do governo federal, desde 1999, de aprimorar a máquina arrecadatária para fazer frente ao colossal endividamento público provocado pela desvalorização do Real. Em segundo lugar, a existência de instituições públicas (Justiça do Trabalho, Ministério Público do Trabalho e Sistema de Fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego), mesmo permeadas por contradições, pode ajudar a inibir a fraude. Por exemplo, ao TST reconhecer a responsabilidade subsidiária da empresa que subcontrata e repassar a ela o passivo de uma reclamatória trabalhista caso essa terceirizada não pague o trabalhador, fez com que a formalização em atividades tipicamente terceirizáveis fosse superior aos demais setores. O índice de formalização (carteira assinada) entre os trabalhadores de asseio e conservação é de aproximadamente 80%.

A outra novidade a ser considerada para pensar os desafios do futuro é a mudança demográfica da população brasileira. A tendência é que nos próximos 20 anos a pressão sobre o mercado de trabalho se reduza em função da queda da taxa de natalidade e também de uma pressão menor pela incorporação das mulheres na população econômica ativa, que cresceu nas últimas décadas. Significa que o país precisará criar um número menor de postos de trabalho para absorver as pessoas que estão entrando no mercado de trabalho.

O crescimento da formalização refletiu não somente os impactos positivos do crescimento econômico, mas também a importância das políticas de regulação do trabalho. Ocorreu uma intensificação do combate ao trabalho forçado e redução expressiva do trabalho infantil – considerando também sua relação virtuosa com o programa Bolsa Família.

Há imensos desafios a serem enfrentados no curto e médio prazos, entre os quais se destacam: 1) criação de empregos de qualidade e estáveis (em contraponto à elevada rotatividade); 2) ampliação da proteção social com o avanço da formalização; 3) combate ao processo de precarização do trabalho; 4) enfrentamento das desigualdades; 5) redução da jornada de trabalho; e 6) diminuição da desigualdade social. A seguir discute-se as particularidades de cada um desses itens.

1) Mesmo tendo ocorrido uma melhora no nível de emprego, combinada com a janela demográfica, ainda somos um país que tem o desafio de criar postos de trabalho, especialmente de qualidade e estáveis, o que coloca em questão a necessidade de termos uma política de crescimento sustentável da economia e um modelo de desenvolvimento que seja capaz de criar postos de trabalho de qualidade. As ocupações a serem geradas têm relação direta com o modelo de desenvolvimento social e econômico que o país for adotar. Por exemplo, um modelo econômico baseado em setores pouco dinâmicos ou com baixa utilização de tecnologia tende a criar postos de trabalho de baixa qualidade. Portanto, a agenda do trabalho está diretamente vinculada com o debate sobre os projetos de país. Nesse sentido, destacam-se quatro aspectos: a) a capacidade de gerar ocupação em setores com maior grau de complexidade do ponto de vista tecnológico, o que implica investimento em ciência e tecnologia e uma política ativa na forma de inserção do país na globalização, preservando e estimulando certos setores, especialmente o industrial por seu efeito estruturador do mercado de trabalho; b) um grande gargalo é a nossa atual infraestrutura física e social, o que implica a adoção de políticas que de fato desenvolva, por exemplo, a saúde e educação, saneamento, sistema de transporte coletivo etc.; c) o grande desafio de ter um crescimento sustentável do ponto de vista ambiental, não é possível pensar o futuro sem considerar a dimensão ecológica; d) a promoção da inclusão social. Um modelo de desenvolvimento com essas características tende a gerar postos de trabalho de maior qualidade.

2) Apesar dos avanços na formalização, o Brasil tem um mercado de trabalho muito segmentado. O peso do trabalhador autônomo é grande e parte expressiva dele exerce essa ocupação como mera estratégia de sobrevivência e está sem proteção previdenciária. Assim como, continuam existindo em torno de 15 milhões de assalariados sem carteira. O contingente dos ocupados sem proteção previdenciária ainda é superior a um terço da PEA, apesar de sua redução substantiva nos anos 2000. Parte está localizada em atividades de baixíssima produtividade e outra é pura ilegalidade. Ou seja, as pessoas se encontram nessa situação pelo desrespeito a legislação trabalhista e previdenciária existente no país. Por exemplo, apesar do expressivo incremento da construção civil e do setor de turismo, o número de trabalhadores sem registro continuou subindo, apesar de crescer menos do que os com carteira. A não formalização não foi por falta de atividade econômica, mas por ausência de fiscalização e de punição de quem comete a fraude. Portanto, parte da questão somente será resolvida pela dinâmica da economia ou por uma redistribuição dos trabalhos úteis existentes na sociedade. Outra parte é pelo combate das práticas fraudulentas, em que sejam proporcionadas condições para o efetivo funcionamento das instituições públicas do trabalho (Sistema de fiscalização, Ministério Público do Trabalho e Justiça do Trabalho) e uma maior punição a quem recorre a essas práticas. Há necessidade de criar uma situação que deixe de ser compensador o crime de sonegar direitos e não pagar as contribuições sociais. A questão é que fraude não está ocorrendo somente na base da pirâmide social. A fraude está ocorrendo entre os que ganham bem, especialmente por meio da contratação como Pessoa Jurídica (PJ) ou pela *CLTflex*, (assina a carteira, mas parte importante é pago por fora ou em forma de benefícios). São estratégias acordadas entre os contratados e as empresas em detrimento da sociedade, que deixa de arrecadar as contribuições sociais e os impostos, o que fragilizar as políticas públicas, especialmente a seguridade social.

3) A qualidade do emprego não pode ser reduzida a sua formalização. A grande maioria das ocupações criada nos anos 2000 é de baixa remuneração e bastante instável. Entre os trabalhos precários destaca-se o avanço da terceirização. Um grande desafio é, por um lado, lutar pela valorização de certas ocupações, o que implica em garantir uma remuneração digna e condições de trabalho decentes. Ao mesmo tempo, há a necessidade de buscar pela ação sindical e pela interferência nas políticas públicas e no arcabouço jurídico institucional formas de regular esse trabalho, coibindo as estratégias empresariais e de autoridades públicas em utilizar a precarização como forma de ampliar a competitividade do seu negócio e/ou reduzir custos. Por exemplo, em relação à terceirização, a CUT, junto com outras entidades,

estruturou um “Fórum Nacional em Defesa dos Trabalhadores Ameaçados pela Terceirização” que apresentou uma proposta concreta de parâmetros para regular a matéria e uma estratégia de luta para combater essa prática predatória e de resistir contra a sua legalização.

4) Há um consenso em relação a persistência de uma desigualdade existente no mercado de trabalho desfavorável às mulheres, aos negros, indígenas e jovens. Houve um crescimento muito intenso das mulheres na população economicamente ativa, mas estas continuam recebendo salários menores. A renda média mensal dos homens pretos e pardos continua sendo 52% menor do que dos brancos. Utilizando o mesmo parâmetro, as mulheres brancas ganham 71% em relação aos homens e as mulheres pretas e pardas a diferença aumenta ainda mais, pois elas recebem somente, em média, 38% do rendimento dos homens brancos, segundo dados PME/IBGE de 2010.

5) Outra questão importante é a redução da jornada de trabalho, pois pelo progresso técnico há um aumento progressivo da capacidade de produzir bens e serviços com um número menor de pessoas, o que coloca a necessidade de redistribuir o trabalho útil na sociedade, acompanhada de uma redefinição no padrão de consumo e das formas de sociabilidade. Na mesma linha, é importante discutir formas de retardar a entrada de jovens no mercado de trabalho, proporcionando um ensino de qualidade.

6) A desigualdade social apesar de ter reduzido, continua muito alta. Segundo Fagnani (2011), entre 2003 e 2010, a renda domiciliar per capita dos extratos mais pobres cresceu 50%, ante 12% auferido pelos mais ricos. A queda da desigualdade pode ainda ser verificada pelo índice de Gini, que recuou de 0,583 em 2002 para 0,53 em 2010 (IPEA, 2010), que é um índice muito alto nos padrões internacionais. A melhoria da renda tem relação com a política de valorização do salário mínimo, a melhora no mercado de trabalho, as políticas de transferências de renda e o avanço das negociações salariais, em contexto de crescimento econômico e de adoção de políticas sociais e de desenvolvimento. No entanto, o desafio de criar um país menos desigual é muito grande e o contexto ficou mais complicado. Na década passada, a valorização da moeda fez com que os termos de troca fossem favoráveis aos salários. Agora a situação é outra, tendo a ocorrer maior disputa pela apropriação da produtividade, em um contexto de menor crescimento, maior exposição à competitividade e câmbio valorizado. Ou seja, o conflito distributivo deve se intensificar, como pode ser observado no aumento das greves recentes.

II – A AGENDA DA FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL

A regulação do trabalho avançou muito pouco na década passada. Em alguns aspectos a flexibilidade foi reafirmada e até aprofundada. As mudanças no arcabouço jurídico institucional foram tímidas e contraditórias. Nas negociações coletivas, parte expressiva dos sindicatos conseguiu aumento real dos salários, mas nos setores mais dinâmicos prevaleceu o avanço da remuneração variável. Em relação a outros aspectos da relação capital e trabalho pouco se avançou. No mundo real, com o crescimento da terceirização e das atividades no setor de serviços, o nível de cobertura da ação coletiva tampouco foi expressivo.

Além dos problemas históricos discutidos no item anterior, novas questões foram introduzidas a partir dos anos de 1990 que geraram maior insegurança e precariedade no trabalho. São mudanças resultantes de três processos combinados: 1) a reorganização da ordem econômica e política sob-hegemonia do neoliberalismo; 2) a reestruturação produtiva e; 3) a flexibilização das relações de trabalho. Ou seja, a partir dos anos de 1990, o Brasil faz a opção de inserir na lógica da globalização financeira. O Brasil incorpora, de forma tardia e singular, a agenda da flexibilização das relações de trabalho. Tardia em relação aos países centrais, pois ela aparece com intensidade nos anos de 1990 no contexto de uma crise econômica, da abertura comercial e financeira com valorização cambial, da redefinição do papel do Estado, da reestruturação produtiva e da opção política pelo neoliberalismo.

A reorganização da ordem econômica e política, caracterizada pela globalização financeira, redefiniu o papel do Estado, voltado fundamentalmente para o atendimento das necessidades de acumulação de riqueza abstrata do capital em detrimento de um processo de desenvolvimento econômico voltado para o benefício da coletividade tanto no que diz respeito à produção quanto à distribuição. Por conseguinte, o Estado nacional, na atual ordem globalizada, foi assumindo a lógica privada na busca da eficiência e eficácia, o que significou realizar privatizações, reformas administrativas na perspectiva de enxugar o seu tamanho e de reduzir a sua importância na garantia para o pleno exercício da cidadania (civil, política e socioeconômica). O neoliberalismo não significou somente um conjunto de políticas públicas (privatizações, reforma administrativa, etc.), uma vez que sua hegemonia também se manifestou na existência de um conjunto de valores conservadores que reforça o

individualismo e o particularismo. Sob a sua hegemonia foram ganhando força as teses que introduziram mecanismos de concorrência entre os trabalhadores e os responsabilizando pelas situações em que se encontravam no mercado de trabalho. É uma concepção crescentemente criticada no Brasil e na América Latina, mas muitos dos seus aspectos continuam influenciando políticas públicas e formas de regulação das relações de emprego.

Coincidindo com as mudanças na ordem econômica e política, há um processo de reestruturação produtiva, que é ao mesmo tempo sustentáculo e consequência das mudanças mais gerais que estão ocorrendo na forma de acumulação do capitalismo. A reestruturação produtiva envolve 5 dimensões: a) as inovações nos equipamentos e materiais; b) a mudança na relação entre empresas (por um lado, fusões, joint venture, compartilhamento de projetos etc. e, por outro, internalização e horizontalização da empresa); c) novos métodos de organização da produção (just in time, kanban, qualidade total, manutenção preventiva etc.); d) novos métodos de organização do trabalho (trabalho em grupo, polivalência etc.); e) inovações na gestão do trabalho (adoção de métodos “participativos” e de envolvimento do trabalhador com a empresa). Por exemplo, o novo padrão tecnológico baseado na microeletrônica possibilitou a globalização financeira e dos negócios e de reorganização do trabalho. Assim como, os novos métodos organizacionais foram importantes para uma maior racionalização da produção (máxima redução de custos, da ociosidade dos fatores produtivos e dos riscos impostos pela instabilidade e mutação dos mercados) e uma mudança na correlação de forças entre capital e trabalho. A mesma lógica privada é progressivamente introduzida na administração pública. Como tendência geral, as empresas adotam mudanças organizacionais, tornando-se mais enxutas (“downsizing”), flexíveis e descentralizadas (“outsourcing”), tanto nos processos de produção como de distribuição.

A lógica das empresas tende a internalizar cada vez mais as inovações tecnológicas e organizacionais e a externalizar os custos e as parcelas de produção, conjuntamente com alguns de seus efeitos deletérios. Distinguem-se, então, as relações de trabalho entre os trabalhadores considerados estratégicos – que permanecem na empresa principal – e os terceirizados e subcontratados. Nesta perspectiva, as empresas procuraram criar novas normas ordenadoras das relações de trabalho, especialmente para os trabalhadores considerados do núcleo estratégico, em que um dos componentes é o envolvimento pessoal com a lógica e os objetivos da empresa, o que leva muitas negociações a nem serem intermediadas pelo sindicato. Busca-se construir uma relação cooperada, onde o Estado e o Sindicato são considerados, em grande medida, indesejáveis.

O discurso para o núcleo estratégico de trabalhadores vai no sentido de superar o caráter conflitivo do sistema anterior e construir uma relação de cooperação (parceria), com a finalidade de garantir a competitividade e a boa saúde financeira da empresa e, conseqüentemente, o emprego e melhores condições de vida e de trabalho a seus trabalhadores. Ou seja, restabelece-se a flexibilidade através de uma renovada ligação entre o emprego, as condições de trabalho e a remuneração do trabalhador com a “sorte” (destino) da economia da empresa. As empresas – expostas a uma concorrência mais intensa e a um quadro de pífio crescimento econômico – conseguem mobilizar as competências dos trabalhadores de forma cooperativa, oferecendo, em contrapartida, condições de trabalho até mesmo piores do que aquelas anteriormente praticadas. Essa *cooperação forçada* dá-se pela consciência do trabalhador de que um desempenho inferior ao exigido lhe custaria o emprego ou comprometeria parte de sua remuneração. Ao mesmo tempo são impostos ao trabalhador, ou ao seu grupo, desafios cada vez mais intensos para o cumprimento de metas, em um ambiente que é apresentado como de cooperação, mas que na prática é de intensa competição.

Então, na ordem econômica e política hegemônica do capitalismo, a **flexibilidade** apresenta dois sentidos bem definidos. Primeiro, possibilitar maior liberdade às empresas na determinação das condições de uso, de contratação e de remuneração do trabalho. Em segundo lugar, possibilitar ajustes no volume e no preço da força de trabalho na perspectiva de reduzir seu custo no cenário descrito acima. Essas duas finalidades concretizam-se, por um lado, por meio da supressão de benefícios e de direitos advindos da legislação e/ou de normas coletivas, o que significa a eliminação, diminuição ou afrouxamento da proteção trabalhista e social vigente em cada país. Por outro lado, pela introdução de novas legislações ou normas coletivas que permitam adaptar os direitos trabalhistas à lógica apontada acima, especialmente em relação a quatro temas bastante comuns em diversas experiências nacionais: remuneração, jornada de trabalho, formas de contratação e alocação do trabalho³.

A tese de flexibilização – como forma de combater o desemprego e a informalidade – perdeu força no Brasil nos anos 2000 (mas continua sendo a receita para os países europeus na crise atual) devido ao expressivo crescimento do emprego e as inflexões no papel do Estado. No entanto, em alguns aspectos ela continua avançando.

Do ponto de vista do arcabouço legal, as mudanças foram bastante pontuais e contraditórias. Por um lado, há um avanço de uma série de medidas que reforçam a lógica da

³ A definição da alocação do trabalho não foi objeto de regulação pública no Brasil, pois os empresários sempre tiveram ampla liberdade de definir as funções e carreiras no interior das empresas.

flexibilização, tais como: a lei de falência⁴, a lei do Super-Simples⁵, o 1º emprego⁶, a legitimação do trabalho aos domingos⁷, a contratação de intelectuais e artistas como não assalariados⁸, a reforma da previdência.

Com exceção da reforma da previdência as outras medidas são bastante pontuais. A Emenda Constitucional nº 41/2003 realizou profundas alterações no sistema previdenciário do serviço público, afetando direitos dos servidores ativos e inativos ao estabelecer o fim da integralidade e da paridade, ao fixar o limite a ser percebido a título de proventos de aposentadoria de acordo com o teto do regime geral do INSS. Além disso, introduziu a cobrança previdenciária para os inativos; determinou a criação de fundos de pensões complementares (FUNPRESP) para os servidores que tem uma remuneração maior do que a estabelecida pelo teto do regime geral e, ainda, aumentou o limite de idade.

Assim, podemos perceber que, mesmo durante um governo identificado com os trabalhadores e em um contexto de dinamização da economia com crescimento do nível de emprego formal, ainda foram aprovadas algumas medidas que reforçam a lógica da flexibilização. A flexibilização não é pensada como uma medida geral, mas sim para públicos específicos (pessoa jurídica, micro e pequenas empresas, jovens) e realizada por meio de mudanças na legislação ordinária (Galvão, 2011).

⁴A nova Lei de Falências e de Recuperação Judicial, reforma que resultou em perda nos direitos dos empregados, oferece maior proteção aos créditos e às instituições financeiras, em detrimento dos direitos dos trabalhadores. A iniciativa foi justificada como uma alternativa para reduzir a taxa de juros, acreditando que ela viria proporcionar maiores garantias aos bancos nos seus empréstimos. No entanto a eficácia da medida não tem comprovação, mas ela desregulamenta um direito até existente de privilegiar o pagamento do passivo trabalhista em caso de falência da empresa.

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

⁶O Programa Nacional de Primeiro Emprego (PNPE) concede incentivos financeiros às empresas que contratem jovens, por meio do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). As características flexibilizadoras do Programa estão na permissão de contratação por prazo determinado, desde que por um período mínimo de 12 meses e na simples recomendação da não substituição de trabalhadores, sendo limitados em 20% do total os contratados pelo PNPE. O programa não alcançou os resultados esperados, pois já existe um mercado de trabalho bastante flexível no País.

⁷O governo estabeleceu uma negociação com as entidades patronais e de trabalhadores do comércio para regulamentar o trabalho aos domingos. A medida ao mesmo tempo ratifica o trabalho aos domingos para o comércio e coloca limites maiores do que a regulamentação realizada no governo anterior (FHC), (1) ao instituir a obrigatoriedade da negociação coletiva entre a empresa(s) e o sindicato de trabalhadores, desde que observada a legislação municipal; (2) ao garantir ao menos 2 domingos de folga no mês.

⁸A regulamentação do trabalho intelectual e a nova regulação para o trabalho em atividades de transporte rodoviário de cargas (Lei 11.196/2005 e Lei 11.442/2007) estimulam a relação de emprego disfarçada nessas atividades, tendo como efeito um enfraquecimento de garantias e de direitos trabalhistas resultante da transformação de relações de natureza trabalhista em relações comerciais

Ao mesmo tempo foram realizadas iniciativas que vão contra a lógica de flexibilização, resultando na defesa dos direitos trabalhistas e na ampliação da regulação pública do trabalho. Com exceção do salário mínimo, as medidas de maior impacto não foram pela ampliação de direitos, mas as que evitaram maior flexibilização por meio dos vetos e da retirada de pauta de projetos do Congresso Nacional, tais como o projeto que previa a prevalência do negociado sobre o legislado; o veto que inibia a fiscalização e o cancelamento dos subsídios para a contratação por prazo determinado, etc.

No sentido de ampliar a regulação pública do mercado de trabalho foram introduzidas: a política de valorização do salário mínimo; a ampliação do seguro desemprego no decorrer da crise de 2008 e 2009⁹; o movimento de aumento da formalização do emprego; a nova regulamentação do estágio¹⁰; e o estímulo para inclusão do autônomo na seguridade social e da dona de casa¹¹, a ampliação do aviso prévio, o reconhecimento da negociação coletiva no setor público.

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

O movimento sindical, em conjunto com outros atores sociais, tem tido mais sucesso em conseguir barrar projetos que desestruturam o trabalho do que ampliar o nível de direitos. Por um lado, a pressão contribuiu para retirada da pauta do Congresso Nacional do projeto em que prevalecia o negociado sobre o legislado, que dava incentivos para contratação por prazo determinado e a restituição do poder de fiscalização dos auditores fiscais do trabalho. Além disso, continua em uma árdua luta pela regulamentação da terceirização. Está conseguindo

⁹A ampliação do seguro desemprego para 7 meses foi instituída para os trabalhadores dos setores econômicos mais atingidos pela crise de 2008/2009.

¹⁰A nova lei do estágio coloca limites ao seu desvirtuamento, ao vincular o estágio ao projeto pedagógico da escola, prever uma jornada limite de 6 horas diárias, introduzir férias, limitar a duração no máximo a 2 anos, estabelecer uma cota de 10% para deficientes, prever a remuneração em estágios não-obrigatórios.

¹¹Micro empreendedor Individual, MEI, que possibilita ao autônomo ou o empreendedor individual recolher a contribuição social ao INSS, o que lhe garante não a formalização de sua atividade, mas lhe é assegurada a condição de sujeito do sistema de seguridade social

retardar o processo, mas sem vitórias no conteúdo do que está tramitando na Câmara. Por outro lado, a sua agenda mais recente sobre o trabalho não avançou em conquistas formais, tais como a redução da jornada de trabalho para 40 horas semanais, o fim do fator previdenciário e a introdução de mecanismos contra a dispensa imotivada (Convenção 158 da OIT).

Além disso, algumas proposições mais recentes, levantadas com destaque nas comemorações do último 1º de maio, são objeto de controvérsia sobre a sua contribuição para a estruturação de uma sociedade mais igualitária, que passa também, pela ampliação das políticas públicas. Como por exemplo, a luta pela isenção do imposto de renda para o bônus recebido no programa de PLR. Ela tem lógica na injusta estrutura tributária, que entre tantos outros absurdos, não tributa os lucros e dividendos distribuídos às pessoas físicas. Mas ela também beneficia um contingente muito pequeno de trabalhadores em detrimento da fragilização das fontes para estruturação das políticas públicas, podendo reforçar o caráter concentrador da renda do trabalho.

Portanto, há movimentos contraditórios que mostram possibilidades de avanço na regulação pública trabalhista, mas continua havendo um movimento que tende a aprofundar a flexibilização do trabalho. A flexibilização também avança com a terceirização, a subcontratação, a contratação como pessoa jurídica, a utilização do trabalho estágio, a permanência de alta ilegalidade, informalidade e rotatividade.

2.1 - As relações de trabalho na dinâmica dos atores sociais

A tendência de ampliação da flexibilização das relações de trabalho continuou avançando, em aspectos relacionados aos elementos centrais da relação de emprego: avanço da remuneração variável, da jornada flexível e formas de contratação. Em relação à remuneração, estudo realizado em importantes setores mostra que houve expressivo avanço da remuneração variável no período de crescimento econômico entre 2005 e 2009 (Tavares, 2010). No setor privado, destaca-se o programa de Participação nos Lucros e Resultados (PLR), em que o seu valor cresceu mais do que o salário médio, que teve algum aumento real. O problema, entre muitos outros, é que a PLR fragiliza as fontes de financiamento das políticas sociais, especialmente da seguridade social e tende a quebrar a solidariedade entre os trabalhadores. No setor público, existe uma tendência crescente de parte da remuneração ser composta por abonos e gratificações cada vez mais vinculadas a metas. A lógica do

produtivismo foi ganhando grande força no serviço público, o que coloca uma pressão imensa sobre os trabalhadores.

Em relação à jornada de trabalho, além de um pequeno avanço na jornada entre os assalariados formais, a flexibilidade avançou tanto na intensificação do ritmo de trabalho quanto na sofisticação dos mecanismos de controle do tempo de trabalho e de separação (cada vez mais tênue) entre o tempo de trabalho e o tempo de não trabalho. As novas tecnologias e os novos métodos organizacionais permitiram ao capital eliminar os tempos perdidos (mortos) dentro da jornada e controlar mais o trabalho, prescindindo de chefias. Além disso, o banco de horas, que sofreu processo de contestação em muitas categorias continua sendo uma realidade das relações de trabalho do país. A partir de uma negociação tripartite, houve uma nova regulamentação do trabalho aos domingos no comércio, assegurando que somente poderá se adotar sob a concordância do sindicato (negociação) e com o respeito de dois domingos de folga para o trabalhador. A questão é que o trabalho aos domingos avança em muitos setores, comprometendo um dos pilares da sociabilidade, da folga coincidir para todos os membros da família. Por último, uma questão em aberto é sobre a intensificação do trabalho, que se acentuou fortemente e ainda há pouca tradição sindical na sua negociação.

Já em relação às formas de contratação, houve uma explosão da terceirização, dos contratos chamados de atípicos e da utilização do trabalho estágio. Apesar de prevalecer a contratação por prazo indeterminado, ela embute dois mecanismos de fácil ajuste flexibilizadores para as empresas: o vínculo de emprego pode ser facilmente rompido pelo empregador e, a título de experiência, o trabalhador pode ser dispensado sem diversos direitos. Portanto, a flexibilidade já está incluída no próprio contrato por prazo indeterminado, com exceção do emprego estatutário no setor público. Essas características contribuem para explicar, entre outros fatores, a crescente rotatividade, cuja taxa mensal situa-se em torno de 4% ao mês.

A melhora dos indicadores do mercado de trabalho refletiu positivamente no poder de barganha dos sindicatos. Entre 1996 e 2003, o resultado das negociações coletivas foi prejudicial aos trabalhadores. Por exemplo, no período o poder de compra do salário médio caiu 17%, mesmo com uma elevação do salário mínimo. Em pesquisa realizada em 2001, a manutenção das cláusulas anteriores era considerada uma vitória. A partir de 2004, quando grande parte das categorias consegue recompor o poder de compra dos salários e inclusive obter algum aumento real (majoritariamente entre 1 e 2%). É um período, combinado com uma política de valorização do salário mínimo, que teve uma elevação real de 57%,

contribuindo para a recuperação dos salários médios. Os pisos salariais tiveram uma elevação ainda mais substantiva. O resultado das negociações salariais mostra que há um número crescente de categorias com capacidade de repor a inflação passada, que chega a 96% em 2008, caindo um pouco na crise de 2009 para 87% e voltando a crescer em 2010. No último ano, 88% das categorias conseguiram aumento real.

O aumento do poder de barganha foi capaz de colocar novamente outros aspectos na agenda. A redução da jornada, ainda de forma tímida, começa a aparecer em algumas categorias. Na análise das negociações coletivas, também aparecem outras cláusulas adicionais em relação aos benefícios sociais. Há um quadro que possibilita a construção de uma agenda mais propositiva, dependendo do mercado de trabalho e da capacidade de ação coletiva dos trabalhadores. Uma agenda que coloca os problemas históricos do mercado de trabalho, com os novos oriundos das transformações introduzidas especialmente a partir dos anos 1990, é o maior desafio.

Entre outras questões, uma agenda que amplie o grau de representatividade dos sindicatos. Nos anos 2000, houve uma dupla tendência em relação ao ator sindical. Por um lado, os sindicatos ampliaram a sua representatividade junto as suas categorias profissionais. O número de sindicalizados voltou a crescer, aumentou o número de greves e o resultado das negociações coletivas também foram mais favoráveis aos trabalhadores, especialmente em relação a remuneração do trabalho. Além disso, o sindicalismo conseguiu ser um importante interlocutor junto ao Governo Federal.

A taxa de sindicalização cresceu até 2005, chegando a 29% dos assalariados formais. Entre 2002 e 2005 cresceu mais do que o emprego formal, segundo a PNAD/IBGE. Depois caiu, chegando a 26% em 2009. O número de sindicalizados cresceu um pouco (2,5 ao ano), mas muito abaixo do emprego (4,9% ao ano). O número de sindicalizados cresce um pouco mais entre as mulheres (26%) do que entre os homens (21%) entre 2003 e 2009. A taxa cresceu no setor agrícola e a construção civil, mantendo-se estável no setor da educação e caindo nos demais setores, sendo que a queda mais acentuada ocorreu nos transportes e na indústria de transformação. O número de pessoas sindicalizadas não caiu, mas a geração de emprego foi mais intensa do que o incremento dos sindicalizados. Em relação à idade, a taxa caiu em todas as faixas abaixo de 49 anos e sobe nas faixas entre 50-59 e mais de 60. Há uma clara tendência de menor sindicalização dos jovens e um envelhecimento dos sindicalizados.

O menor dinamismo na sindicalização depois de 2006 vem acompanhado de outros indicadores que mostram uma menor influência do sindicalismo na sociedade. É preocupante

a queda do grau de confiança da instituição sindical na sociedade. A confiança cresceu expressivamente no começo da década até 2005, passando de 49% em 1997 para 62% no começo de 2005, conforme pesquisa IBOPE. Depois vem caindo, chegando em 44% em 2011. É uma das instituições pior avaliada pela opinião pública. Outro exemplo é o que ocorreu nas grandes obras de infraestrutura do país. As questões ambientais estão presentes em todos os editais de licitação, nos critérios de financiamento dos bancos públicos e a preservação das condições de vida dos que trabalham foram desconsideradas. A inclusão de normas e regras para garantir a preservação ambiental é muito positiva e bem vinda, mas as greves de 2011, revelaram como o trabalho perdeu espaço na agenda política e não foi considerado como critério nas licitações e no financiamento das obras públicas. O mesmo ocorre com os recursos liberados pelos bancos públicos para empresas privadas, especialmente os recursos do BNDES para investimentos e inovação. Recentemente no âmbito dos fóruns de competitividade da indústria o tema do trabalho ficou reduzido a demanda por qualificação profissional. Porém, depois dos incidentes e greves, a questão está sendo discutida na sociedade e tem espaço na agenda governamental, o que abriu uma nova oportunidade para avançar na valorização do trabalho. Assim como os trabalhadores estão participantes dos fóruns de competitividade, que abre a possibilidade de inclusão de questões que levam a reconsideração da qualidade do trabalho no centro da agenda política nacional.

III – CONSIDERAÇÕES FINAIS

De um modo geral, verifica-se um movimento que, apesar da melhora dos indicadores do mercado de trabalho, exerce um processo de pressão muito forte sobre o trabalhador para ser “produtivo” visando atingir metas, ao mesmo tempo em que deve ser polivalente e flexível. Tanto as mudanças nas formas de organização do trabalho, com a reestruturação produtiva, como a regulação da relação de emprego, com o avanço da flexibilização, contribuem para estabelecer um ambiente de trabalho não saudável. É o que explicam os dados que mostram um significativo crescimento das doenças profissionais. Portanto, a questão da saúde é questão estratégica para enfrentar as transformações recentes no trabalho. A partir da identificação dos fatores causadores das novas doenças profissionais, é possível desenvolver uma estratégia que reverta esse ambiente desfavorável nas condições e nas relações de trabalho.

Também é verdade que a continuidade do processo de estruturação do mercado de trabalho (criação de emprego protegido) é fundamental para ampliar o poder de barganha dos trabalhadores e de suas organizações. Nesse sentido, é uma condição a continuidade do atual processo de formalização, que está vinculado com o padrão de desenvolvimento socioeconômico do país, exigindo um conjunto de políticas públicas que seja capaz de gerar, ao mesmo tempo, ocupação de qualidade e de implementar políticas sociais e trabalhistas que promovam maior inclusão e proteção social. É uma agenda que inclui a discussão do modelo de desenvolvimento com sustentabilidade, o investimento em infraestrutura social e física, o incremento das políticas sociais, especialmente na educação e saúde, e a ampliação da cobertura na seguridade social.

Algumas questões novas estão emergindo, tais como a retomada da discussão sobre redução da jornada de trabalho, a regulamentação da terceirização, o fortalecimento das negociações coletivas, a reversão das características flexíveis do nosso sistema de relações de trabalho (a inexistência de mecanismos contra a dispensa imotivada, a taxa de rotatividade, os baixos salários, a prevalência de contratos de curto prazo...). Paralelo a isso, faz-se necessário avançar na discussão sobre o ambiente de trabalho, que enfrente as formas de organização que estão gerando as condições de trabalho adversas.

Por último, a democracia também pressupõe a existência de entidades sindicais representativas com capacidade para colocar na sociedade os interesses dos trabalhadores e, com isso, participar da disputa pelos rumos do país.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BALTAR et al. Moving towards decent work. Labour in the Lula government: reflections on recent Brazilian experience. In: **Global Labour University Working Papers**, v.9, 2010,
- DIEESE. **Política de valorização do Salário Mínimo: aplicação da MP 421 em 1º de março**. Nota técnica número 62, março de 2008.
- DIEESE. O Balanço das negociações salariais em 2010. Estudos e Pesquisas nº 55. São Paulo: Dieese, 2011.
- GALVÃO, A. **Neoliberalismo e reforma trabalhista no Brasil**. Rio de Janeiro: coedição, Revan, FAPESP, 2007.
- KREIN, J. D. **As tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990-2005**. Tese de doutorado – Instituto de Economia - Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2007.
- KREIN, J.D. SANTOS, A.L. La formalización del trabajo. Efectos de la política laboral en Brasil. In: **NEUVA SOCIEDAD**. Buenos Aires, Março/abril, 2012 (prelo).
- NOBRE Jr, H. B., KREIN, J. D., BIAVASCHI, M. B. A Formalização dos Contratos e as Instituições Públicas In: FAGNANI, E.; HENRIQUE, W.; LÚCIO, C. G. **Previdência Social: Como Incluir os Excluídos?** Ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 119-135.
- NUNES, B. T.. **O debate teórico sobre a regulação das relações de trabalho e as tendências das políticas trabalhistas nos governos de FHC e Lula**. Monografia, Instituto de Economia, UNICAMP, Campinas, 2010.
- SANTOS, A. L. *Trabalho em pequenos negócios no Brasil: impactos da crise no final do século XX*. Tese (Doutorado em Economia) - Instituto de Economia - Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2006.
- TAVARES, P. A evolução da PLR na composição da remuneração do trabalho. Monografia (graduação em Economia) - - Instituto de Economia - Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2010.