



O MARCO NORMATIVO DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL: ENTRE A CONTENÇÃO E A PERMISSÃO

THE NORMATIVE FRAMEWORK OF THE PRECARIZATION OF WORK IN BRAZIL: BETWEEN CONTAINMENT AND PERMISSION

<i>Recebido em:</i>	13/10/2016
<i>Aprovado em:</i>	18/12/2016

Francisco Abreu¹

RESUMO

O presente artigo procura dar conta da concreção normativa dos processos de precarização do trabalho no Brasil tão presentes na agenda pública contemporânea e que condicionam as relações atuais de emprego. Situa-se o período de análise desde a Constituição Federal até o 2015. Levando em conta a complexidade da problemática, as normas federais da precarização do trabalho são analisadas desde três de suas características específicas: contratação, jornada e remuneração. A análise tem uma base teórica em um enfoque estruturalista, a sociologia do trabalho, o Estado de Bem-estar no Brasil e conceituação da política social brasileira. Metodologicamente, o trabalho utiliza a revisão bibliográfica e a

¹ Mestrando em Política Social da Universidade Federal Fluminense; Cientista político da Universidade Nacional da Colômbia; Pesquisador de Política Pública de Juventude, Direitos sociais, relações de trabalho, periferia urbana e cultura; Endereço eletrônico: < ciscozdp@gmail.com>.



análise documental. Conclui-se que as relações de trabalho precárias no Brasil se têm institucionalizado mediante legislações específicas e contrariam as disposições gerais da Constituição a CLT que ainda assim continuam sendo normas significativas na defesa de vínculos empregatícios estáveis e dos direitos trabalhistas.

Palavras-chave: Precarização do trabalho; terceirização; salário mínimo; contratação; Constituição Federal de 1988.

ABSTRACT

This article seeks to explain the normative concretization of the processes of labor precarization in Brazil so present in the contemporary public agenda and that condition the current employment relations. Taking into account the complexity of the problem, the federal norms of labor precarization are analyzed from three of its specific characteristics: hiring, day and remuneration. The analysis has a theoretical basis in a structuralist approach, the sociology of work, the welfare state in Brazil and conceptualization of Brazilian social policy. Methodologically, the work uses bibliographic review and documentary analysis. It is concluded that precarious working relations in Brazil have been institutionalized through specific legislation and contravene the general provisions of the Constitution, which still remain significant norms in the defense of stable employment relationships and labor rights.

Key-words: Precarization of work; outsourcing; minimum wage; Contracting; Federal Constitution of 1988.

INTRODUÇÃO

Durante as últimas décadas a precarização do trabalho tem sido um tema frequente na agenda pública. Sabe-se, implícita e explicitamente, da existência desta problemática socioeconômica que hoje condiciona as práticas, perspectivas e legislações trabalhistas,



afetando com maior notoriedade as perspectivas e garantias de vida da população jovem. A precarização do trabalho acentuou-se internacionalmente a partir da reestruturação produtiva (com a deslocalização da produção e a redução do Estado) posterior as crises econômicas da década de 1970, sendo defendida por alguns setores empresariais, financeiros e burocráticos como uma forma de aumentar a competitividade e reativar a economia, ao tempo que foi contestada por múltiplos setores sociais criticando um detrimento dos direitos trabalhistas e da qualidade de vida da maioria da população. No entanto, a precarização do trabalho não é um processo unívoco, passa por uma materialização e contradição normativa, suas manifestações e efeitos são diferenciados em cada país.

Antes de analisar a materialização normativa da precarização do trabalho no Brasil, é preciso estabelecer uma definição desta problemática, entendendo a precarização do trabalho como o enfraquecimento dos componentes do trabalho: remuneração (contenção ou redução dos salários), jornada (intensificação do trabalho baseada na flexibilidade de horários ou no desconhecimento de tempo extra de trabalho), ruptura de relações coletivas, negação da previdência social e contratação (direta ou indireta) por pouco tempo com alta flutuação nos postos do trabalho. Trata-se de uma manifestação contemporânea da produção e reprodução social baseada na instabilidade, transformação frequente e uso descartável do trabalho vivo. Igualmente, as implicações da precarização ultrapassam o âmbito do trabalho, com a ruptura de vínculos estáveis que afeta a satisfação de necessidades e aspirações dos trabalhadores e seus núcleos familiares –por exemplo, quando o trabalhador não tem plano de saúde como parte da previdência, ocasionalmente deve incorrer em gastos próprios para garantir sua saúde o a de sua família-, trazendo consigo um aumento na pobreza e a desigualdade, potenciando o desemprego e rompendo o tecido social.



No caso brasileiro, autores como Ricardo Antunes (2008), têm aportado à caracterização deste conceito. Uma das manifestações da precarização do trabalho, é a flexibilização, que segundo o autor tem diferentes dimensões, pode ser salarial, organizativa, de horários ou funcional, afirmando que as empresas agora têm uma 'liberdade' que lhes permite "desempregar trabalhadores; sem penalidades, quando a produção e as vendas diminuem; liberdade, sempre para a empresa, para reduzir o horário de trabalho ou de recorrer a mais horas de trabalho; possibilidade de pagar salários reais mais baixos do que a paridade de trabalho exige; possibilidade de subdividir a jornada de trabalho em dia e semana segundo as conveniências das empresas" (Idem, p. 6). Além da flexibilização e a desregulação, a precarização do trabalho também se manifesta mediante a terceirização da força de trabalho, como se apresentará posteriormente. Autores como Castel (2007), também destacam a precarização dos vínculos empregatícios como uma forma de reprodução da exclusão social, do aumento da vulnerabilidade e da relevância outorgada à necessidade da proteção social, dentro do que o autor denomina como processos de desfiliação social.

Por se tratar de um fenômeno abrangente, a presente análise focará em três dimensões do trabalho: a contratação, a remuneração e a jornada, deixando de lado as manifestações contemporâneas de reorganização e flexibilização técnica e organizacional do trabalho. Embora, a precarização do trabalho, no caso brasileiro (e muitos outros casos latino-americanos), não é um fenômeno novo; às vezes, representa a coexistência de novos e antigos vínculos empregatícios fracos na economia formal e informal. A precarização do trabalho, como fenômeno socioeconômico, precisa de manifestações e lacunas normativas para se materializar e contar com implicações sociais, não é um fenômeno etéreo, seu percurso passa por normas explícitas, o afrouxamento de regulações, e vazios e contradições normativas. Assim, a legislação respectiva pode omitir problemáticas prévias, regular novas situações ou continuar reproduzindo disjuntivas associadas ao trabalho.



Em consequência, o objetivo destas páginas é identificar e analisar as principais normas que tem promovido e facilitado a difusão da precarização do trabalho no Brasil desde 1988, estabelecendo 1988 como um novo marco normativo a partir da promulgação da nova Constituição Federal. Ao focar nas manifestações e lacunas normativas, a análise permite compreender a base que facilita a reprodução de uma prática socioeconômica, caracterizando os fenômenos envolvidos, o potencial regulador e as problemáticas decorrentes, indo além da avaliação textual e levando em conta que o normativo não sempre coincide com a realidade social. Igualmente, resulta preciso identificar as relações e eventuais contradições entre o disposto na Constituição e a legislação posterior assim como a relação da precarização do trabalho com a política social. Esta análise normativa, procura também aportar na construção de um enfoque que permita compreender as manifestações específicas da precarização do trabalho na América Latina. A metodologia utilizada baseia-se na revisão bibliográfica e a análise documental, incluindo documentos oficiais e literatura da área, e priorizando a Constituição Federal de 1988, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a legislação federal posterior a 1988 relacionada com a contratação, remuneração e jornada de trabalho. A análise documental estará vinculada a um método indutivo, caracterizando uma série de normas particulares para chegar à compreensão geral da concreção, regulação e contradição normativa da precarização do trabalho no Brasil.

1 - A Constituição Federal de 1988: O lugar do trabalho e a regulação social

A Constituição Federal de 1988, como resultado sociopolítico decorrente de variados esforços e atores em prol da democratização do país depois de uma ditadura cívico - militar de duas décadas, e como reflexo dos múltiplos interesses não sempre harmônicos presentes na sociedade e seu tempo, dispõe de oito títulos que procuram regular distintas dimensões da vida social assim como os objetivos e o funcionamento do Estado. Assim, a Constituição é considerada um marco normativo base do qual depende a legislação específica. O trabalho,



cujo valor social é um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, está presente direta e indiretamente em múltiplos artigos que referem a sua definição, regulação e relações. Além disso, dentro dos objetivos fundamentais do Estado encontra-se a construção de uma sociedade justa assim como a redução da pobreza e desigualdade, permitindo inferir que o trabalho e a proteção social tem um papel importante na consecução destes objetivos. As dimensões do trabalho especificadas neste artigo, têm lugar explícita e implicitamente em várias seções da Constituição: os direitos individuais, os direitos sociais, a administração pública, a Justiça do trabalho, o Ministério Público do trabalho, a ordem econômica e a ordem social.

No caso dos direitos individuais, afirmando o direito à igualdade e à liberdade (Art. 5), a Constituição estabelece que é livre a expressão de qualquer atividade intelectual assim como é livre o exercício de qualquer trabalho, atividade ou profissão, com as respectivas qualificações que forem precisas, isto é, não uma obrigatoriedade nem contenção à prática trabalhista de cada cidadão (desde que não seja contrária à lei). Esta seção também reconhece a livre formação de associações e cooperativas (o que tem implicações legais e práticas na defesa sindical e na regulação da contratação). No caso do trabalho intelectual e artístico, se reconhece o direito autoral, reconhecimento que às vezes representa a principal forma de remuneração nesta modalidade de trabalho. Igualmente, este artigo estabelece a defesa do direito adquirido, o que entrara em contradição com legislações trabalhistas posteriores quanto à proteção social constitucional e a CLT. Há também uma defesa do direito individual diante da ação pública e mecanismos de defesa de direitos como o mandado de segurança, o que na prática significa a possibilidade de defender ou reclamar legislação trabalhista ou de mediar na resolução de conflitos entre empregadores e trabalhadores; é uma arena jurídica que pode conter o enfraquecimento de vínculos empregatícios e da proteção social.



No entanto, os direitos individuais referem a categorias universais, sendo que o trabalho, também por sua natureza coletiva, vai ter menção específica no capítulo dos direitos sociais. O trabalho faz parte de vários direitos sociais (Art. 6), que podem se considerar inter-relacionados, e é explicitamente estipulado no artigo 7, de forma não taxativa, quais são os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais. Neste artigo, destacam-se os seguintes direitos: a relação de emprego protegida, impedindo a demissão sem justa causa e a respectiva indenização; o seguro – desemprego, no caso do desemprego involuntário (uma resposta institucional à instabilidade do trabalho); o fundo de garantia do tempo de serviço; o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, no mínimo de 30 dias (o que não acontece nas remunerações semanais ou por produto, segundo a CLT); o salário mínimo, nacional, acorde à satisfação das necessidades do trabalhador e sua família, ajustado para garantir seu poder aquisitivo (uma política notória da última década) e não vinculado (esta característica tem sido questionada com a vinculação dos descontos salariais aos créditos bancários na lei 10.820 de 2003, como se indicará posteriormente); o piso salarial associado às condições de trabalho; a irredutibilidade do salário (desde não seja negociada coletivamente); garantia do salário mínimo na remuneração variável (um referencial importante para conter o detrimento do salário nas atividades terceirizadas, o trabalho por produtos ou trabalho denominado *free lance*); e o décimo terceiro salário.

Continuando com estas normativas do salário, neste artigo também ressaltam a remuneração superior do trabalho noturno; a não retenção do salário; a participação nos lucros (questionada como uma medida precária por parte de alguns autores) e participação na gestão da empresa; e o salário - família aos trabalhadores de baixa renda; a remuneração do serviço extraordinário, no mínimo 50% superior ao valor de hora normal; e as férias anuais remuneradas com um terço superior ao salário normal. Em relação com a jornada de trabalho, estabelece-se a jornada diária de 8 horas e 44 horas semanais, permitindo a compensação e diminuição da jornada; a jornada diária de 6 horas no caso do trabalho



continuo; o descanso semanal remunerado, priorizando os domingos; (a quantidade de dias não é explícita, o que sujeita a questão a interpretações que condicionam a jornada de trabalho); a licença à gestante de 120 dias; a licença paternidade (sujeita a regulamentação). O inciso XXXIV merece menção particular na medida em que estabelece a “igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso” (Brasil, 1988, p. 10), permitindo inferir que na economia formal os trabalhadores diretamente contratados (com contratos indeterminados) e os trabalhadores terceirizados, têm os mesmos direitos, até nas mesmas empresas e nos mesmos cargos, como uma forma de conter a precarização do trabalho (embora reconheça a terceirização) desde o enunciado constitucional e sendo preciso definir as responsabilidades do empregador primário e terciário com o objetivo de garantir os direitos trabalhistas.

Igualmente, este artigo tem mais disposições que regulam e protegem o trabalho: a atenção a riscos, a supervisão do trabalho perigoso, a afiliação à previdência, a assistência a filhos e dependentes menores de cinco anos, o reconhecimento das convenções e acordos coletivos, a proteção do trabalho diante da automatização industrial (importante no contexto da reestruturação produtiva), o seguro no trabalho, a ação diante dos créditos trabalhistas, a não discriminação (gênero, idade, deficiência e estado civil), a não diferenciação entre modalidades de trabalho (manual, técnico e intelectual), a regulação do trabalho para menores de idade (diurno e a partir de 16 anos, como aprendiz a partir de 14 anos), e uma relativa equiparação do trabalho doméstico. Além disso, nos artigos seguintes dos direitos sociais, é reconhecido o direito à associação profissional e sindical, de greve, de participação tripartite em colegiados públicos e de representação direta em grandes empresas, constituindo-se em instâncias de representação e participação que como parte de um processo político e um contexto particular podem conter o enfraquecimento do vínculo empregatício e da proteção social.



Posteriormente, quando regula a administração pública, a Constituição estabelece uma série de regulações ao emprego público (que hoje também enfrenta processos de precarização). O concurso público é estabelecido como principal mecanismo de ingresso (Art. 37), o que a sua vez implica uma maior estabilidade do vínculo empregatício. Os funcionários concursados dispõem de direito à filiação sindical e de greve, sua remuneração é estabelecida em lei específica e ajustada anualmente (garantido seu poder aquisitivo), e incluindo subsídios, tem um limite situado em referência aos ingressos mais altos dos poderes públicos, no federal e no local, e não poder ser vinculada ou redutível. Só é permitida a duplicidade de cargos públicos em caso de compatibilidade de horários e profissões específicas (ensino, pesquisa e saúde). Porém, no inciso IX fica reconhecida (e sujeita a regulamentação) a contratação por tempo determinado “para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público” (Idem, p. 32), sendo que a necessidade excepcional pode ser um limite a sua utilização na administração pública, dependendo de interpretações, definições legais e contextos. Também é reconhecida a contratação de serviços mediante licitação pública.

Na regulação do serviço público, a Constituição estabelece que os vínculos em cargos eletivos (temporários), têm efeitos no tempo de serviço e na previdência. Dispõe-se também que há autonomia dos entes federados para regular os cargos públicos, incluindo a remuneração segundo a função, e sua base e topo. Aplica-se o disposto no artigo 7 aos servidores públicos; em alguns casos (o membro de Poder, o detentor de mandato eletivo, os Ministros de Estado e os Secretários Estaduais e Municipais), a remuneração deve dar-se em único subsídio, com a possibilidade de incluir os servidores concursados (inciso 8 do Art. 39). Assegura-se também a afiliação a previdência contributiva e solidaria, tendo como base a remuneração, com ajuste que garantam seu poder aquisitivo e incluindo aos temporários e eletivos no regime geral de previdência.



Quanto à estabilidade dos servidores concursados, são considerados estáveis depois de três anos de serviço (Art. 41), contendo formas de precarização do vínculo empregatício e admitindo a demissão só mediante sentença judicial, processo administrativo ou avaliação de desempenho, com possibilidade judicial de reingresso (sem prejudicar diretamente ao novo ocupante) ou disponibilidade com remuneração proporcional ao tempo de serviço.

Cabe também ao poder legislativo federal a geração de cargos públicos. Por sua parte, compete ao Supremo Tribunal Federal dispor sobre o Estatuto da Magistratura, regulamentando critérios de acesso a cargos jurídicos públicos, sua remuneração e sua carreira. Na defesa de garantias constitucionais, destaca-se a ação de inconstitucionalidade outorgada às confederações sindicais ou entidades de classe nacionais (Art. 103) como uma ferramenta importante de regulação social da legislação trabalhista. A Justiça do Trabalho, federal e regional, constitui também uma instância importante de regulação das relações de trabalho (Art. 114), junto com o Ministério Público do Trabalho como ente fiscalizador e defensor do interesse público. Chama atenção também que a regulamentação do mecanismo de Emenda Constitucional (EC), não permite transformar o capítulo dos direitos individuais, mas não faz contenção explícita da modificação dos direitos sociais.

No capítulo da ordem econômica, fundamenta-se na valorização do trabalho humano e a livre iniciativa (Art. 170), levando em conta a justiça social e tendo dentro de seus objetivos a livre concorrência, a redução da desigualdade, a liberdade de atividade econômica e o pleno emprego (contrariado nos tempos dos empregos com vínculos fracos), reconhecendo a existência dual da economia na relação capital – trabalho. Aponta também a regulação trabalhista nas empresas públicas segundo o direito privado, situa o Estado como agente regulador da economia (determinante no público e indicativo no privado), incluindo a promoção do cooperativismo, e estabelece a prestação direta e indireta de serviços públicos, o que traz implicações nos regimes contratuais dos servidores.



Considera-se também, no caso das empresas pequenas, a simplificação das obrigações previdenciárias.

O capítulo da ordem social traz implicações com relação ao trabalho e suas dimensões, tendo por base desta ordem a relevância do trabalho e como objetivo a justiça social. Inicialmente, apresenta-se a seguridade social como um conjunto de ações do poder público e a sociedade que procuram garantir o direito à saúde, previdência e assistência social (Art. 194), tendo como objetivos a universalidade de cobertura e atendimento, a equivalência de benefícios, a seletividade e a distributividade, a irredutibilidade do valor dos benefícios, a equidade do custeio, a variedade do financiamento, e a democracia (incluindo os trabalhadores) e descentralização na gestão. Dentro da estrutura de financiamento, destaca-se a existência de contribuições sociais dos empregadores (contando com rendimentos de trabalho pagos até sem vínculo empregatício) e dos trabalhadores (com alíquotas diferenciadas a algumas atividades econômicas rurais e de economia familiar), que podem variar segundo condições econômicas específicas. Embora as características da seguridade social saiam do escopo destas páginas, sua explicitação constitucional é importante na configuração do trabalho estável e valorizado.

No caso da previdência, é considerada em um regime geral, contributivo, de filiação obrigatória e com estabilidade financeira, incluindo em suas ações a proteção ao trabalhador em caso de desemprego não voluntário (contestado a reprodução do trabalho precário e o desemprego massivo). As remunerações previdenciárias tem por base o salário mínimo e são ajustadas com o objetivo de garantir seu valor real. Estipula-se que os ganhos regulares do trabalho fazem parte das contribuições. Também se encontram cobertos os riscos de trabalho e se promove a inclusão previdenciária dos trabalhadores de baixa renda e do trabalho doméstico. Por outro lado, outorga-se reconhecimento legal ao regime privado, sendo complementar e com benefícios contratados (fora do contrato de trabalho). Por sua parte, a assistência social tem lugar em este capítulo e traz algumas implicações no



trabalho na medida em que é outorgada a quem dela necessitar e (no inciso III do Art. 203) promove a integração ao mercado de trabalho (já depende dos mecanismos implementados se reproduzem ou contestam os vínculos fracos do trabalho).

Em termos gerais, esta série de disposições permite situar a Constituição como uma plataforma de garantia dos direitos trabalhistas, reconhecendo, no âmbito público e privado, a complexidade do trabalho e sua proteção, a relevância do vínculo empregatício estável, a defesa da remuneração integral e a regulação da jornada regular e complementar, além de outras disposições sociais que guardam relação com o bem-estar do trabalhador e consideram a importância social do trabalho. No entanto, não está isenta de contradições: reconhece formas de emprego terceirizado até na administração pública assim como os interesses antagônicos nas relações de trabalho e sua contenção judicial (e regulação política).

2 - A CLT e a regulação detalhada do emprego

A CLT é um marco normativo geral que especifica o entendimento e regulação institucionais das relações individuais e coletivas de trabalho e suas características. Embora seja antiga (Decreto-lei 5.452 de 1943) e tenha passado por múltiplas transformações, ainda cobra vigência na demarcação das normas da jornada, remuneração e contratação do trabalho. Inicialmente, na definição de empregador, além da figura tradicional com conotação salarial na prestação de um serviço, chama a atenção o reconhecimento da responsabilidade solidária das obrigações trabalhistas dentro de empresas filiais (o que se complica na contratação de serviços a terceiros). Sem diferenciar entre as modalidades de emprego, a CLT define o empregado no artigo três como “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (Brasil, 1943, p. 2), podendo inferir, no caso da terceirização, que a existência de serviços regulares sem vínculo empregatício constitui uma relação de trabalho efetiva. Dispõe-se também que o tempo efetivo de serviço é aquele no qual o trabalhador está a



disposição do empregado. Desde que houver relação de emprego efetiva, não há diferenciação no trabalho em estabelecimento, domicílio do trabalhador ou a distância (Lei 12.551 de 2011). Igualmente, estabelece-se que a transformação jurídica da empresa não deve afetar os direitos dos trabalhadores e se reconhece a ação referente aos créditos trabalhistas, o que posteriormente entrara em contradição com a Lei de Falências de 2005, como se verá com a análise de Dari Krein e Barros Biavaschi (2015).

Um dos principais mecanismos introduzidos pela CLT no fortalecimento da estabilidade do trabalho e sua formalização, é a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS). A CTPS é considerada obrigatória em qualquer trabalho, ainda que temporário ou conta – própria, incluindo também trabalho rural e de economia familiar. Contem anotações com informação detalhada das atividades e condições do trabalho que ao tempo constituem-se em prova diante da Justiça do Trabalho. Trata-se de uma característica normativa que condensa distintas características do trabalho, com reconhecimento explícito e formal que permite acompanhar a garantia dos direitos trabalhistas. Exige-se aos empregadores levar um registro de trabalho, com as condições, qualificação e dados dos trabalhadores.

Em relação à jornada de trabalho há uma regulamentação específica no capítulo dois. Esta regulamentação se estende às atividades econômicas privadas em geral, com algumas exceções. Coincidindo com a Constituição, a CLT estabelece a jornada de trabalho no máximo de 8 horas diárias (Art. 58), sem contar os tempos de condução entre o domicílio e o lugar de trabalho (excetuando os casos em que deverá ser fornecida pelo empregador em lugares de difícil acesso ou inexistência de transporte público). O trabalho a tempo parcial (inserido pela MP 2.164 – 41 de 2001), é estabelecido com uma jornada máxima de 25 horas semanais, tendo como marco de remuneração o trabalho equivalente em jornada regular e permitindo a transição entre regimes (segundo o negociado coletivamente).



Há também regulamentação específica sobre as horas extra (ou suplementares), com um máximo de duas horas diárias com acordo individual ou coletivo. Seu valor é estabelecido com uma base mínima do 20% do valor da hora regular (na Constituição foi estabelecido em um mínimo de 50% do valor da hora regular). São introduzidas transformações a esta regulação com a lei 9.601 de 1998: podem realizar-se horas extras em uma jornada com um valor de hora regular desde que houver diminuição da jornada em dia posterior, respeitando a quantidade máxima de horas por dia (10) e por semana/ano. Os trabalhadores a tempo parcial não podem realizar horas extras e os trabalhadores que deverem horas extras na rescisão do contrato devem pagá-las. As horas extras devem ser autorizadas em casos de atividades relacionadas com regulação de higiene do trabalho. Ficam excluídos deste regime de tempo de trabalho, as atividades externas e os cargos de gerência.

No caso das situações de força maior ou serviços de necessidade, a CLT autoriza o aumento da jornada. No primeiro caso, a remuneração das horas extras é igual à da horas normal, com uma jornada máxima de 10 horas e por 45 dias (revelando certa prioridade à retomada nas taxas de acumulação diante do tratamento regular do aumento da jornada). No segundo caso, a jornada pode ser estendida até 12 horas com uma remuneração por hora extra mínima de 25% do valor da hora regular.

Nesta caracterização da CLT, também ficam estabelecidas regras para calcular o salário – hora no trabalho mensal e diário. Quanto ao descanso, é explicitado em 11 horas consecutivas entre jornadas, com um descanso semanal de 24 horas consecutivas, procurando que seja nos domingos (o trabalho no domingo e feriados precisa autorização). O trabalho contínuo maior a 6 horas conta com uma ou até duas horas de descanso, quando for menor a 6 horas (e maior a quatro horas) o descanso é de 15 minutos, sendo que o descanso não faz parte da jornada efetiva de trabalho; em caso de não conceder descanso, a remuneração da hora aumentará seu valor em 50% do valor regular (a regulamentação do



descanso é diferenciada no caso do transporte público). Trata-se de uma série de disposições que contêm a precarização interna do trabalho.

Na CLT, o trabalho noturno conta com regulações específicas. O valor da hora noturna é estabelecido como minimamente 20% superior do valor da hora diurna (Art. 73), considerando a hora noturna desde as 22:00 horas até as 05:00 horas, e em casos excepcionais, sua remuneração é estabelecida por trabalhos equivalentes. Aplicam-se horas extras no trabalho noturno assim como se reconhecem horários mistos. Há também uma obrigação dada ao empregador de manter um quadro que de conta das jornadas dos trabalhadores.

Por outro lado, o salário mínimo também conta com uma regulação própria na CLT. Este é entendido no artigo 76 como “a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte” (Idem, p. 19). Afirma-se que o trabalho por empreitada ou produto não deve ser inferior ao salário mínimo, o que questiona a remuneração variável do trabalho precário e as figuras *free lance*, que condicionam até a remuneração de trabalhadores qualificados. No caso das remunerações por comissão, estas não podem ser inferiores ao salário mínimo. No período em que foi aprovada a CLT, o valor diário do salário mínimo foi calculado segundo os valores de alimentação (variando por região), habitação, vestuário, higiene e transporte do trabalhador, o que contrasta com definições recentes do salário que incluem características socialmente necessárias como o lazer e a cultura, assim como o bem-estar do núcleo familiar; cabe destacar que as políticas de valorização do salário mínimo recentes procuram transcender a definição básica do salário e garantir seu poder aquisitivo como uma forma de gerar maior bem-estar, maior igualdade e vincular a política social com a política econômica (Kerstenetzky, 2012).



Na CLT, reconhece-se a possibilidade de pagar materialmente (in natura) alguns dos componentes do salário desde que a remuneração em dinheiro não seja inferior ao 30% do valor do salário. Inclui-se também a validade do salário mínimo para o trabalho feito no domicílio do trabalhador (uma prática ainda vigente, principalmente desde a extensão de atividades informáticas). O decreto que estabelece o salário mínimo tem carácter vinculante, que segundo a CLT e as disposições do seu período, tem uma vigência de três anos, mas que hoje é estabelecido cada ano. Como uma forma de defender remunerações mínimas, a CLT (Art. 117) estipula que os contratos ou negociações coletivas que gerem uma remuneração inferior ao salário mínimo não têm validade jurídica, podendo reclamar-se remuneração complementar quanto ao salário mínimo. Porém, regulamentações e lacunas normativas posteriores (como a contratação por prestação de serviços ou a lei 11.196 de 2005 que regula o trabalho intelectual como pessoa jurídica) questionam dentro do marco institucional a possibilidade de reclamar a remuneração minimamente estabelecida.

Dentro de múltiplas disposições, a CLT também regulamenta o direito a férias (incluindo sua remuneração no caso de rescisão do contrato de trabalho), o trabalho feminino, e o trabalho dos menores de idade. Igualmente, estabelece condições e direitos a uma variedade de profissões e atividades econômicas, identificando formas específicas do trabalho.

A contratação do trabalho tem uma regulamentação detalhada na CLT. Em primeiro lugar, o contrato de trabalho é entendido como o acordo tácito ou expresso de relação de emprego, desconhecendo as formas cooperativas como vínculo empregatício. Como limite de exigência de experiência, estabelecem-se 6 meses (facilitando o acesso ao trabalho, particularmente no caso da população jovem) e se reconhecem legalmente formas de contratação com tempo determinado e indeterminado. O contrato determinado é uma figura normal nos casos de prestação de serviços ocasionais, mas sua extensão



contemporânea como mecanismo regular de contratação, tratando o trabalho indeterminado como determinado, faz preciso analisar seu status legal. No caso da CLT, o contratado determinado é definido como aquele “cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada” (Idem, p. 84), isto é, limita-se a duração do vínculo empregatício e se reconhecem trabalhos por tarefa. Sua validade está sujeita à natureza do serviço, atividades transitórias, e contratos de experiência. O contrato determinado não pode ter duração maior a dois anos (o que questiona a prestação regular de serviços) e o contrato de experiência não pode ultrapassar os 90 dias. Chama a atenção a disposição segundo a qual a prorrogação por mais de uma vez do contrato determinado o converte em contrato indeterminado (Art. 451), contestando a reprodução de vínculos empregatícios fraco. Igualmente, a sucessão de um contrato posterior a um contrato determinado, durante os 6 meses seguintes a sua finalização, converte o novo contrato em contrato indeterminado (excluindo os casos de serviços efetivamente realizados).

No caso do trabalho por subempreitada, estabelece-se uma regulação que paradoxalmente contem a precarização na medida em que as obrigações trabalhistas são atribuídas ao subempreiteiro (responsabilidade subsidiária), permitindo ao trabalhador lhe reclamar seu cumprimento e cabendo ao empreiteiro a realização de ações contra o subempreiteiro. Embora se reconheça legalmente o trabalho terceirizado (e sabendo que há atividades econômicas que precisam trabalhos determinados), seu efeito negativo no trabalho é minimizado mediante sua regulação.

Além disso, a transformação jurídica da empresa não pode afetar as condições estabelecidas nos contratos de trabalho assim como os direitos devem prevalecer no caso de falências. No entanto, como apontam Dari Krein e Barros Biavaschi (*op cit*), a lei de falências de 2005, elimina responsabilidades aos novos donos e retira parcialmente o privilegio dos créditos trabalhistas. São reconhecidos procedimentos de reingresso e



contagem do tempo efetivo de serviço assim como anotação do contrato de trabalho na CTPS ou outro instrumento explícito.

Dentro da regulamentação do contrato de trabalho, há também normas referentes à remuneração. Aqui a remuneração inclui o salário e as gorjetas, reconhecendo no salário as comissões e gratificações complementares, e os pagamentos materiais (*in natura*) do salário – utilidade, com valores máximos de 25% na habitação e 20% na alimentação. Ficam fora do salário os benefícios complementares, o equipamento, os vale – cultura, o transporte ao trabalho, entre outros. Resulta importante esta regulamentação na medida em que não se transforma a integralidade do salário e se contem sua vinculação, proibindo também a realização de descontos, excetuando adiantamentos, disposições legais e negociações coletivas (esta regulação foi parcialmente desentendida com a lei 10.820 de 2003 que permite descontos associados a créditos bancários). Estabelece-se que o tempo máximo para receber a remuneração é de um mês, o que não acontece com os trabalhadores por prestação de serviços que são remunerados por tarefas (ainda que se permita reclamar remunerações de trabalhos equivalentes segundo o artigo 460), e se proíbe qualquer forma de discriminação na remuneração.

As alterações às condições do contrato estão sujeitas ao acordo recíproco entre o empregador e o trabalhador assim como também condicionam a transferência do local de trabalho à aprovação do trabalhador, com uma remuneração pelo menos 25% maior do que a remuneração regular. Quanto à suspensão do contrato, no caso de realização de serviço público é garantida a continuidade e benefícios do trabalho, não há descontos salariais em ausências específicas (como o casamento ou apresentação de vestibular, por exemplo. O seguro - doença e o auxílio – enfermidade são licenças não remuneradas), e a suspensão maior de 30 dias tem implicações na rescisão injusta do contrato de trabalho.

Por sua parte, a rescisão do contrato de trabalho tem regulamentações específicas na CLT e traz implicações importantes na contenção da precarização do trabalho na medida



em que estabelece indenização às demissões sem justa causa. No caso dos contratos indeterminados, o pedido de demissão deve contar com acompanhamento sindical e ou de autoridade trabalhista (no caso dos trabalhadores com mais de um ano de vinculação), a indenização é calculada segundo a maior remuneração recebida (incluindo, segundo o caso, as comissões e pagamentos por tarefa) e (Art. 478) tendo como base um mês de remuneração por ano ou ano e fração superior a 6 meses de serviço efetivo. Excluem-se de indenização o primeiro ano de trabalho sendo considerado de experiência, o que enfraquece o vínculo empregatício destes funcionários e pode-se constituir em fator de aumento de taxas de rotatividade, particularmente no caso da população jovem. A indenização tem um pagamento inicial e pode ter parcelas a pagar. No caso dos contratos determinados, a indenização corresponde ao 50% da remuneração restante do contrato. Tratando-se de uma figura contratual individual (e de igualdade formal), a ruptura do contrato por parte do trabalhador implica indenização ao empregador. Nesta seção da CLT há também uma regulamentação da demissão com justa causa (principalmente vinculada à conduta do trabalhador). Chama a atenção o direito do trabalhador de solicitar a rescisão do contrato e indenização no caso de exigência de serviços superiores ou distintos ao contratado assim como há lugar a indenização pública quando uma medida estatal nega a continuidade da atividade econômica.

Igualmente, a CLT também legisla sobre o aviso prévio, assinalando que a rescisão do contrato deve ser feita com 8 dias de antecipação no trabalho semanalmente (ou diariamente) remunerado e de 30 dias no trabalho mensalmente remunerado. A não realização do aviso prévio implica o pagamento do seu tempo ou desconto salarial correspondente. Durante esse tempo, a jornada de trabalho pode ser diminuída sem implicações salariais.

Cabe analisar a regulamentação que a CLT faz da estabilidade do trabalho, levando em conta sua importância na contestação de vínculos empregatícios fracos (esta



regulamentação foi contrariada com a entrada do FGTS). Ainda que exclua aos empregados dos profissionais liberais desta regulamentação, esta seção da CLT considera que há estabilidade do vínculo empregatício a partir dos 10 anos de serviço efetivo por parte do trabalhador, limitando sua demissão a falta grave ou força maior e precisando de processo legal para efetiva-la (com conhecimento do Sindicato ou autoridade trabalhista como instituições garantes da legislação respectiva). No caso de negação do processo de demissão, há lugar a reingresso, remuneração da suspensão ou indenização. Quando a empresa fechar (sem força maior), estabelece-se o pagamento duplicado da indenização. Os cargos de gerência não tem a mesma estabilidade (vulnerando sua garantia de trabalho), mas nesse período de serviço contam com indenização. Assim, sanciona-se a obstrução da chegada ao período de estabilidade. Quanto à força maior, pode-se diminuir a indenização de demissão e o salário (dando prioridade à retomada de utilidades em detrimento dos ingressos da força de trabalho). A CLT também regula outras características que embora saiam do escopo deste artigo, condicionam a precarização do trabalho, como os débitos trabalhistas, o papel dos sindicatos, das negociações coletivas, a Justiça do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho.

A CLT, como se tem apresentado, pode-se considerar uma norma antiga, que embora tenha sido construída segundo outra realidade econômica, ainda se constitui em um marco de proteção ao emprego estável com variadas garantias trabalhistas. Sem estar isenta de contradições que reconhecem formas de emprego indireto ou contratação determinada, regula sua utilização, contem a rotatividade do trabalho e sanções às demissões arbitrárias (ainda que com um tempo elevado para adquirir a estabilidade). A jornada de trabalho é regulada em detalhe e são valorizadas as horas extras. O salário mínimo é regulamentando, e embora hoje sua compreensão seja mais complexa (sem que seja a ideal), a legislação da remuneração básica ao trabalhador de garantias mínimas, regula seus benefícios complementares e estabelece sua não vinculação.



3 - Da Pós – Constituinte à era FHC: A disputa da flexibilização

Tomando como referencial a análise do IPEA (2009) sobre os primeiros 20 anos de políticas sociais seguintes à Constituição, é possível encontrar uma série de regulamentações que tomaram distâncias das disposições constitucionais e promover a flexibilização (e enfraquecimento) do vínculo empregatício, com responsabilidade não exclusiva do poder executivo. O IPEA, que utiliza o conceito de regulação pública do trabalho associado a sua desmercadorização, identifica várias contradições na regulação do trabalho em um período de mundialização e financiarização da economia dentro do mesmo marco constitucional (resulta importante a afirmação segundo a qual a regulamentação do trabalho deste período não significou transformações constitucionais importantes).

No caso da contratação, o IPEA aponta que tanto antes quanto depois da Constituição, não se tem estabelecido normas que contenham a flexibilização do contrato de trabalho. A flexibilização da contratação é direta (com contratos determinados ou de prestação de serviços) e indireta (terceirização). Na primeira situação, destaca-se a lei 9.601 de 1998 que permite o estabelecimento de contratos determinados em qualquer atividade na empresa, regulamenta a rescisão contratual e das contribuições sociais, promove a diminuição dos encargos sociais e inclui o trabalho dos aprendizes e avulsos. Segundo o IPEA, esta medida não teve muito efeito porque já existiam formas prévias de flexibilização (desde a informalidade) e houve resistência sindical à esta legislação, sem transformar diretamente práticas de contratação direta, mas promovendo contratação indireta.

No que refere à contratação indireta, de um primeiro que utiliza a força de trabalho contratada previamente por um terceiro a partir da ideia de focar as atividades essenciais da empresa, mas que na prática o IPEA indica que significou externalizar os custos do trabalho, ressaltam a lei 8.949 de 1994 que regulamenta as cooperativas de trabalho e algumas disposições da Justiça do Trabalho. Ainda que se tratasse de uma iniciativa



legislativa que tentava atender aos interesses das cooperativas populares, na prática a prestação de serviços sem vínculo empregatício foi utilizada por algumas empresas para reduzir custos de trabalho, desconhecendo garantias trabalhistas e utilizando falsas figuras cooperativas (contrariando a possibilidade de adquirir estabilidade no trabalho). No caso da Justiça do Trabalho, em 1993 o TST aprovou a terceirização em qualquer atividade econômica, ainda com responsabilidade subsidiária. Em 1995, com a portaria 925 do MTb, procurou-se fiscalizar a problemática e sancionar a terceirização quando constituir relação de trabalho. O IPEA destaca uma menor regulação pública do trabalho neste período (aumentado o poder de demissão das empresas), a coexistência de antigas e novas formas de contratação precária e a segregação dentro do trabalho.

Quanto à jornada de trabalho, além do disposto na Constituição e a CLT, neste período ao IPEA assinala que as principais legislações se deram contraditoriamente ao redor do banco de horas e a compensação da jornada. Nessa análise, destaca-se a relação estabelecida entre a redução da jornada, e o não aumento do desemprego e o aumento do salário real. No que atinge as horas extras, seu reconhecimento acabou, contraditoriamente, aumentando a jornada de trabalho na medida em que diminuía o valor real do salário. A principal forma de flexibilização da jornada de trabalho foi mediante o banco de horas, que permite o desconhecimento de horas extras e contratar e demitir segundo a situação econômica (que pretendia aumentar ingressos em momentos de alta demanda), com menores custos e maior quantidade de trabalho (dentro do limite legal e quando a jornada aumenta), com uma jornada maior do que a jornada contratada. Com a lei 9.601 de 1998, regulamentou-se o desconhecimento das horas extras no banco de horas. Esta norma e sua regulação prática dependem em cada empresa da sua negociação sindical. Assim, a regulação prévia das horas extras como garantia trabalhista entra a aumentar a jornada efetiva de trabalho mediante seu desconhecimento no banco de horas, e segundo a análise do IPEA, não atendem as disposições constitucionais respectivas.



Com relação à remuneração, ressalta a ausência de um mecanismo que garanta valor real do salário mínimo neste período (até 2005 com a política nacional de valorização do salário mínimo). Segundo o IPEA, a principal flexibilização do salário foi dada mediante a lei 10,101 de 2000, sobre a participação nos lucros. Esta norma estabelece que a participação nos lucros deve contar com negociação sindical, implica a transformação da irreduzibilidade na medida em que a remuneração pode-se tornar variável e se condicionar pela produtividade, sem incluir esta remuneração no valor dos encargos sociais. Trata-se de uma norma contraditória em tanto pode implicar a diminuição da remuneração estável, mas também permite a participação dos trabalhadores nos rendimentos da empresa, sendo que suas implicações na precarização do trabalho dependem de sua regulação.

Assim, a partir da análise do IPEA, pode-se afirmar que desde a entrada em vigência da Constituição até o começo da década dos 2000, não houve uma transformação direta da carta constitucional nem da CLT como marcos normativos gerais do trabalho. No entanto, a legislação posterior contrariou alguns de seus princípios e abriu a porta institucional à precarização do trabalho gerando regulações ambíguas, como no caso da irreduzibilidade do salário e participação nos lucros, as horas extras e o banco de horas, e os contratos determinados e terceirizados que questionam a continuidade no emprego e os direitos trabalhistas.

4 - Desde 2003 a 2015: A coexistência de proteção e precarização do trabalho

Ainda que desde 2003 começasse um processo político alternativo no Brasil, diferenciando sua agenda dos governos anteriores e trazendo à frente as reivindicações dos trabalhadores, este, como apontam Dari Krein e Barros Biavaschi (*op cit*), não esteve isento de regulamentações contraditórias: gerou algumas medidas de aumento à proteção social assim como aprovou normas que promoveram as relações de trabalho precário. Cabe agregar que algumas destas medidas não foram de responsabilidade exclusiva do poder executivo.



Tomando como referencia a estes autores, a contratação encontrou-se com medidas de precarização. As leis 10.748 de 2003 e 10.490 de 2004, referidas ao primeiro emprego, geraram estímulos fiscais as empresas que contratem população jovem, por períodos mínimos de um ano e com contratos determinados (estabelecendo vínculos empregatícios fracos) em um máximo de 20% dentro dos trabalhadores da empresa. Aprovou-se também a lei 11.196 de 2005, que permite caracterizar o trabalho intelectual individual como pessoa jurídica com a ida “de regras trabalhistas para as civis. Tanto para o empreendimento tomador quanto para o prestador de serviços há redução dos tributos, mas o último deixa de contar com os direitos laborais” (Idem, p. 69). Com a lei 11.442 de 2007, desconheceu-se o vínculo empregatício entre o trabalhador do transporte de carga e a empresa. A lei 11.718 de 2008, facilita a contratação de trabalho rural sem CTPS em um período máximo de dois meses, pagando de forma complementar os encargos sociais. Igualmente, a lei 12.690 de 2012 regulamenta e promove as cooperativas de trabalho.

Porém, neste período há também medidas que promovem vínculos empregatícios estáveis ou contestam a terceirização. Destacam-se a mensagem presidencial 389 de 2004 à Câmara dos Deputados, procurando retirar um projeto que promove a terceirização; em 2003 eliminam-se os estímulos fiscais de diminuição de contribuições sociais por contratos determinados (da lei 9.601 de 1998); a fiscalização dos contratos coletivos com a negação da portaria 865 de 1995; a fiscalização do ministério público de relações de emprego disfarçadas continuou sendo direta com o veto presidencial à um componente da lei da super receita; com a lei 11.644 de 2008 proíbe-se a exigência de experiência maior a 6 meses (reafirmando os marcos normativos); com a lei 11.788 de 2008 se regulamenta o estágio; aumenta-se a 7 meses o seguro – desemprego a algumas atividades econômicas; a lei 12.506 de 2011 estabelece que o aviso prévio deve contar com 3 dias complementares por ano de trabalho; a lei 12.511 de 2011 equipara o trabalho a distância, no estabelecimento de atividade econômica e no domicílio do trabalhador quando houver



relação de trabalho (reafirmando a CLT); com a lei 12.812 de 2013 gera-se uma garantia à gestante; a lei 12.964 de 2014 estipula multas aos empregadores que não reconheçam a CTPS no trabalho doméstico; e a EC 72 de 2013 que equipara o trabalho doméstico ao trabalho rural e urbano.

Segundo Dari Krein e Barros Biavaschi, em relação à jornada de trabalho há regulamentações igualmente opostas. Afirmando à precarização, ressaltam a portaria 42 de 2007 do TEM, segundo a qual se permite a diminuição do descanso na jornada mediante negociação coletiva. A lei 11.603 de 2007 afirma o trabalho nos domingos no comércio, desde que houver negociação coletiva respectiva. No entanto, há medidas que procuram gerar jornadas de trabalho mais justas reguladas. A regulamentação do estágio, inclui uma jornada máxima de 6 horas diárias e 30 horas semanais. Com a lei 12.619 de 2012, o trabalho no transporte público entra nas considerações da CLT, que antigamente desconhecia as atividades externas dentro da regulamentação da jornada (O PLC 41 de 2014 elimina algumas de suas normas, diminui o descanso e aumenta a jornada). Destaca-se que com referência à jornada, a legislação dada não é muito extensa e trata de atividades econômicas específicas.

Os autores apresentam também as normas vinculadas à remuneração, tanto no caso que aprofundam a precarização quanto no caso que geram remunerações integrais e não vinculadas. Sobre o primeiro caso, a lei 10.820 de 2003 permite os descontos salariais de créditos bancários. A lei 11.101 de 2005, que regulamenta as falências, estabelece que os créditos trabalhistas deixam de ser privilegiados diante dos outros créditos, não há continuidade de responsabilidade em caso de ter novos donos da empresa, e os trabalhadores concorrem na defesa de seus interesses com outros atores. Com a lei 12.832 de 2013, diminui-se a tributação de renda de até 6 mil reais por participação nos lucros, o que segundo os autores diminui as contribuições ao fundo público. A lei complementar 147 de 2014, desconhece a atividade econômica praticada na tributação simplificada, o que



situa nessa categoria profissionais liberais que poderiam contribuir ao fundo público. Promovendo o trabalho por prestação de serviços, há redução de tributos aos rendimentos superiores a 120 mil reais anuais das empresas individuais (conta - própria).

No segundo caso, gerando remunerações integrais e não vinculadas, ressalta a política de valorização do salário mínimo começada em 2005 (formalizada posteriormente), a partir do aumento da inflação do último ano e da variação do PIB dos dois últimos anos, levando em conta a situação econômica efetiva no estabelecimento do salário. Situa-se também a certidão de ausência de débitos trabalhistas que permite às empresas contratar com o poder público.

Igualmente, cabe destacar que o poder judicial também há desempenhado um papel importante na regulamentação do trabalho. Segundo os autores, o TST tem sido uma instituição chave na contenção da precarização, particularmente da terceirização da contratação. Assim, além de circunscrever a terceirização a atividades meio da empresa, com o “entendimento consolidado pela Súmula 331 tem colocado freios a essa forma de contratar ao reconhecer, por exemplo, como empregadora, a contratante da terceira para atividades que lhes são permanentemente necessárias. Para os casos de fraude, tem atuado intensa e predominantemente coibidora à terceirização, reconhecendo o vínculo de emprego direto com a Tomadora dos serviços” (Idem, p. 78). No entanto, há pressões no STF no sentido contrário, alegando a liberdade de contratar e com o objetivo de estender esses vínculos empregatícios fracos. A Procuradoria Geral da República tem respaldado a súmula mencionada.

Porém, encontram-se pressões em prol da precarização como o tramite legislativo da diminuição do seguro desemprego ou projetos legislativos (PL 4330 de 2004, equivalente ao PLC 30 de 2015, o PLS 87 de 2012, e o PL 7892 de 2014) que procuram institucionalizar as variadas formas de terceirização e continuar com processos de precarização do trabalho.

CONSIDERAÇÃO FINAIS



Como se tem apresentado, a precarização do trabalho não é um processo unidirecional, depende de realidades econômicas e relações de poder características de cada sociedade assim como de suas estruturas institucionais. Chama atenção que a maioria das normas de precarização se tem dado no que refere à contratação direta e indireta, sendo menores na remuneração (defendida com a valorização do salário) e na jornada. Embora não seja uma relação de emprego ideal nas atividades regulares e seja preferível gerar vínculos empregatícios estáveis, às vezes a regulação da terceirização pode conter suas afetações aos direitos trabalhistas. A Constituição e a CLT, como marcos normativos de base, não tem sido transformadas significativamente, encontrando que a precarização se tem mimetizado dentro dessa estrutura legal, aproveitando lacunas normativas e utilizando legislação específica do trabalho. Há também sanções que regulam as relações de trabalho.

A discussão aqui dada, revela a coexistência de formas antigas e novas de vínculos empregatícios, a importância da definição de responsabilidades ao empregador, o potencial de precarização das cooperativas segundo sua regulamentação e da subordinação do negociado ao legislado. A contestação de diferentes status de trabalho segundo a contratação, implica responder ao que se podem considerar novas formas de cidadania regulada, em referência ao conceito de Santos (1987) utilizado para analisar um contexto socioeconômico antigo.

A regulação do trabalho, como parte da política social, deve ser analisada dentro de seu contexto econômico e o modelo de Estado, identificado seu papel na regulação social e sua vinculação com o desempenho econômico e a igualdade (Castro, 2012). Os processos de precarização do trabalho não podem se compreender fora do interesse público, dados seus efeitos sociais na renda, taxas de emprego e proteção social; os vínculos empregatícios fracos constituem-se em fatores de desconhecimento da legislação trabalhista, mas também tem implicações sociais e econômicas. No caso brasileiro, constata-se a existência de um marco normativo que estabelece e garante direitos trabalhistas em detalhe, mas que se



encontra com regulamentações particulares contraditórias que facilitam o enfraquecimento do vínculo empregatício. Assim, os processos de precarização do trabalho situam a necessidade de analisar as transformações específicas e afirmar a defesa dos marcos normativos que garantem, desde a regulação do trabalho, a construção de uma sociedade justa.

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICAS

Antunes, R. Século XXI: Nova era da Precarização estrutural do Trabalho? São Paulo: Fundacentro – Seminário Nacional de Saúde Mental e Trabalho, 2008. <http://www.fundacentro.gov.br/Arquivos/sis/EventoPortal/AnexoPalestraEvento/Mesa%201%20-%20Ricardo%20Antunes%20texto.pdf>. Consultado o 26 de Outubro de 2015.

BRASIL, Constituição Federal de 1988.

_____, Decreto lei 5452/1943.

_____, Lei 8949/1994.

_____, Lei 9601/1998.

_____, Lei 10101/2000.

_____, PL 4330/2004.

_____, PLC 30/2015.

Castel, R. Da indigência a exclusão, a desfiliação – precariedade do trabalho e vulnerabilidade relacional. In Barememblit, G. et al. SaúdeLocura: grupos e coletivos. São Paulo: HUCITEC, 1997.

CASTRO, J. A. Política social e desenvolvimento no Brasil. Economia e Sociedade. Campinas, v. 21, Número Especial, p. 1011 – 1042, dez. 2012.

DARI KREIN, J. & DE BARROS BIAVASCHI, M. Brasil: os movimentos contraditórios da regulação do trabalho dos anos 2000. Cuadernos del CENDES. Ano 32, n. 89, mai/ago, 2015.



IPEA. Políticas Sociais: acompanhamento e análise. 20 anos da Constituição Federal. Sem ano. Volume 2.

KERSTENETZKY, C. L. "O Estado de bem-estar e o Brasil". Conferência Proferida em 29 de março de 2012, no IV Seminário Anual do Departamento de Economia Aplicada da UNAM/México.

SANTOS, W. G. Cidadania e justiça. A política social na ordem brasileira. Rio de Janeiro: Campus, 1987.