

## **A contratualidade das relações de trabalho e o problema do emprego na Europa Ocidental: as experiências sueca, italiana e francesa\***

*The contractuality of labor relations and the employment problem  
in Western Europe: the Swedish, Italian and French experiences*

CLAUDIO SALVADORI DEDECCA\*\*

WILSON FERREIRA MENEZES\*\*\*

---

RESUMO: Este artigo analisa as novas experiências das relações industriais e suas implicações sobre os salários, o tempo de trabalho, a qualificação do trabalho e a segmentação do mercado de trabalho nos países industrializados. O artigo está organizado em três itens básicos. No primeiro, apresentamos o estado da arte referente à discussão teórica sobre as novas experiências das relações industriais. O principal objetivo é apresentar as propostas sobre o relacionamento cooperativo. No segundo, analisamos a evolução das relações industriais e da regulamentação do mercado de trabalho na Suécia, Itália e França nos anos 80. Por fim, discutimos a influência da dinâmica das novas relações industriais nas condições de trabalho e no mercado de trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Relações de trabalho; condições de trabalho; globalização.

ABSTRACT: This paper analyzes the new experiences of industrial relations and its implications on the wages, the work time, the work qualification and the labor market segmentation in industrialized countries. The paper is organized in three basic items. In the first, we present the state of art concerning the theoretical discussion on the new experiences of industrial relations. The main objective is to present the proposals on the cooperative relationship. In the second, we analyze the evolution of industrial relations and labor market regulation in Sweden, Italy and France in the 80's. Finally, we discuss the influence of the dynamics of new industrial relations on the work conditions and labor market.

KEYWORDS: Labor relations; labor standards; globalization.

JEL Classification: J81; J83; J23.

---

---

\* O ensaio apresenta alguns resultados dos programas de pós-doutorado realizados pelos autores na França, durante o biênio 1993-94, com o apoio do CNPq, ao qual são profundamente agradecidos. Os autores agradecem ainda as observações dos professores Pierre Salama, da Universidade de Brescia (Itália), ficando, no entanto, responsáveis pelos eventuais erros e omissões do presente trabalho.

\*\* Universidade Estadual de Campina -- Unicamp, Campinas/SP, Brasil..

\*\*\* Universidade Federal da Bahia – UFBA, Salvador/BA, Brasil.

## 1. INTRODUÇÃO

A partir dos anos 70, a gravidade da crise e a globalização econômica levaram a um processo de modernização (racionalização) das economias nacionais, no sentido de recompor a eficiência de suas estruturas produtivas, de combater o processo inflacionário, de estabelecer novas condições para um crescimento sustentado e de superar o alarmante problema do desemprego. Os processos de modernização foram marcados pela incorporação de novas tecnologias e métodos organizacionais que exigiram modificações das relações de trabalho. Estas se tomaram mais flexíveis e adequadas ao contexto de instabilidade vivido pelas empresas, tendendo a fortalecer os níveis de negociação direta e localizada entre as empresas e seus trabalhadores. Essa transformação representou uma contratualidade das relações de trabalho, que muitos consideraram necessária para o processo de ajustamento das economias nacionais e para o estabelecimento de novas condições para o crescimento econômico e do emprego.

Este ensaio tem por objetivo discutir esse processo de contratualidade das relações de trabalho ocorrido em três economias da Europa Ocidental, nos últimos 20 anos, e seus impactos sobre a organização dos mercados de trabalho. O trabalho está organizado em três partes. Na primeira parte, fazemos uma análise da mudança geral do sistema de negociações coletivas e das relações de trabalho. Na segunda, exploramos as experiências nacionais da Suécia, da Itália e da França para evidenciar as alterações em curso. Finalmente, fazemos algumas considerações finais sobre essas mudanças e seus impactos sobre o mercado de trabalho.

## 2. A CONTRATUALIDADE DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Apesar das diferenças institucionais, os sistemas de relações de trabalho baseados nas negociações coletivas e na regulação estatal constituíram-se em um elemento importante da organização econômica e social dos países industrializados do Ocidente no pós-guerra. O desenvolvimento desses sistemas em uma conjuntura de relativa estabilidade econômica, institucional e tecnológica retroalimentou e garantiu a eficiência econômica, a elevação sistemática da produtividade do trabalho e a tendência de crescimento sustentado durante o período.

Os mercados de trabalho se institucionalizaram permanentemente, em razão dos efeitos produzidos pelos processos de negociação coletiva e de regulação das relações de trabalho consolidadas sob a égide do aparelho de Estado. A institucionalização representou um crescente controle social das decisões tomadas pelas empresas relativas à contratação e demissão de mão-de-obra, à remuneração do trabalho e à utilização do tempo de trabalho. Ainda como parte desse processo, as empresas buscaram desenvolver sistematicamente políticas salariais próprias com o objetivo de recompor, mesmo que muito limitadamente, sua autonomia no uso do trabalho contratado. Essas políticas se constituíam em um elo entre os determinantes externos – impostos pelas negociações coletivas e pela regulação estatal – e as exigências de

continuidade, estabilidade e eficiência requeridas pela atividade produtiva. As empresas buscavam, na medida do possível, definir critérios próprios de admissão e gestão de mão-de-obra com o objetivo de conseguir alguma vantagem em um mercado de trabalho fortemente regulado.<sup>1</sup> Elas procuravam construir estruturas salariais próprias que lhes dessem algum grau de manobra e alguma vantagem econômica com o objetivo de obter uma melhor capacidade concorrencial diante das condições gerais de desempenho econômico e nos mercados em que atuavam.

A regulação das relações de trabalho, as negociações coletivas e as políticas salariais das empresas plasmaram progressivamente uma certa configuração do mercado de trabalho dominada pelo emprego assalariado padronizado.<sup>2</sup> Essa institucionalidade deu origem a uma particular forma de segmentação dos mercados de trabalho, relacionada às condições de concorrência entre firmas nesses mesmos mercados e nos mercados de bens e serviços em que elas estavam inseridas. Os estudos sobre a estruturação dos mercados e das relações de trabalho, no pós-guerra, tenderam a considerar a existência de uma segmentação básica definida a partir dos mercados de trabalho: (i) interno, constituído pelos segmentos ocupacionais mais qualificados e que exerciam funções centrais de garantia e de estabilidade do processo produtivo, os quais eram objeto das políticas específicas exercidas pelas empresas; e (ii) externo – ou geral –, conformado pelos segmentos menos qualificados e secundários na organização do processo de trabalho<sup>3</sup>, normalmente expostos a uma elevada rotatividade, aos baixos salários e às condições de trabalho mais precárias e que, além disso, não eram foco das políticas salariais geridas nas empresas.

A organização do mercado e das relações de trabalho estava estreitamente relacionada a um padrão particular de organização produtiva, denominada por muitos taylorista e/ou fordista, que se apoiava em quatro princípios básicos: (i) alta mecanização; (ii) forte separação entre concepção e produção, com decisões altamente centralizadas; (iii) fragmentação do trabalho produtivo, em que a produtividade advinha fundamentalmente da especialização do trabalho, sem grandes requerimentos de formação da mão-de-obra; e (iv) produção em série, com grandes estoques e que devia atender a uma demanda com crescimento estável.<sup>4</sup>

Essa forma de organização da produção e do trabalho mantinha uma forte conflitualidade, cabendo à ação sindical defender, em primeiro lugar, as vantagens sociais e os salários com o objetivo de garantir o emprego e o atrelamento dos salários nominais aos incrementos da produtividade setorial e ao movimento dos

---

<sup>1</sup> Cf., em especial, a introdução de J. Dunlop (1993), *Industrial Relations System*, Harvard Business School Press.

<sup>2</sup> Consideramos como emprego padronizado o trabalho assalariado que é contratado por tempo indeterminado segundo as determinações das normas e leis e das negociações coletivas existentes em cada país.

<sup>3</sup> J. Dunlop, op. cit.

<sup>4</sup> Cf. M. Burawoy (1979), *Manufacturing Consent*, Chicago, University of Chicago Press; e P. Dockès (1993), “Les recettes fordistes et les marmites de l’histoire 1907-93”, *Revue Economique*, 46, Paris.

preços da economia. A manutenção de um nível elevado de emprego e a existência de um desemprego predominantemente de caráter friccional permitiam que as negociações coletivas consolidassem e ampliassem os direitos do trabalhador e que houvesse um movimento de difusão de seus resultados entre setores econômicos. Nesse contexto, a dinâmica das negociações coletivas era solidária ao processo de regulamentação das relações de trabalho executado a partir da esfera estatal, dando marcha ao movimento de institucionalização dos mercados de trabalho.

A organização do mercado de trabalho em dois segmentos básicos, interno e externo, consolidou-se diferenciadamente em cada país. Na Europa do pós-guerra, a organização do mercado de trabalho foi caracterizada por uma forte regulação estatal das relações de trabalho que difundiu algumas vantagens que marcavam o mercado interno aos trabalhadores inseridos no segmento externo – ou geral. A principal delas foi a estabilidade no emprego. Esse processo de difusão de direitos foi reforçado nos conflitos de maio de 1968, e abriu a possibilidade de os sindicatos intervirem no ambiente interno das empresas. Alguns analistas consideram que, no início da década de 1970, esboçava-se um verdadeiro movimento de democracia industrial em decorrência da inserção dos sindicatos nas relações de trabalho internas às unidades produtivas.<sup>5</sup>

Entretanto, esse sistema de relações de trabalho realiza seu último salto quando as economias capitalistas avançadas são sacudidas pela crise do petróleo de 1973, que explicita o esgotamento do padrão de crescimento vigente desde o início dos anos 50. A emergência da crise acelerou um processo de globalização econômica e financeira das grandes capitais, iniciado na década anterior, que bombardeou as fronteiras econômicas nacionais, gerando uma forte tensão concorrencial nos diversos mercados e levando a difusão das novas tecnologias que tinham começado a ser produzidas nos anos 60. A instabilidade produtiva e a exacerbação inflacionária forçavam as empresas a ajustar seus níveis de emprego e as relações de trabalho a um contexto de crescente incerteza econômica. Em decorrência disso, as novas condições econômicas colocavam em xeque os sistemas de bem-estar nacionais, que no caso europeu representavam o estabelecimento de sociedades democráticas com grande participação dos trabalhadores e de suas representações.

A crise econômica traduziu-se na exacerbação dos conflitos trabalhistas. As lutas sindicais dos anos 60 haviam buscado constituir um espaço de intervenção dos trabalhadores e de seus sindicatos na gestão do processo produtivo, que representava uma luta contra a fragmentação e a alienação do trabalho. As propostas de modernização e reorganização produtiva que as empresas buscavam pôr em marcha iam contra a orientação defendida pelos sindicatos. Essas propostas implicavam mudanças na forma de organização produtiva que tendiam a transformar as estruturas ocupacionais, desestabilizando os diversos segmentos do mercado de

---

<sup>5</sup> Cf. M. Paci (1992), *Il Mutamento della Struttura Sociale in Italia*, Bologna, Il Mulino.

trabalho. Assim, a modernização ameaçava os alicerces que sustentavam econômica e politicamente as organizações sindicais.<sup>6</sup>

De outro lado, a modernização em um ambiente econômico instável gerava um grau de incerteza que exigia uma reorganização produtiva que não se resumia à incorporação de novos equipamentos. Em primeiro lugar, não mais era possível arcar com os custos impostos pela manutenção de altos estoques dos materiais e mesmo de produtos acabados. Em segundo, havia a necessidade de eliminar os desperdícios de material na produção e de reduzir ao máximo o número de peças e produtos defeituosos. Em terceiro, cabia externalizar as atividades que eram executadas internamente a um alto custo e que não se constituíam como fundamentais para a estabilidade do processo produtivo da empresa. E, finalmente, fazia-se necessário a flexibilização produtiva para que a empresa pudesse responder adequadamente às flutuações do nível e da composição de sua demanda.

A modernização produtiva vai apoiar-se (i) na busca pela otimização global dos fatores de produção com aplicação de novos métodos gerenciais como o *kanban* e pelo *just-in-time*, de sorte que o processo produtivo seja gerenciado *forward-backward*; (ii) na integração da P&D, da organização de produção e da rede de vendas num sistema único, de forma que as empresas funcionem como um verdadeiro organismo em que suas partes são interdependentes; (iii) na definição de uma prioridade produtiva subordinada aos requisitos da demanda, em que o nível de produção está condicionado pelo nível e pela composição das vendas; e (iv) na capacidade de obter elevações permanentes de qualidade dos produtos com custos decrescentes de produção.

A realização desses objetivos exige um sistema de relações de trabalho compatível. Uma sinergia apoiada em uma organização da produção e do trabalho mais homogênea, integrada e flexível passa a ser demandada crescentemente pelas empresas. Essas novas condições de funcionamento permitiriam uma rotação mais rápida do capital investido pelo uso mais intensivo dos equipamentos, gerando uma redução dos custos totais e uma maior e mais ágil capacidade concorrencial.

A necessidade da construção de um outro sistema de relações de trabalho tem estado relacionada às novas formas de contratação de mão-de-obra, de uso do tempo do trabalho e de remuneração. Essas mudanças não correspondem a um desenvolvimento do sistema anterior, mas ao seu rompimento. O sistema de relações de trabalho consolidado no pós-guerra apoiava-se no trinômio Estado-empresa-sindicato. O Estado normalizava a relação capital-trabalho, por meio de regras e leis (direito do trabalho) que davam uma certa homogeneidade às formas de contratação de mão-de-obra, ao uso do tempo de trabalho e ao seu pagamento. As negociações coletivas entre empresas e sindicatos representavam a consolidação dos direitos do trabalho ou a criação de novos direitos.

No momento atual, observa-se uma pressão para que o Estado abandone seu papel de gerenciador das relações de trabalho e para que as negociações coletivas

---

<sup>6</sup> Cf. T. Kochan & K.vHarry (1988), *Collective Bargaining and Industrial Relations*, Irwin, Homewood.

definem parâmetros gerais que permitam uma valorização das negociações diretas – ou localizadas – entre as empresas e seus trabalhadores. As alterações no papel do Estado e na função das negociações coletivas são justificadas pela visão de que as relações de trabalho devem superar seu caráter conflitivo e consolidar um padrão cooperativo. A cooperação seria a base de um novo sistema de relações de trabalho compatível com uma organização flexível da produção. A polivalência da mão-de-obra, a modulação da jornada de trabalho e a remuneração diferenciada da mão-de-obra<sup>7</sup> de acordo com o rendimento individualizado dos trabalhadores, são os três aspectos principais na definição do novo sistema de relações de trabalho. A flexibilidade produtiva para atender adequadamente as mudanças no nível e na composição da produção requer que as empresas tenham capacitação de ajustar rapidamente as funções dos trabalhadores, sua jornada de trabalho e, por consequência, suas remunerações.

Nesse sentido, as empresas requerem poder para estabelecer diretamente as normas e regras de relacionamento com seus trabalhadores. Essa relação “individualizada” tem sido estudada principalmente pelos defensores da visão contratualista. Inspirados na experiência japonesa<sup>8</sup>, estes compreendem que a relação individualizada se traduz no estabelecimento de contratos entre agentes econômicos que agem racionalmente e que conseguem estabelecer uma relação de igualdade necessária para a maximização da eficácia das trocas. As vantagens do comportamento contratualista se impõem sobretudo devido às imperfeições e à disponibilidade limitada das informações, bem como em razão das decisões dos agentes não serem coordenadas. Em se tratando de um ambiente econômico cheio de riscos e incertezas, onde a informação é imperfeita e limitada, a busca pelo ótimo de Pareto é substituída por soluções *second best*, de forma que o contrato substitui eficientemente o mercado, transformando-se, inclusive, em um “pseudomercado”.<sup>9</sup>

Nessa nova ordem de acontecimentos, o papel dos sindicatos se transforma ou é fragilizado. Assim, o sindicato independente de indústria (setor) ou de profissão deve ser substituído por um sindicato de empresa – inspirado na experiência japonesa, em que o sindicalismo perdeu completamente seu caráter reivindicativo – e por um modelo de relações de trabalho cooperativo, o qual muito raramente apresenta situações conflitivas.<sup>10</sup>

---

<sup>7</sup> A remuneração da mão-de-obra deixa de ser generalizada conforme a fórmula “trabalho igual salário igual” e passa a ser composta por uma fórmula muito mais complexa, em que uma parte do salário é fixa e outra variável, em conformidade com as definições postas em contrato. Dessa forma, pode-se falar de uma individualização dos salários, no sentido de que cada empresa define critérios específicos para cada trabalhador.

<sup>8</sup> Cf. M. Aoki (1988), *Information, Incentives, and Bargaining into the Japanese Economy*, Cambridge, Cambridge University Press.

<sup>9</sup> Para problematização da visão contratualista, ver P. Lorino (1989), *L'economiste et le manageur*, Paris, La Decouverte. Ver também O. Favereau (1989), “Organisation et marché”. In: *Revue Française d'Économie*, vol.4, n.l.

<sup>10</sup> No Japão, a escolha dos candidatos a delegado sindical muitas vezes requer a aprovação da diretoria

### 3. AS MUDANÇAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: FRANÇA, ITÁLIA E SUÉCIA

O debate sobre as mudanças nos sistemas nacionais de relações de trabalho deve ser relacionado à orientação dos diversos governos de promover a reorganização de suas estruturas produtivas com o objetivo de combater a inflação, de elevar o grau de competitividade internacional e de recompor as condições de crescimento. As políticas adotadas – liberais ou não – têm estado balizadas pelo tema flexibilidade-competitividade-qualidade. Isto é, a flexibilização do processo produtivo e das relações de trabalho é tomada como uma condição básica para a implantação das novas formas de organização da produção- fundadas em novas tecnologias e métodos organizacionais –, capazes de elevar a eficiência e a competitividade da estrutura produtiva, promover o crescimento e, conseqüentemente, combater o desemprego.

As alterações dos sistemas de relações de trabalho se realizaram através (1) da modificação do caráter e da redução do grau de regulação feita pelo setor público e (2) da reorganização dos processos de negociação coletiva desenvolvidos nacionalmente.

As modificações na função exercida pela esfera pública sobre o mercado de trabalho possibilitaram uma maior liberdade às empresas de contratação de mão-de-obra em tempo parcial e/ou determinado, uma maior autonomia às empresas no uso do trabalho e a transferência da determinação básica dos salários para as negociações diretas. Em suma, um papel frouxo na determinação da dinâmica das relações de trabalho passou a caber ao Estado, ao mesmo tempo em que foi reforçada a determinação contratual das relações de trabalho estabelecida diretamente ao nível das empresas.

Nesse campo, as alterações também foram enormes. Os acordos coletivos deixaram de ser espaços de negociação de regras gerais e passaram a ser orientados para a definição de parâmetros gerais. Essa transição correspondeu a uma desvalorização da esfera pública de negociação (Estado-sindicatos de trabalhadores-sindicatos patronais) e de uma valorização da esfera privada (trabalhador(es)-empresa).<sup>11</sup> Essa nova tendência de organização dos sistemas de relações de trabalho foi e é defendida como necessária à reorganização produtiva.

A maioria das análises sobre a experiência europeia – de diferentes escopos – ressaltou que a institucionalização dos mercados de trabalho e os resultados das lutas sindicais de maio de 1968 tinham gerado um sistema de relações de trabalho rígido, que impedia as empresas de obter ganhos sistemáticos de produtividade e

da empresa; por outro lado, as funções de direção das empresas são normalmente preenchidas pelos líderes sindicais. O sindicato serve perfeitamente como trampolim funcional. Ver M.Aoki, *op. cit.*

<sup>11</sup> Cf. C.Offe (1993), *La Rappresentanza degli Interessi Economici e di Lavoro-Forme e Limiti dell'azione Collettiva*. In: G.P.Cella et al., *L'esperienza tedesca: un modello sociale in trasformazione*, Fondazione Feltrinelli, Quaderni 45, Milano, F. Angeli.

que, portanto, acabara comprometendo a própria rentabilidade mínima das empresas. A instabilidade econômica depois de 1973 configurou-se como uma situação de xeque-mate para as empresas, que foram obrigadas a tomar decisões importantes de ajustamento de suas plantas e de suas organizações produtiva e do trabalho numa situação de forte controle sindical e do Estado. Em outras palavras, quais seriam as vantagens de introduzir a produção flexível se as condições de uso do trabalho eram fortemente rígidas? Ou ainda, como desenvolver estratégias de flexibilização da produção – em termos de seu nível e composição – se o nível e o custo da mão-de-obra eram significativamente estáveis em razão das determinações públicas e dos contratos coletivos?

O sentido mais geral das mudanças na organização produtiva e do trabalho pode ser esquematizada em três momentos da relação processo produtivo-função ocupacional conhecidos pelas empresas. No primeiro momento, dominante até meados da década de 70, conformava-se uma relação puntiforme, em que a maioria das empresas geria uma organização produtiva e do trabalho bastante rígida. A negociação coletiva estabelecia (institucionalizava) clara e crescentemente a relação processo produtivo-função ocupacional. A implantação das fábricas fortemente automatizadas – denominadas fábricas do futuro – no final dos anos 70 e na primeira metade dos anos 80 dá origem a um outro momento da relação processo produtivo-função ocupacional, devido à incompatibilidade entre a nova forma de organização da produção e a velha estrutura de relações de trabalho. A flexibilidade produtiva não estava relacionada a uma forma compatível de organização do trabalho, fazendo com que as empresas não dispusessem de normas e regras eficientes para o controle da relação processo produtivo-função ocupacional. O último momento – que se desenvolve a partir da expansão econômica da década passada – permite a superação da incompatibilidade pela consolidação de autorregulação da relação processo produtivo-função ocupacional organizada diretamente ao nível das empresas. Isto é, constrói-se um sistema produtivo baseado em novas tecnologias que se articulam com novas formas de relações de trabalho, recompondo-se dessa maneira o poder das empresas em manejar eficientemente a relação processo produtivo-função ocupacional. As novas relações de trabalho são crescentemente definidas ao nível das empresas. Assim, a empresa passa a ser o espaço privilegiado para o estabelecimento dos mecanismos de regulação das relações de trabalho, conhecendo-se uma predominância dos seus interesses enquanto empresa e dos interesses individuais dos trabalhadores. Essa nova tendência de organização das relações de trabalho passou a ser denominada cooperativa, à medida que supõe uma unicidade de interesses da empresa e de seus trabalhadores.

Assim, a passagem do momento um ao momento três corresponderia, por um lado, à construção de uma autorregulação das relações de trabalho e, por outro, a uma desvalorização da esfera pública e, por consequência, a uma valorização da esfera privada. A nova situação passa a ser caracterizada pela crescente dominância dos processos de negociação “focalizados” nos interesses diretos das empresas e seus trabalhadores, dando origem a uma particular forma de corporativismo.

Aceitando a formulação de M. Paci, podemos pensar esquematicamente as alterações nas relações de representação de interesses na nova configuração pro-

dutiva.<sup>12</sup> Quatro áreas sócio estruturais básicas são definidas: A) constituída pelos segmentos centrais (monopolistas) da produção capitalista, em que está concentrado o núcleo da classe operária; B) constituída pelas atividades e pelos trabalhadores vinculados ao serviço público; C) organizada a partir das atividades produtivas exercidas, em geral, pelas pequenas e médias empresas dos setores industriais e de serviços não-dinâmicos; e D) que congrega as atividades informais em que insere o grosso do trabalho precário, do desemprego aberto e oculto.

O processo de reorganização produtiva tem-se traduzido num encolhimento da área A, e, conseqüentemente, num forte incremento da área B (reprodutiva-garantida) e das áreas de exclusão social (C e D). Essa tendência de modificação da estrutura de emprego tem sido denominada precarização das relações de trabalho, à medida que contingentes crescentes de trabalhadores têm migrado para as áreas caracterizadas pela exclusão social. O processo de flexibilização das relações de trabalho atinge diferenciadamente cada uma das áreas. Nas áreas de exclusão, a flexibilização corresponde a uma racionalização das políticas de proteção e garantias sociais exercidas pelo Estado. Na área reprodutiva-garantida, a flexibilização tem-se traduzido no crescimento de relações de trabalho não-padronizadas, isto é, do emprego em tempo parcial e/ou determinado. E na área produtiva-garantida observa-se a construção do padrão micro de autorregulação das relações de trabalho.

É nesta última área que se concentra o debate sobre a relação de trabalho cooperada – também denominada neocorporativista – ou contratualista. Como vimos anteriormente, essa proposição entende que a nova forma de organização produtiva requer a superação de um padrão de relações de trabalho conflitivo, que caracterizou a organização fordista. O êxito e a eficiência da produção passam a estar relacionados à existência de uma estreita cooperação de interesses das empresas e de seus trabalhadores.

Figura1

	Inclusão	Exclusão
Produção	A. Neocorporativismo	C. Mobilização individualista de mercado
Reprodução	B. Clientelismo, corporativismo	D. Neopopulismo

Fonte: M. Paci, *op. cit.*

As alterações institucionais do mercado de trabalho, bem como a reorganização dos interesses do capital e do trabalho, relacionam-se com modificações nos sistemas de bem-estar social. Essas modificações tendem a ser mais limitadas nos

<sup>12</sup> Cf. M. Paci, *op. cit.*, cap. 2. A formulação proposta pelo autor corresponde a um desenvolvimento das formulações de C.Offe (1989), “O futuro do mercado de trabalho” In: C.Offe, *O Capitalismo Desorganizado*, São Paulo, Brasiliense.

países em que o sistema de bem-estar foi pouco desenvolvido – por exemplo, Estados Unidos e Japão. Ao contrário, as modificações são expressivas nos países em que o sistema de proteção social se desenvolveu extensamente, como foi o caso da Europa Ocidental, onde essas experiências conheceram a maior difusão. Sendo assim, a análise das alterações processadas nas relações de trabalho de alguns países europeus pode ilustrar ricamente o processo de focalização do que aqui se expõe.

Três serão os casos tratados neste ensaio. A Suécia por ser um caso sempre lembrado como exemplo de desenvolvimento de relações cooperadas entre trabalho e capital com forte regulação estatal. A Itália em razão do processo de rápida flexibilização das relações de trabalho nos anos 80 e do estabelecimento de um sistema autorregulado de relações de trabalho erigido a partir do contrato coletivo de trabalho. E a França, pela experiência inusitada de aprofundamento da regulação pública das relações de trabalho na primeira metade dos anos 80, seguida de uma rápida flexibilização nos anos posteriores.

### 3.1 Suécia

O sistema de representação sueco está organizado a partir de três centrais de trabalhadores e uma central de empregadores. Os trabalhadores são representados pela LO, que congrega os operários, pela TCO que reúne os empregados, e pela SACO, que incorpora os assalariados com formação universitária. Essas centrais estão articuladas a sindicatos organizados a partir dos setores produtivos. Desde meados dos anos 50, os operários, através da LO, negociam centralizadamente com a central patronal (SAF). O sistema de negociação coletiva esteve articulado ao Estado, à medida que as *centrais estavam representadas em lugares de responsabilidade de várias instâncias estatais e, também, porque aí exerciam em certa medida prerrogativas estatais*.<sup>13</sup> Essa forma de organização dos interesses mantinha estreitas relações entre as esferas da política geral e da política sindical e entre a política salarial, a política econômica e a política de previdência.

A ação sindical dos trabalhadores teve como base a política de solidariedade salarial, que funcionava com um fundamento de ideologia sindical. Essa política propunha salários iguais para trabalhos iguais e a redução das diferenças salariais. Assim, ela continha dois elementos: *a equidade salarial e uma estrutura salarial harmonizada*.<sup>14</sup>

Nos anos 80, os sindicatos passaram a defender acirradamente que a rentabilidade de uma empresa particular não se constituía no determinante do crescimento da produtividade da economia, cabendo a ela ser um elemento macropolítico, um meio adaptado à uma política de estabilidade. Assim, a política salarial de solidariedade deveria estar articulada à uma política econômica que contemplasse: (i)

---

<sup>13</sup> Cf. R.Meidner (1993), *Succes, Faiblesses et Perspectives D 'avenir du Mouvement Syndical Suedois*, Ires/Fondation Friedrich-Ebert (mimeo.), Paris; e, também, G.Standing (1988), *Unemployment and Labour Market Flexibility: Sweden*, Genebra, OIT.

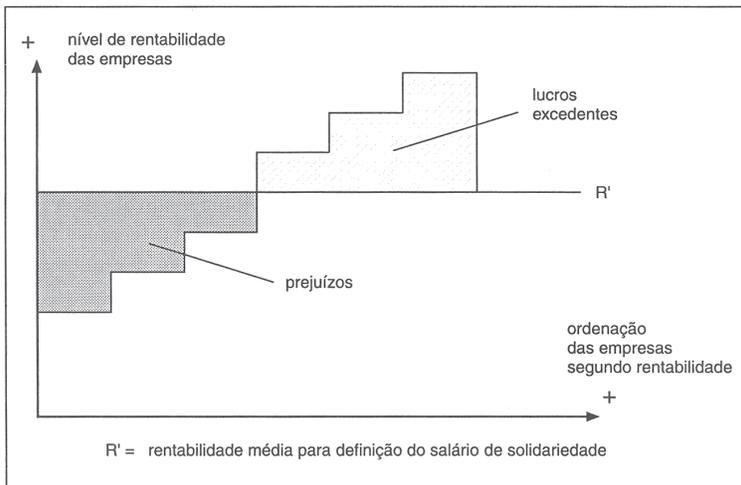
<sup>14</sup> Cf. R.Meidner, op. cit.

o pleno emprego, garantido por uma política pública ativa de emprego que resolvesse o problema de ocupação dos trabalhadores pertencentes às empresas não-rentáveis; (ii) uma taxaço dos superlucros obtidos pelas empresas de alta rentabilidade, para que pudessem ser transferidos para os trabalhadores sem emprego ou empregados em empresas não-rentáveis. Portanto, a política de solidariedade exigia um Governo que satisfizesse as reivindicações de uma política ativa do trabalho e que adotasse medidas de limitação dos ganhos privados.

Segundo as palavras de R.Meidner, *observado de um ponto de vista político, esse jogo em equipe do Estado e dos sindicatos conduziu ... ao neocorporativismo: os sindicatos exerceram uma forte influência sobre a política econômica, não para defender seus próprios interesses, mas porque seus objetivos abarcavam os objetivos do movimento político operário.*<sup>15</sup>

A constituição do fundo salarial que permitisse fazer a transferência dos superlucros em favor dos trabalhadores inseridos nas empresas não-rentáveis foi proposta pela LO, e, após uma longa e intensa discussão, realizada pelo Governo de maneira atenuada no período de 1984-1991. A constituição do fundo fazia parte da lógica de modernização concertada da economia sueca. Isto é, parte dos ganhos de produtividade (eficiência) obtidos pelas empresas dos setores dinâmicos seria transferida aos trabalhadores e para as empresas de mais baixa rentabilidade, garantindo-se, desta maneira, um certo nível médio de salário e de lucro para o conjunto da economia. Considerava-se, portanto, que essa política possibilitaria ampliar a capacidade competitiva industrial e alcançar o pleno emprego, bem como constituiria um instrumento de estabilidade dos preços.

Figura 2: Política de solidariedade



Fonte: R. Meidner, op. cit.

<sup>15</sup> Cf. R. Meidner, op. cit.

Um último e importante aspecto dessa política era a manutenção da solidariedade entre os diversos segmentos de trabalhadores. Os frutos da relação de trabalho cooperada conseguidos com o processo de modernização seriam repartidos pelo conjunto da sociedade, garantindo emprego e/ou propiciando renda adequada aos trabalhadores expulsos pela racionalização produtiva.

A política salarial vigente no pós-guerra e a modernização regulada nos anos 80 defendida pelos sindicatos são contestadas crescentemente pelos empregadores. Em primeiro lugar, as negociações coletivas centralizadas, que anteriormente eram concebidas como um instrumento vantajoso por ambas as partes, passam a ser relegadas a um segundo plano pelos empregadores. Estes se retiram das negociações coletivas, optando pelas negociações locais.<sup>16</sup> O avanço dessa conduta é facilitado pela modernização produtiva, pelas deslocalizações de plantas e pelo grau de internacionalização das grandes empresas suecas, que têm gerado fortes ajustamentos nos níveis de emprego e, portanto, jogado os sindicatos numa posição defensiva. De outro lado, os próprios trabalhadores passaram a pressionar as centrais para que estas abrissem espaço para a negociação direta no nível das empresas, como forma de garantir o nível de emprego.

Dessa maneira, vai-se desarticulando o sistema de relações de trabalho amparado em um jogo fortemente amarrado entre Estado, trabalhadores e empresas. As políticas de emprego, salarial e previdenciária passam a ser bombardeadas por ambos os lados. O neocorporativismo sueco como expressão de um sistema de relações socioeconômicas regulado dá espaço à difusão de um outro tipo de neocorporativismo, centrado nos interesses imediatos das empresas e seus trabalhadores, transformando-se numa forma de representação de interesses mais próxima daquela descrita na Figura 1.

Esse movimento tem ganho velocidade durante a recessão atual. Entre 1991 e 1993, a economia sueca tem conhecido quedas em seu PIB, numa situação de baixa inflação e superávit comercial (ver Tabela 1). O efeito sobre o mercado de trabalho tem sido claramente negativo, seja através de uma forte contração do emprego industrial, seja pelo crescimento rápido da taxa de desemprego, que passou de 1,5% para 8,2% entre 1990 e 1993. A deterioração das condições de funcionamento do mercado de trabalho na recessão tem sido determinada fundamentalmente pela queda dos níveis de emprego, já que se tem verificado uma contração da PEA durante o período.

A redução da dimensão ocupacional do mercado de trabalho está relacionada ao processo de modernização das empresas industriais. Essa racionalização produtiva fez com que o peso relativo do emprego industrial caísse de 28,7% para 23,2% entre 1990 e 1993; ao mesmo tempo ela tem produzido alterações no sistema de relações de trabalho, reforçando os níveis micro de negociação entre trabalhadores e empresas. Assim, vai-se conformando o novo padrão de negociação focalizado ao nível das empresas. Esse processo tem-se consolidado segundo a visão das for-

---

<sup>16</sup> Cf. R. Meidner, *op. cit.* Cf. M.Paci, *op. cit.*

mulações contratuálistas, estabelecendo relações de trabalho cooperadas e adequadas a um padrão flexível de organização da produção. Pode-se dizer que tais modificações tendem a aproximar a estrutura sueca de negociações coletivas aos sistemas de relações de trabalho encontrados nos países europeus ocidentais sem tradição social-democrata.

### 3.2 Itália

Apesar de esse país já contar com uma estrutura industrial razoavelmente complexa nos anos 20, foi somente depois da Segunda Guerra Mundial que a Itália conheceu um desenvolvimento e um desdobramento industrial importante. Esse processo teve um caráter dual, que resultou num padrão de desenvolvimento industrial assentado em uma estrutura produtiva moderna na região Centro-Norte – com grandes inter-relações com a economia internacional – e na manutenção de um *mezzogiorno* com uma estrutura produtiva relativamente estagnada.

Tabela 1: Indicadores de desempenho econômico – França, Itália e Suécia, 1985-1986

	Anos					Variação anual(% ou absol.)			
	1985	1990	1991	1992	1993	85-90	1991	1992	1993
<b>França</b>									
PIB	100	118	119	120	119	3.3	0.8	1.2	-0.9
IPC	100	117	120	123	126	3.1	3.2	2.4	2.0
BC (1)		(1.1)	(0.7)	o					
WI(2)	6695	6488	6033	5854	5613	-207	-455	-179	-241
<b>Itália</b>									
PIB	100	117	118	119	118	3.2	1.2	0.8	-0.7
IPC	100	118	122	124	129	3.3	3.3	1.9	3.8
BC (1)		O.O	O.O	0.2					
WI(2)	6896	6840	6916	6850	6737	-56	76	-66	- 113
<b>Suécia</b>									
PIB	100	112	111	109	106	2.3	-1.2	-1.8	- 2.1
IPC	100	130	137	143	149	5.4	5.5	4.2	4.3
BC(1)		1.1	2.1	2.4	3.8				
WI(2)	1283	1314	1251	1130	1008	31	-63	-121	-122

Fonte: OCDE.

Obs.: (1) Balança comercial -superávit ou déficit em relação ao PIB; (2) Emprego industrial em 1.000 pessoas.

Segundo M. Paci, apesar do processo de diversificação de sua estrutura industrial, a Itália continuava a ter, no final dos anos 70, uma indústria intensiva em trabalho e tecnologicamente madura, mas com escassa capacidade de inovação tecnológica. A Itália, ao contrário dos demais países industrializados, não teve capacidade de relacionar a dinâmica dos salários a uma dinâmica de investimento caracterizada por uma forte economia de trabalho (*labour saving*) e por uma concentração produtiva. Para o autor, a concentração produtiva nacional aparece como um dado artificial resultante da intervenção política e institucional, com um garantismo da ocupação pelo setor público que gerou uma significativa rigidez das rela-

ções de trabalho. Desse modo, é compreensível que o aparato produtivo italiano tenha organizado um mecanismo amortecedor – um tipo de válvula de segurança – constituído precisamente pela proliferação das microempresas com uma função satélite e como uma zona de trabalho negro.<sup>17</sup>

O *garantismo* da ocupação esteve relacionado com o desenvolvimento do contrato coletivo no pós-guerra e com os resultados das lutas de maio de 1968. A rápida expansão econômica da primeira metade dos anos 50 fortaleceu os sindicatos e suas centrais (CGIL, CISL e UIL<sup>18</sup>), dando origem a pressões pelo estabelecimento do contrato coletivo de trabalho. É no início dos anos 60 que se estabelece um sistema de negociação articulada e comandada pelas centrais de trabalhadores e pelas representações centralizadas dos empresários – particularmente, a Cofindustria-, que tinham o poder de balizar os objetivos das negociações em nível das empresas e dos setores produtivos. Essa situação de maior regulação das relações de trabalho foi reforçada pelo movimento de maio de 1968, quando este movimento esteve amparado pelo poder público, que atuou ativamente sobre as relações de trabalho. O fortalecimento do poder das organizações dos trabalhadores traduziu-se em aumentos substantivos dos salários, facilitados pela existência de uma política salarial pública (a da escala móvel) dando marcha a um processo de redistribuição de renda.

Vários autores consideram que a instabilidade da economia internacional depois de 1973 e o elevado grau de rigidez das relações de trabalho depois de 1968 explicam as políticas de descentralização produtiva e as estratégias de investimento intensivo de capital feitas pelas empresas a partir da segunda metade dos anos 70. Essa conduta das empresas não foi desestimulada pela linha de moderação salarial adotada pelos sindicatos na segunda metade daquela década. Apesar da posição assumida pelos sindicatos, o período foi caracterizado por uma forte conflitualidade entre capital e trabalho.<sup>19</sup>

Essa situação será alterada durante os anos de recessão da primeira metade dos anos 80, quando a economia italiana conhece um movimento de forte ajustamento de sua estrutura produtiva e quando as empresas aproveitam a situação de fragilidade do movimento sindical para obter modificações significativas do sistema de relações de trabalho. Esse movimento teve como referência básica o acordo de 22 de janeiro de 1982, que *favorece uma melhor adequação entre oferta e deman-*

---

<sup>17</sup> Cf. M.Paci, *op cit.*

<sup>18</sup> A organização do movimento sindical italiano em três centrais esteve relacionada ao resultado das eleições de 1948, quando os democrata-cristãos quase conseguem maioria absoluta. A dominância dessa força política permitiu um governo não-assentado em uma aliança com as forças de esquerda, configurando uma cisão das forças progressistas. É nesse contexto que se formam a CGIL, de orientação comunista-socialista, a CISL, de tendência democrata-cristã, e a UIL, de inspiração social-reformista e republicana.

<sup>19</sup> Cf. F.Barca & M.Magnani (1989), *L'industria fra capitale e lavoro*, Bologna, Il Mulino; e C.Ciccarone & C. Gnesutta (1993), *Conflitto di strategia, economia e società italiana negli anni 80*, Roma, Nuova Italia Scientifica.

Tabela 2: Indicadores de crescimento da população total e economicamente ativa — França, Itália e Suécia, 1968-1993

	pt	pia	pea	pd	po	poi	pos	pea/pia	pd/pea	poi/pea	pos/pea
<b>França</b>											
1968-72	50781	31636	20775	552	20222	7906	9555	0.657	0.027	0.381	0.460
1973-79	52902	33229	22053	974	21080	8013	10960	0.664	0.044	0.363	0.497
1980-84	54444	35236	23072	1887	21185	7303	12146	0.655	0.082	0.317	0.526
1985-90	55873	36822	23668	2394	21274	6516	13059	0.643	0.101	0.275	0.552
1990	56735	37381	24302	2205	22097	6488	12798	0.650	0.091	0.267	0.527
1991	57050	37499	24481	2348	22133	6033	12984	0.653	0.096	0.246	0.530
1992			24542	2552	21990	5854	13126		0.104	0.239	0.535
1993			24615	2911	21704	5613	13168		0.118	0.228	0.535
<b>Itália</b>											
1968-72	53676	35042	20300	1170	19130	7483	7655	0.579	0.058	0.369	0.377
1973-79	55600	36245	21008	1406	19602	7572	8808	0.580	0.067	0.360	0.149
1980-84	56673	37945	22312	1964	20348	7454	10273	0.588	0.088	0.334	0.460
1985-90	57382	39543	23480	2719	20761	6797	11854	0.594	0.116	0.289	0.505
1990	57647	39737	23966	2751	21215	6840	12412	0.603	0.115	0.285	0.518
1991	57114	39381	24063	2653	21410	6916	12671	0.611	0.110	0.287	0.527
1992			24069	2798	21271	6850	12670		0.116	0.285	0.526
1993			22604	2360	20244	6737	11999		0.104	0.298	0.531
<b>Suécia</b>											
1968-72	8029	5253	3904	85	3819	1485	2022	0.743	0.022	0.380	0.518
1973-79	8219	5273	4136	81	4055	1421	2377	0.784	0.020	0.344	0.575
1980-84	8324	5364	4355	123	4231	1299	2702	0.812	0.028	0.298	0.620
1985-90	8429	5433	4468	88	4380	1298	2910	0.822	0.020	0.290	0.651
1990	8559	5502	4577	69	4508	1314	3045	0.832	0.015	0.287	0.665
1991	8617	5525	4552	121	4431	1251	3032	0.824	0.027	0.275	0.666
1992			4464	214	4250	1130	2977		0.048	0.253	0.667
1993			4320	356	3964	1008	2814		0.082	0.233	0.651

Fonte: OCDE.

Obs.: pt — população total; pia — população em idade ativa; pea — população economicamente ativa; pd — população desempregada; po — população ocupada; poi — população ocupada na indústria; pos — população ocupada nos serviços.

da de trabalho (*procedimentos mais flexíveis do pagamento do trabalho, reforma do tempo parcial, institucionalização dos contratos com finalidade de formação, mobilidade, ..*), modulação da jornada de trabalho e início da desindexação salarial<sup>20</sup>, e foi reforçado pelo acordo tripartite Estado-trabalhadores-empresários de 1983, o qual era caracterizado pela lógica da moderação salarial e pela neutralização dos mecanismos de indexação salarial. Essas alterações se completam com um referendo pela suspensão da política salarial da escala móvel em 1985. A desindexação dos salários e a menor regulação pública das relações de trabalho estavam relacionadas à política econômica e industrial voltada para o combate à inflação, à redução do déficit público e ao aumento da capacidade competitiva da indústria italiana executada no governo de Benedito Craxi.

Uma outra lógica de organização das relações de trabalho emerge na segunda metade da década passada. A noção de contrato coletivo como um sistema fortemente regulador das relações de trabalho em diferentes níveis (nacional e regional, inter e intra-setorial e inter e intra-empresas) é superada por uma outra noção, fundada na organização de um sistema de parâmetros gerais para a orientação das negociações em nível dos setores produtivos e das empresas. Essa nova noção de contrato coletivo desenvolve-se em um contexto de menor regulação pública. Assim, observa-se uma crescente dominância das negociações locais, dando origem a uma estrutura de representação de interesses neocorporativista. Essa nova prática reforça a tradicional dualidade da economia italiana – entre norte e sul, entre a situação de garantia-inserção e a de não-garantia-exclusão, entre segmentos modernos e atrasados.

A recessão dos anos 90 tem reforçado essa tendência de focalização das negociações coletivas. A queda do PIB tem-se traduzido em desemprego e em redução do emprego industrial (ver Tabelas 1 e 2), e, pela primeira vez, em crise dos distritos industriais.<sup>21</sup> Nesse contexto, tem-se observado o crescimento da prática da negociação direta.<sup>22</sup> Os impactos da racionalização produtiva das grandes empresas sobre o mercado de trabalho têm sido relativamente limitados, em razão de essas empresas já terem realizado um grande ajuste de seus estoques de mão-de-obra durante a década passada. Assim, a redução da ocupação industrial tem estado relacionada à crise das empresas pequenas e médias ligadas aos setores tradicionais da economia.

---

<sup>20</sup> Cf. Cesos (1985), *Le relazioni sindacali in Italia, rapporto 1983-84*, Roma, Edizioni de Lavoro.

<sup>21</sup> O forte desenvolvimento dos distritos industriais contribuiu para a redução dos conflitos de trabalho e para o desenvolvimento das relações de trabalho na segunda metade dos anos 80. Ao mesmo tempo em que as grandes empresas racionalizavam e desempregavam mão-de-obra, os distritos industriais apareciam como local privilegiado de absorção dos trabalhadores expulsos. Esse fenômeno foi possível graças ao fato de a racionalização e de os distritos industriais estarem concentrados na região Centro-Norte do país. Nos anos 90, esse movimento harmônico é rompido, em razão de que a crise se abate também sobre os distritos, rompendo sua capacidade de absorção crescente de mão-de-obra.

<sup>22</sup> Cf. Cesos (1994), *Le relazioni sindacali in Italia, rapporto 1992-93*, Roma, Edizioni de Lavoro.

### 3.3 França

A experiência francesa constituiu-se num exemplo bastante particular de evolução das relações de trabalho nos anos 80. A vitória socialista no início da década estava referenciada numa proposta de modernização produtiva regulada a partir das políticas públicas industrial e de emprego. Indo contra a maré da desregulamentação econômica, comandada internacionalmente pelos governos Thatcher e Reagan, o novo governo francês considerava ser necessário distribuir os frutos da modernização e da racionalização produtiva entre empresas e trabalhadores, garantindo a estes um maior nível de emprego e salários e àquelas uma melhor rentabilidade e maior capacidade competitiva internacional. Além disso, a política de modernização permitiria romper o processo inflacionário que estava relacionado à situação de estagnação produtiva.

A proposta socialista encontrava um sistema de representação patronal e dos trabalhadores fragilizado já nos anos 60. A economia francesa havia começado a encontrar dificuldades em manter o processo de desdobramento de sua estrutura produtiva, situação que havia sido reforçada pelos conflitos entre capital e trabalho da segunda metade daquela década. Um movimento de burocratização havia também marcado as três principais centrais sindicais (CGT, CFDT e FO) – ao mesmo tempo que se manifestava em uma forte divisão e sectarização entre elas. Dessa maneira, a negociação coletiva conheceu um movimento inercial durante os anos 70, caracterizado por um progressivo esvaziamento da representação sindical. Em contrapartida, o Estado exercia uma forte regulação das relações de trabalho, no que se referia aos processos de demissão e contratação de mão-de-obra, ao uso do tempo de trabalho e à determinação dos salários. Era forte, inclusive, a ação do Estado na regulação do sistema de representação sindical, sendo regida por lei a existência de delegados de pessoal, dos comitês de empresa, e de seção sindical nas empresas.<sup>23</sup>

O governo socialista do início dos anos 80 buscou aprofundar esse sistema de relações de trabalho. Sua proposta era a de manter as regras e normas existentes e promover uma política pública de redução do tempo de trabalho. Em sua concepção, a economia francesa requeria um processo de modernização produtiva que criasse uma dinâmica de crescimento da produtividade, a qual se constituiria no fundamento de combate do processo inflacionário e do desemprego. O governo considerava que a elevação da rentabilidade das empresas e da produtividade criariam as condições para um novo período de crescimento sem inflação, que articulado a uma política de redução do tempo de trabalho dariam conta dos problemas de emprego.

Assim, a política econômica articulava uma política industrial de modernização da estrutura produtiva a uma política monetária austera de valorização do franco

---

<sup>23</sup> Cf. estudo sobre a França em Ires (1992), *Syndicalismes, dynamique des relations professionnelles*, Dunod, Paris.

e de controle das finanças públicas. A busca da maior competitividade não se devia dar de maneira considerada espúria, via desvalorização do câmbio ou via mecanismos inflacionários, mas através de um efetivo incremento do grau de eficiência da economia. Nesse sentido, a política industrial ocupava um lugar-chave na proposição socialista.

A política de emprego centrava-se na redução da jornada de trabalho. Inspirado no acordo intersindical de 1981, o governo pensava adotar uma política de redução generalizada da jornada legal de trabalho de 40 para 35 horas, entre 1981 e 1985. A proposta visava fazer simplesmente a redução da jornada sem permitir uma flexibilização de seu uso. Além disso, o governo considerava que as negociações coletivas dariam dinâmica a essa política.

Em suma, o novo governo deseja aprofundar a regulação estatal tanto no campo econômico como no social. Compreendia que essa via de reorganização econômica possibilitaria uma recuperação da eficiência da economia francesa com repartição mais justa dos ganhos. Entretanto, a realidade se mostrou bastante diferente. A fragilidade dos sindicatos e a necessidade das empresas de avançar seu processo de racionalização produtiva minavam a legitimidade governamental e sua capacidade de executar a política proposta. Em 1985, a derrota eleitoral traduziu-se na impossibilidade de manutenção do projeto de modernização regulada<sup>24</sup> e uma nova orientação política é adotada.

Em primeiro lugar, abandona-se a ideia de modernização produtiva regulada pela política industrial. A partir daí, a proposta era reduzir a regulação estatal, permitindo às empresas deslançarem seus programas de racionalização.

Ao Estado caberia garantir o rigor das contas públicas com o objetivo de combater o processo inflacionário. Além disso, ele deveria reduzir seu controle sobre o mercado e as relações de trabalho, abrindo espaço para uma efetiva e positiva reestruturação do mundo do trabalho francês. Nesse sentido, a política de redução generalizada da jornada de trabalho foi substituída por uma política de negociação setorial – ou mesmo ao nível das empresas – com flexibilização no uso do tempo de trabalho. A nova orientação foi materializada, nos anos de 1986-1987, pela aprovação de leis que tomaram possível a modulação da jornada de trabalho e a contratação mais generalizada de mão-de-obra por tempo determinado, continuando a proibir a demissão sem justificativa, mas permitindo desde então uma demissão por causa econômica, sem nenhuma averiguação por parte do Estado, o que na prática se traduzia por uma maior liberdade para as empresas, pela ausência mesma de critérios objetivos que justificassem os procedimentos dos empresários. É a prática das demissões “justificadas”. Em suma, o governo enquadra sua política de emprego no rumo dos ventos dos anos 80. Assim, ele realiza a flexibili-

---

<sup>24</sup> No sistema parlamentar francês, as eleições presidenciais ocorrem a cada sete anos e as legislativas a cada quatro. Em 1981, a proposta socialista conseguiu eleger o presidente, a maioria na Assembleia Nacional e, por consequência, o primeiro-ministro. Em 1985, os socialistas perderam a maioria na Assembleia e um primeiro-ministro conservador é indicado. Assim, inicia-se um governo de coabitação e observa-se uma mudança na orientação da política econômica.

zação do mercado de trabalho e das relações de trabalho na segunda metade da década.

O impacto imediato dessas medidas foi bastante limitado. Em primeiro lugar, porque o retomo ao crescimento permitiu que as empresas realizassem a reorganização produtiva sem gerar grandes volumes de demissão e, portanto, sem explicitar os efeitos do processo sobre suas estruturas ocupacionais. Em segundo lugar, a flexibilização do mercado de trabalho não se traduziu em um acirramento dos conflitos trabalhistas em razão da fragilidade dos sindicatos e da falta de vigor das negociações coletivas no país. De fato, a extensa regulação estatal das relações de trabalho na França decorria fundamentalmente da existência de um Estado forte, centralizador e autocrático, em vez de ser determinada por uma pressão do movimento sindical.

Os efeitos da desregulação das relações de trabalho aparecem de modo mais claro durante a recessão do início desta década, quando as empresas começaram uma nova onda de racionalização produtiva. Apesar da recuperação da rentabilidade e do incremento de produtividade obtidos pelas empresas francesas durante a década passada, sua posição relativa nos mercados internacionais não melhorou significativamente. Podemos dizer que os ganhos de eficiência, ao serem obtidos em uma economia mais globalizada e em uma conjuntura em que todos os países buscaram melhorar a eficiência de sua estrutura industrial, têm tomado muito difícil a possibilidade de uma economia obter vantagens competitivas duradouras. As grandes exceções foram a Alemanha e o Japão, que já tinham adquirido capacidade competitiva estrutural nos anos 70 e aproveitaram essa posição vantajosa durante a década passada. No caso da França, da Itália e da Suécia, é possível pensar que os ganhos absolutos não foram suficientes para mudar a posição relativa de cada um deles na corrida econômica existente entre os países industrializados. Dessa maneira, a recessão dos anos 90 impôs uma nova rodada de racionalizações produtivas, que tudo indica estar sendo muito mais profunda.

Nesse contexto, as empresas francesas aproveitam os expedientes permitidos por lei e ajustam definitivamente seus níveis de emprego e reorganizam suas estruturas ocupacionais. Programas de redução do contingente de empregados têm sido a regra adotada pelas grandes empresas, gerando uma exacerbação momentânea dos conflitos trabalhistas, em que o corporativismo tradicional aparece como norma da ação sindical.

A nova onda racionalizadora encontra respaldo na política econômica. Os programas de privatização e de austeridade do gasto público em uma situação de baixa inflação reforçam os argumentos favoráveis à conduta adotada pelas empresas e de flexibilização das relações de trabalho. Em geral, defende-se que, ganho o *round* inflacionário, é preciso enfrentar os problemas competitivo e do desemprego, que serão superados caso os sindicatos aceitem salários e condições de trabalho compatíveis com a atual situação econômica. Afirma-se, ainda, que a resistência sindical posterga o ajustamento e prolonga a recessão e o desemprego.

Dois aspectos desse debate merecem análise. O primeiro deles refere-se ao papel das negociações coletivas nesse movimento de racionalização produtiva. Co-

mo dissemos, na França as relações de trabalho já foram flexibilizadas e as negociações coletivas, em decorrência da fragilidade sindical, tenderam para o corporativismo, fortalecendo o processo de focalização – ou individualização. Assim, as negociações se dirigiram para um padrão de contratualidade das relações de trabalho compatível com a orientação demandada pelas empresas. Em segundo lugar, o discurso das empresas não tem corroborado as afirmações feitas pela representação política e pelas análises acadêmicas. Estas argumentam que cabe aos sindicatos aceitar o sacrifício de curto prazo como moeda de troca para a obtenção de um nível de emprego mais elevado no futuro. Ao mesmo tempo, as empresas afirmam ser necessário o sacrifício, mas ausentam-se completamente de falar ou de se comprometer sobre compromissos futuros. Tudo indica que elas não consideram que haverá uma recomposição do nível de emprego, transferindo os custos do desemprego para os sindicatos.

#### 4. CONCLUSÃO

A análise mais geral das transformações das relações de trabalho nos últimos vinte anos e a apresentação do processo em algumas experiências nacionais mostram a emergência de um padrão de negociação coletiva focalizado e individualizado, regido pelo princípio da contratualidade das relações de trabalho. A crescente dominância das negociações diretas é inquestionável, e as informações sugerem que esse processo se realiza nos diversos países, independentemente das especificidades nacionais. Assim, o neocorporativismo social-democrata sueco e os antigos sistemas de negociação centralizados da França e da Itália têm dado lugar a um corporativismo mais clássico, em que os interesses imediatos da empresa e dos trabalhadores comandam a dinâmica da negociação. Essa tendência tem gerado múltiplos efeitos sobre o mercado de trabalho.

O primeiro e mais evidente deles é a geração de uma nova segmentação do mercado de trabalho, marcada pelo desenvolvimento de relações mais instáveis e precárias de emprego. Crescentemente, os contratos de trabalho por tempo indeterminado, independentemente do nível de qualificação do trabalhador, são substituídos pelas empresas pelos contratos por tempo determinado. Verifica-se, dessa maneira, uma externalização dos mercados de trabalho internos, borrando uma certa forma de estruturação do mercado e das relações de trabalho que foi fundamental para o estabelecimento das negociações coletivas e da regulação estatal, dominante até meados dos anos 70.

A precarização das relações de trabalho se implanta, desse modo, no interior das empresas, permitindo que estas ganhem autonomia na definição das regras e normas de gestão do trabalho. Consolida-se uma política salarial interna às empresas que se apoia na exploração multivariada de inúmeros mecanismos de diferenciação das relações de trabalho, como: a flexibilização (modulação) no uso do tempo de trabalho, mudança na fórmula de determinação dos salários e das vantagens sociais, diferenciação das condições de trabalho, transformação da estabilida-

de do emprego e da possibilidade de promoção em privilégios ... A brutal queda nos níveis de sindicalização é um claro sinal da fragmentação do mundo do trabalho. Por outro lado, é visível a face discriminatória dessa política por sexo, idade e etnia.

Amplia-se o poder das empresas em selecionar certas categorias de trabalhadores em detrimento de outras. Os homens em detrimento das mulheres e dos jovens e os brancos em detrimento dos idosos e dos negros. A raridade do emprego em um contexto de individualização (contratualidade) das relações de trabalho permite uma seleção segundo grupos sociais, nacionalidade, condição legal do trabalhador etc., e a expulsão dos não-selecionados para mercados não-protégidos socialmente ou para as situações de desemprego prolongado ou de inatividade. É indubitável a faceta excludente dos processos de contratualidade das relações de trabalho, bem como a precarização das condições de trabalho daqueles que conseguem se manter inseridos produtivamente.

Essas modificações são mais visíveis nas economias europeias ocidentais, independentemente das diferenças nacionais. A existência de um sistema de *welfare state* mais desenvolvido nesses países exigiu profundas mudanças nos sistemas de regulação dos mercados de trabalho (flexibilização) para que fosse possível iniciar o movimento de contratualidade das relações de trabalho.

A racionalização socioeconômica foi justificada pela necessidade de combater o processo inflacionário, de recompor as condições para o crescimento econômico e, por consequência, de equacionar o problema do desemprego, cujo nível e duração cresciam rapidamente em quase todos os países. Observa-se que o processo inflacionário foi contido graças à execução rígida de políticas monetárias austeras, que, no entanto, não foram capazes de gerar uma recuperação sustentada das condições de competitividade industrial e de crescimento econômico e, menos ainda, de solucionar os problemas de emprego e desemprego.

A contratualidade das relações de trabalho expressou-se em uma fragmentação das estruturas ocupacional e social. O acesso a um emprego tem-se tomado cada vez mais restrito e a condição de emprego cada vez mais instável. Pode-se afirmar que a inserção produtiva precária e a exclusão social têm sido a outra face do fenômeno de modernização das relações de trabalho compatível com um mundo econômico mais globalizado, mas que apesar das mudanças observadas nas relações de trabalho, não parece ter estabelecido as condições para um crescimento mais sustentado, superando assim o problema do desemprego.

