

REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL — ANOS DE 1990

PRODUCTIVE REORGANIZATION AND LABOR FLEXIBILITY IN BRAZIL DURING THE 1990'S

Daniel Arias Vazquez^(*)

RESUMO

Este artigo pretende ampliar o debate sobre as transformações no mercado de trabalho desencadeadas no final do século XX, analisando a exacerbação da concorrência, as estratégias de racionalização produtiva das empresas e o movimento de flexibilização do mercado de trabalho no Brasil, o qual segue a tendência internacional de desestruturação dos sistemas nacionais de regulação das relações de trabalho, com o objetivo de aumentar a produtividade e a competitividade das empresas frente à globalização econômica. As conclusões deste trabalho revelam que a flexibilização das relações de trabalho não foi capaz de gerar empregos, ao contrário, os resultados deste processo mostram a piora das condições de trabalho, a ampliação do desemprego e a necessidade de um novo contrato social entre capital e trabalho.

Palavras-chave: flexibilização, relações de trabalho, emprego, concorrência e racionalização produtiva.

ABSTRACT

This article intends amplifying the debate toward labour market's changes since 1980. Under the aim of the increasing productivity and competitiveness of the enterprises in the context of globalized economy, I analyze during the last years of the XX Century the stiff competition, the companies' strategies of rationalizing the production and the Brazilian labor market's flexibilization process. We conclude, as other specializes studies on these theme, that the flexibilization of the labour relations do not generate jobs, on the contrary, labour conditions in general got worse, the unemployment enlarged and it is clear that a re-new social contract between capital and labor is need.

Key words: flexibilization, labour relations, employment, competition and rationalizing production.

(*) Doutorando em Desenvolvimento Econômico pelo Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas, professor do Departamento de Economia da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo e da Universidade Católica de Santos, e-mail: danielv@cebrap.org.br.

INTRODUÇÃO

O objetivo deste trabalho é debater as transformações recentes no mercado de trabalho, adotando como eixos de análise a concorrência internacional, as medidas de reorganização produtiva das empresas e suas implicações sobre os sistemas nacionais de regulação das relações de trabalho (STR).

Na primeira parte deste trabalho, pretende-se discutir as conseqüências da globalização econômica e da concorrência internacional que orientaram a reestruturação produtiva das empresas, em busca de maiores ganhos de produtividade e maior competitividade nos mercados interno e externo.

Na segunda parte são tratadas as estratégias de descentralização das negociações coletivas e da desregulamentação dos sistemas nacionais de relações de trabalho que foram adotadas para flexibilizar a estrutura ocupacional (uso do trabalho), a jornada de trabalho (tempo) e a remuneração dos trabalhadores (salários). Esta flexibilização da regulação sobre o mercado de trabalho era reivindicada pelas empresas, tendo em vista a emergência de um sistema produtivo mais flexível, submetendo o compromisso entre capital e trabalho estabelecido pelo sistema nacional de relações de trabalho às exigências da concorrência desregulada.

Na terceira parte deste trabalho realiza-se uma breve análise das transformações nas relações de trabalho no Brasil ocorridas nos anos 90, analisando as mudanças institucionais adotadas em conformidade com a tendência internacional de desregulamentação do mercado de trabalho e flexibilização dos direitos sociais.

1. NOVA ORDEM ECONÔMICA E CONCORRÊNCIA INTERNACIONAL

A reorganização econômica, iniciada a partir do final da década de 70, manifesta-se por meio de um processo de desarticulação das relações estabelecidas pelo padrão de desenvolvimento da chamada idade de ouro do capitalismo, o qual buscava condicionar as regras do mercado ao crescimento econômico e à garantia do pleno emprego.

Os trinta anos gloriosos apresentavam três pilares básicos firmados no sistema de Bretton Woods. O primeiro consistia na possibilidade de alterar o câmbio, reorientando o movimento na balança de pagamentos por meio de mudanças na política cambial, passando de um câmbio fixo para um outro ajustável. O segundo eixo permitia o controle sobre os fluxos de capitais internacionais, protegendo os países contra a volatilidade dos capitais financeiros. O terceiro trata-se da criação de um fundo para controles dos déficits temporários no balanço de pagamentos, constituindo o Fundo Monetário Internacional (FMI).

Este período foi marcado pelo grande crescimento econômico em todos os países do capitalismo avançado. Este crescimento permitiu a elevação dos ganhos de produtividade baseada em mudanças tecnológicas e nas alterações nos processos produtivos das empresas. Os ganhos de produtividade eram repassados aos salários (relação salarial fordista); e

assim, o padrão de desenvolvimento do pós-guerra “renovou a relação salarial e o padrão de consumo e rearticulou-os com os padrões tecnológicos e produtivos emergidos da Segunda Revolução Industrial” (MATTOSO, 1995, p. 35).

Os limites impostos aos fluxos de capitais financeiros internacionais, o controle do comércio internacional e o aumento da massa salarial dos trabalhadores garantiram mercado interno de produtos de massa, possibilitando o desenvolvimento da produção nacional e a evolução do consumo das classes trabalhadoras. Segundo *Aglietta*, a manutenção do poder de compra da massa salarial garante a continuidade de um processo de consumo dominado pelas mercadorias produzidas em massa, evitando uma deficiência cumulativa da demanda efetiva.

A força dos trabalhadores, devido à dinâmica econômica de crescimento e ao pleno emprego, garantia maior poder de barganha para os sindicatos, permitindo que os ganhos de produtividade fossem apropriados pelos trabalhadores por meio de repasses aos salários e redução da jornada de trabalho. Por outro lado, a apropriação pelo Estado resulta em aumento do emprego público e dos gastos em políticas sociais, consolidando a intervenção pública na economia e o desenvolvimento do *Welfare State*.

A política econômica keynesiana permitiu um elevado crescimento econômico entre os anos 50 e 70, o investimento era viabilizado por meio de crédito bancário com reduzidas taxas de juros e dos elevados gastos públicos, os quais transformaram-se em aumento da produção e do emprego, sem implicar na elevação da dívida pública, pois havia crescimento do produto nacional.

O esgotamento do prolongado desenvolvimento econômico do pós-guerra foi resultado do desgaste dos impulsos dinâmicos do padrão de industrialização, com o enfraquecimento da capacidade dinâmica do progresso técnico, a maior saturação de mercados internacionalizados, o sobreinvestimento generalizado, a crescente financeirização da riqueza produzida, o enfraquecimento da hegemonia norte-americana e, por fim, a elevação dos preços do petróleo em 1973⁽¹⁾.

O modelo de desenvolvimento do pós-guerra era defendido enquanto havia um elevado crescimento econômico, sem aumento da dívida pública e com inflação baixa. Porém, com o final do período de reconstrução do pós-guerra, o ritmo do crescimento desacelerou, acompanhado do aumento da inflação e da dívida pública, desgastando o padrão de desenvolvimento do período de ouro do capitalismo e, conseqüentemente, abrindo espaço para argumentos de caráter liberal.

Entre eles, as teses liberais colocam que a crise do padrão pós-guerra ocorre em razão do crescente peso dos salários e dos encargos sociais, em conjunto com o aumento da carga fiscal associada à expansão do setor público durante o período de crescimento, fatores estes que pressionaram a lucratividade e rentabilidade e diminuíram a propensão a investir das empresas. Este argumento é denominado de *profit squeeze*, em que salários pressionam as margens de lucro⁽²⁾.

(1) A crise do padrão de desenvolvimento do período pós-guerra está fora do escopo de análise deste trabalho. Para isso ver *Belluzzo e Coutinho*, 1996.

(2) A idéia de que a elevação dos salários comprime, necessariamente, os lucros, defendida por Ricardo, é refutada por Marx. Primeiro, porque a base de trabalho vivo está cada vez menor, comparada com a massa dos meios de produção.

Paradoxalmente, conforme destaca *Polanyi*, os pilares que sustentavam o padrão de desenvolvimento da idade de ouro foram sendo questionados pela modernização conservadora com argumentos liberais, apesar destes pilares terem sido erguidos por um movimento de auto defesa da sociedade contra as consequências do liberalismo na segunda metade do século XIX e início do século XX.

A partir de 1979, com as vitórias dos governos conservadores em muitos países centrais, principalmente nos EUA e na Inglaterra, iniciou-se a construção de uma nova ordem de regulação econômica centrada no combate à elevada inflação por meio da redução da intervenção do Estado, do equilíbrio orçamentário e do arrocho salarial. A nova ordem econômica busca permitir a mobilidade de capitais, sob a égide da globalização financeira e da exposição das economias nacionais à concorrência externa por meio da abertura comercial e financeira, partindo do pressuposto de que a abertura econômica iria aumentar a competitividade da indústria nacional (PHILON, 1996).

Segundo *Fiori*, a competição intercapitalista em mercado desregulados e globalizados com livre mobilidade de capitais e ausência de regras internacionais, não assegura o desenvolvimento, nem muito menos a convergência entre o centro e a periferia no sistema capitalismo mundial, negando as profecias sobre a universalização e homogeneização das riquezas capitalistas.

A nova forma da concorrência internacional apresenta comportamento predatório. Em nome da competitividade, rompe-se o compromisso de solidariedade nacional entre empresas e trabalhadores presente nos anos dourados do capitalismo, em que parte dos ganhos em produtividade eram apropriados pelos salários e pelo Estado.

Com o acirramento da concorrência nos mercados interno e externo, as empresas buscam a valorização do capital nos mercados financeiros e por meio de inovações tecnológicas e da racionalização produtiva. Esta última visa a diminuir os custos produtivos por meio da flexibilização das relações de trabalho, aumentando a produtividade das empresas com o objetivo de fazer frente à concorrência exacerbada no mercado globalizado.

A competição acirrada orientou a reorganização produtiva das empresas, as quais procuram diminuir seus custos produtivos por meio da reestruturação organizacional e da redução dos custos com a mão-de-obra. Dessa forma, as empresas pressionam os Estados para flexibilizar os sistemas nacionais de relações de trabalho, permitindo uma negociação direta entre empresas e seus trabalhadores e uma desregulação do mercado de trabalho.

2. REORGANIZAÇÃO PRODUTIVA E DESREGULAMENTAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO

A globalização econômica expõe as empresas à concorrência internacional fazendo com que os ganhos de produtividade fossem buscados a qualquer preço por meio da reorganização produtiva das empresas. O aumento da produtividade pode ser alcançado por meio de mudanças tecnológicas e/ou organizacionais. De um lado, a inovação tecnológica

Segundo, porque a mais-valia mostrou-se ser uma relação aberta, com uma elevada elasticidade do trabalho excedente. Terceiro, porque os salários são regulados pelo exército industrial de reserva, o qual cresce com o processo de acumulação capitalista.

envolve maiores riscos e recursos, em contrapartida, os novos métodos organizacionais envolvem menores riscos e são reversíveis, o que faz com que as empresas optem, com mais frequência, por uma reestruturação produtiva. Ambas as mudanças alteram a relação entre capital e trabalho, garantindo aumento de produtividade por meio da redução dos custos da mão-de-obra e da terceirização das partes menos lucrativas do processo produtivo.

Para *Mattoso* (2000), a racionalização produtiva, quando observada em uma empresa, setor ou região (visão microeconômica), pode se refletir em supressão de empregos, porém não determina, *a priori* e por si só, o resultado do nível de emprego no âmbito nacional (visão macroeconômica). O aumento da produtividade pode significar mais emprego, consumo, tempo livre e desemprego, dependendo da escolha social realizada que é capaz de determinar a distribuição dos ganhos de produtividade entre empresas, trabalhadores e Estado.

No período de ouro do capitalismo, observaram-se elevados níveis de produtividade acompanhados de baixas taxas de desemprego, quando não de pleno emprego; isto foi possível graças à regulação do sistema produtivo e, especialmente, devido à expansão da produção, do emprego público e com a redução do tempo de trabalho. Em contrapartida, no período atual, os ganhos de produtividade são acompanhados pelas altas taxas de desemprego, registradas em todo o mundo. Esta relação deve-se ao próprio modelo de desenvolvimento marcado pela globalização financeira e desregulação do mercado de trabalho, em detrimento do aumento da produção, dos salários e do emprego, “enfraquecendo o círculo virtuoso que ligava o crescimento da produtividade ao crescimento da renda e da demanda” (MATTOSO, 2000, p. 120).

Os efeitos do aumento da produtividade sobre o emprego são determinados de acordo com o ciclo econômico; por um lado, favorece o emprego em períodos de expansão econômica, e por outro, em períodos de crise pode resultar em supressão de postos de trabalho. Tendo em vista o baixo crescimento econômico dos anos 80 e 90, os ganhos de produtividade são traduzidos em uma diminuição do emprego industrial, onde predominava o emprego formal.

A redução do emprego ocorre em duas vias. De um lado, a competição acirrada elimina as empresas menos competitivas, reduzindo postos de trabalho. Por outro, a concorrência faz com que as empresas busquem diminuir a quantidade de trabalho vivo por meio de inovação tecnológica e mudanças organizacionais, as quais visam a reduzir os custos produtivos e maximizar a utilização do trabalho. Quanto à relação entre tecnologia, produtividade e emprego, deve-se ressaltar que as inovações sempre realizaram o seu papel histórico na sociedade capitalista de reduzir o trabalho vivo envolvido na produção, aumentando a produtividade e a competitividade da empresa inovadora em relação aos seus concorrentes em um processo de destruição criativa (SCHUMPETER, 1980). Entretanto, os resultados dessa relação passam pelas escolhas sociais que determinam as formas de regulação do sistema produtivo e de apropriação dos ganhos de produtividade.

Dentro desta conjuntura fundada na concorrência internacional desregulada, na instabilidade financeira, na incorporação de novas tecnologias e na desaceleração do crescimento econômico, as empresas procuram desestruturar os sistemas nacionais de relações de trabalho, constituídos nos países centrais no período pós 1945. Esta desestruturação

visa a flexibilizar as relações de trabalho para diminuir os custos com os encargos trabalhistas e eliminar a regulação sobre o uso, tempo e a remuneração do trabalho.

As empresas buscam flexibilizar as relações de trabalho por duas vias:

1. Descentralização das negociações, com o objetivo de estabelecer uma relação direta entre a empresa e seus trabalhadores em nível local (empresa).
2. Pressão para que os Estados Nacionais desregulem o mercado de trabalho, com o objetivo de eliminar a legislação trabalhista, facilitando a flexibilização da remuneração, do tempo e do uso do trabalho.

De acordo com *Dedecca*, as negociações coletivas no pós-guerra, amparadas pelos sistemas públicos de regulação das relações de trabalho, tinham tornado os níveis e as diferenças salariais básicas das estruturas ocupacionais objeto de *pactação*. As negociações definiam uma classificação de ocupações básicas e um piso salarial indexado aos incrementos de produtividade e às variações de preços e limites para as diferenças salariais entre ocupações. Esta experiência consolidou uma forma de determinação institucional dos salários, impondo grandes constrangimentos à execução de políticas autônomas de contratação e dispensa de mão-de-obra pelas empresas.

A teoria ortodoxa entende que a negociação coletiva e a regulação do mercado de trabalho tornaram-se excessivamente rígidas frente a um sistema de produção cada vez mais flexível, colidindo com os interesses econômicos dos empregadores, dos trabalhadores e da sociedade relativos à compressão dos lucros, ao aumento do desemprego e à estabilidade dos preços, respectivamente.

A negociação coletiva centralizada dificulta a flexibilização da estrutura ocupacional (uso do trabalho), da jornada de trabalho (tempo) e da remuneração dos trabalhadores (salários). Esta flexibilização das relações de trabalho é reivindicada pelas empresas por meio da descentralização das negociações e da desregulamentação do mercado de trabalho.

2.1. DESCENTRALIZAÇÃO DAS NEGOCIAÇÕES

A descentralização da negociação coletiva ao nível local estabelece uma relação direta entre a empresa e seus trabalhadores por intermédio dos sindicatos de empresa, ao contrário do padrão do pós-guerra, quando a negociação era realizada pelos acordos setoriais ou nacionais com a participação das empresas, trabalhadores e do Poder Público (tripartite).

As empresas querem a descentralização das negociações ao nível da empresa, pois, dessa forma, torna-se mais fácil flexibilizar o uso, o tempo e a remuneração dos trabalhadores. Com a descentralização, as empresas poderiam determinar internamente a classificação dos cargos, pois a nova estrutura produtiva exige um trabalhador polivalente, capaz de exercer diversas funções.

Da mesma forma, as empresas controlariam a gestão do tempo do trabalho, a qual corresponderia às necessidades do processo de produção de cada empresa, ajustando a

jornada de trabalho de acordo com os períodos de alta e baixa produção, sem a necessidade de aumentar as contratações e o pagamento de horas extras.

Com a descentralização das negociações, as empresas podem determinar internamente a remuneração dos trabalhadores, sem a necessidade de acordos setoriais ou nacionais. A estratégia das empresas é vincular a remuneração dos trabalhadores ao desempenho individual e ao desempenho da empresa.

As empresas conseguem pressionar os Estados Nacionais para aceitarem a descentralização devido ao baixo crescimento econômico e à competição acirrada, que exigem delas uma reestruturação produtiva, visando a reduzir os custos da produção e, com isso, elevar a produtividade e garantir maior competitividade frente a um mercado global.

As classes trabalhadoras também são pressionadas pelo aumento do desemprego, colocando os sindicatos em uma posição fragilizada nas negociações com os patrões, aceitando mais facilmente as exigências das empresas em troca da manutenção dos empregos. Esta última passa a ser a principal reivindicação dos trabalhadores em detrimento das negociações salariais e da ampliação dos direitos sociais.

Dessa maneira, as empresas conseguem descentralizar as negociações coletivas, estabelecendo uma nova relação direta entre capital e trabalho no nível das empresas. Assim, torna-se possível para as empresas controlar o uso do trabalho, determinar as remunerações e otimizar as jornadas de trabalho.

2.2. DESREGULAMENTAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO

A segunda estratégia adotada pelas empresas é a redução da intervenção do Estado nas relações econômicas e sociais. Esta retração possui três objetivos básicos:

1. Romper o processo de concorrência entre os setores público e privado pela poupança existente.
2. Contrair os gastos públicos no sentido de permitir uma redução dos custos indiretos do setor privado.
3. Reduzir a regulação pública sobre as relações de trabalho para que as empresas possam restabelecê-las em bases mais compatíveis com a nova situação econômica.

A regulação sobre o mercado de trabalho impede a livre utilização da mão-de-obra por parte das empresas, esta prevalece sobre as negociações entre empresas e trabalhadores, a fim de garantir uma proteção social mínima e direitos que não podem ser objetos de negociação. A regulação pública dificulta a flexibilidade das relações de trabalho, uma vez que a legislação impede o controle total do trabalho por parte das empresas. Dessa forma, as empresas pressionam o Estado para desregular o sistema nacional de regulação das relações de trabalho.

Por outro lado, os Estados são pressionados devido à concorrência internacional, à globalização e à ausência de normas internacionais sobre a mobilidade de capitais. De acordo com *Mattoso* (1996), ocorre uma concorrência entre os Estados Nacionais para

atrair ou garantir investimentos⁽³⁾, cedendo à pressão das empresas pela desregulamentação do mercado de trabalho, as quais buscam menores custos em salários, maior flexibilidade na contratação e sindicatos mais fracos.

A desregulamentação do mercado de trabalho permite que o acordo firmado entre empresa e trabalhadores seja posto em prática, sem uma regulação do poder público. Assim, a negociação direta em nível local prevalece, em detrimento da legislação nacional e da negociação coletiva tripartite existentes no período de ouro do capitalismo.

Tento em vista a ausência de regulamentação do Estado e a fragilidade dos sindicatos frente ao aumento do desemprego, as empresas garantem a autonomia sobre a classificação das ocupações (uso do trabalho), “internalizando” na empresa a estrutura ocupacional. As empresas tornam-se capazes de adaptar as funções à estrutura produtiva flexível, criando o trabalhador polivalente, responsável por diversas funções na empresa.

Em segundo lugar, as empresas passam a controlar a utilização do tempo do trabalho na ausência da regulação do Poder Público e com a perda do controle dos sindicatos sobre a jornada de trabalho. A partir dos anos 80, crescem os contratos de trabalho de tempo parcial e os contratos por prazo determinado nos países de capitalismo avançado, reduzindo os custos de contratação e demissão, além de reduzir os direitos sociais destes trabalhadores.

Os trabalhos de tempo parcial e determinado precarizam as relações de trabalho e aumentam a instabilidade do mercado de trabalho, reduzindo a participação do emprego formal (*standard employment relationship*), ao mesmo tempo em que crescem os trabalhos parciais, de tempo determinado, terceirizados, domiciliar e informal.

Estes tipos de contratos de trabalho precarizados são bastante utilizados pelas empresas terceirizadas, pois as grandes empresas transferem as partes da estrutura produtiva menos rentáveis para empresas de menor porte, as quais utilizam-se da contratação flexível para a redução de custos produtivos.

A modulação da jornada de trabalho elimina os “tempos mortos do trabalho”, no sentido de sincronizar o tempo de trabalho de acordo com o melhor aproveitamento dos equipamentos e a sazonalidade da atividade produtiva e do mercado. O banco de horas é o instrumento utilizado pelas empresas para otimizar o tempo de trabalho, sem implicar em custos extras para a produção.

A flexibilidade na determinação dos salários é o terceiro ponto praticado pelas empresas na ausência de um sistema de regulação pública das relações de trabalho. A flexibilização da remuneração está relacionada à desindexação dos salários, adotada com o intuito de combater a inflação na maioria dos países centrais, a partir dos anos 80. Os países abandonam a política salarial que protegia os salários contra a desvalorização e estabelecia um salário mínimo nacional.

A determinação das remunerações pela política nacional salarial e pelas negociações coletivas no período pós-guerra é substituída pela lógica contratual, estabelecida diretamente entre patrões e seus empregados, por meio das negociações descentralizadas para o nível local das empresas.

(3) O autor utiliza a expressão Estado Nacional Concorrencial.

As empresas têm buscado vincular as remunerações ao desempenho individual do trabalhador e aos lucros da empresa, com o objetivo de estabelecer uma relação direta entre os salários e a rentabilidade das empresas. Na prática, as empresas procuram manter baixos os salários-base e flexibilizar os rendimentos por meio de prêmios, incentivos e participação nos lucros e resultados⁽⁴⁾, porém estes benefícios não são incorporados aos salários e, portanto, não incidem sobre os direitos sociais (férias, 13º salário, etc.).

Além disso, as empresas têm pressionado os Estados Nacionais para diminuírem os direitos sociais e os benefícios concedidos aos trabalhadores, a fim de reduzir os custos produtivos diretos e indiretos com a mão-de-obra.

Enfim, a desregulamentação dos sistemas nacionais de relações de trabalho surgiu por meio da pressão política das empresas sobre os Estados, a fim de que estes eliminassem a legislação sobre o mercado de trabalho, a qual representava um entrave às estratégias de flexibilização da estrutura ocupacional, da jornada de trabalho e da determinação dos salários nominais (demonstradas no quadro abaixo), colocadas em prática a partir dos anos 80, com o intuito de reduzir os custos do trabalho no processo produtivo das empresas.

Quadro 1 **Estratégias de Flexibilização — uso, tempo e remuneração do trabalho**

USO
1. determinar internamente a classificação das ocupações, tornando possível uma estrutura ocupacional mais flexível ajustada às necessidades do processo produtivo.
2. estabelecer uma política autônoma de contratação e demissão visando a adaptar o uso do trabalho às necessidades do processo produtivo, ou seja, às variações da atividade produtiva da empresa.
TEMPO
1. controlar a jornada de trabalho, ajustando o tempo do trabalho aos períodos de alta e baixa produção, sem implicar na necessidade de contratação adicional e pagamento de horas extras.
2. estabelecer contratos por prazo determinado e em tempo parcial, reduzindo a estabilidade do emprego e reduzindo os custos de contratação e demissão (p. ex., sem necessidade de multa rescisória), bem como a redução proporcional dos encargos trabalhistas e dos salários.
3. modulação da jornada de trabalho, cujo objetivo é eliminar os “tempos mortos”, isto é, as horas pagas não trabalhadas, maximizar o aproveitamento da jornada de trabalho e dos equipamentos, sem aumentar os custos produtivos.
REMUNERAÇÃO
1. desindexação dos salários: retirar mecanismos de reajuste automático dos salários (política nacional de aumento salarial), eliminando as relações com a produtividade (relação salarial fordista), com índice de preços ou com salário mínimo. Os salários passam a ser estabelecidos na negociação direta entre as empresas e os seus trabalhadores.
2. individualização das remunerações: vincular as remunerações ao desempenho individual ou ao desempenho da empresa, mantendo baixo o salário-base e flexibilizando o rendimento por meio da concessão de prêmios, abonos, incentivos, vales e participação nos lucros.

Elaboração do autor.

(4) No Brasil, a participação nos lucros e resultados é bastante conhecida pela sigla PLR.

2.3. DESCENTRALIZAÇÃO, DESREGULAMENTAÇÃO E FLEXIBILIZAÇÃO: ALGUMAS CONSIDERAÇÕES

A globalização da economia, a concorrência internacional acirrada e a instabilidade financeira provocaram grandes transformações nas estruturas produtivas das empresas e nas relações de trabalho. Diante deste quadro, as empresas são pressionadas pelo acirramento da concorrência, sendo obrigadas a aumentar a produtividade a todo custo. Dessa forma, as estratégias empresariais voltaram-se, por um lado, para a valorização do capital nos mercados financeiros em detrimento do investimento produtivo e, por outro lado, para a racionalização produtiva, visando à maior competitividade dentro de um mercado globalizado.

Esta racionalização produtiva exige maior flexibilidade no sistema de produção, assim as relações de trabalho precisam também ser mais flexíveis, as empresas demandam trabalhadores multifuncionais, polivalentes que exerçam vários tipos de serviços. Os SRTs impedem que as empresas ajustem livremente sua demanda de trabalho às flutuações da atividade econômica e da produção, por meio de uma política autônoma de contratação e dispensa de trabalhadores e da livre utilização do trabalho.

Assim, as empresas pressionam os Estados Nacionais para desregular o mercado de trabalho, com o objetivo de aumentar o controle da empresa sobre o uso, tempo e remuneração do trabalho. Por outro lado, os gastos públicos aumentam em períodos de crise econômica e elevado desemprego. Dessa maneira, a flexibilização do trabalho é utilizada pelos governos conservadores como instrumento de redução dos gastos sociais ligados aos direitos do trabalho.

A classe trabalhadora é pressionada pelos altos índices de desemprego, reduzindo o poder de barganha dos sindicatos frente às negociações com as empresas. Neste contexto, os trabalhadores são forçados a aceitar a flexibilização dos direitos sociais em troca da manutenção dos empregos.

Segundo a tese liberal, a regulação pública e as negociações coletivas estavam comprometendo a lucratividade e a produtividade das empresas, o controle excessivo dos sistemas nacionais de relações de trabalho aumentava os custos produtivos e tornava as empresas menos competitivas, fazendo com que o desemprego em massa surgisse no final dos anos 70 nos países capitalistas centrais.

A solução adotada pelos governos conservadores dos anos 80 foi a desestruturação dos sistemas nacionais de regulação do trabalho, de modo a garantir maior flexibilidade das relações de trabalho. Assim, rompeu-se com o compromisso social estabelecido entre capital e trabalho na idade de ouro do capitalismo, em nome da subordinação à lógica da livre concorrência.

Apesar da flexibilização do mercado de trabalho, não houve maior crescimento econômico e diminuição do desemprego. Segundo *Dedecca* (1999), a questão do emprego agravou-se, “as novas formas de gestão do trabalho têm permitido a flexibilidade do processo de produção, com queda sistemática do nível de emprego” (p. 193).

A precarização das condições de trabalho por meio da ampliação do emprego parcial, temporário e informal em detrimento da queda relativa do emprego formal, aumenta a heterogeneidade das relações de trabalho, dificultando a recuperação dos níveis de empre-

go formal, tendo em vista o avançado grau de industrialização e o baixo crescimento da economia mundial.

O desemprego tornou-se um problema crônico, atingindo pessoas que não conseguem ingressar no mercado de trabalho ou são incorporadas em condições precárias de trabalho. Segundo *Dedecca* (1996), o desemprego se constitui em uma fase de transição para a situação de exclusão social, manifestando-se de maneira heterogênea e de longa duração⁽⁵⁾.

A construção de um sistema público de regulação do mercado de trabalho e a negociação coletiva com a participação da empresa, do sindicato de classe e do Estado formou um compromisso social entre capital e trabalho no período pós 1945, o qual foi abandonado em nome da lógica da concorrência globalizada, submetendo a solidariedade nacional às necessidades de reestruturação produtiva das empresas, liberando um rastro ampliado de desestruturação e incertezas no mundo do trabalho.

1. A EXPERIÊNCIA RECENTE BRASILEIRA

Esta parte do trabalho pretende realizar uma breve análise das transformações nas relações de trabalho no Brasil no final do século XX⁽⁶⁾. A partir dos anos 90, no governo Collor, iniciou-se um processo de inserção da economia brasileira nos mercados financeiros internacionais que, ao mesmo tempo, expôs as empresas nacionais à concorrência desregulada, a partir de um movimento abrupto de abertura econômica, forçando um aumento de produtividade a qualquer custo, inclusive com a redução do nível de emprego.

Este processo de abertura da economia nacional foi interrompido pelo movimento de *impeachment* do presidente Collor em 1992. Porém, esta tendência ressurgiu reforçada pelo Plano Real, adotado em 1994, com o intuito de buscar a estabilização da economia brasileira.

O Plano Real⁽⁷⁾ estabelece o controle da inflação por meio da sobrevalorização da moeda nacional em relação ao dólar e da abertura econômica para garantir a estabilidade dos preços dos produtos. Estas duas estratégias resultaram em um desequilíbrio do Balanço de Pagamentos; dessa forma, o governo brasileiro desregula o mercado financeiro nacional e privatiza as empresas públicas para cobrir o elevado déficit em conta corrente por meio da entrada de capitais externos, atraídos pelas altas taxas de juros do mercado interno. Os juros elevados têm provocado um aumento da dívida pública e estagnação da economia, pois desestimulam o investimento produtivo e, conseqüentemente, o crescimento econômico.

A combinação da abertura econômica com a valorização da taxa de câmbio acaba invertendo o saldo comercial, que passou de superavitário entre 1992-1994 para deficitário no período 1995 a 1998. Sendo que o maior peso nesta inversão se deve ao aumento da

(5) O desemprego aberto não é a única medida do desemprego nos anos 80 e 90, a heterogeneidade do desemprego manifesta-se de outras formas como o desemprego oculto, por desalento, trabalhos precários e informais, tornando o problema do desemprego ainda mais grave.

(6) Este artigo beneficiou-se do levantamento feito por *Krein e Oliveira* (1999) sobre as mudanças na legislação trabalhista brasileira, as quais estão citadas nos itens 3.1. e 3.2.

(7) A avaliação do plano está fora do escopo de análise deste trabalho. Para isso ver MERCADANTE (org.), 1998.

importação, de modo que o ajuste só poderia vir do controle do nível de absorção doméstica. Segundo *Coutinho* (1998), o aumento das importações de bens de consumo, matérias-primas e de produtos intermediários se dá em detrimento da importação de bens de capital, que apesar de ter crescido no início do processo de abertura, não se acelerou na etapa seguinte, com efeitos desfavoráveis sobre o desempenho da indústria.

A abertura comercial indiscriminada, efetuada de forma abrupta por meio das reduções tarifárias, sem, contudo, estar relacionada a uma política industrial, vai provocar uma reestruturação da indústria brasileira. A exposição da indústria nacional à concorrência externa, inviabiliza parte significativa da produção nacional, que passa a ser substituída por importações cada vez mais crescentes. Desta forma, o aparelho produtivo nacional que até então era voltado para o mercado interno, perde sua complexidade e se torna mais especializado.

Ao mesmo tempo, a sobrevalorização cambial decorrente do Plano Real provoca um aumento do peso dos salários no custo da produção das empresas, devido à conversão dos salários em dólar, em um momento em que o investimento é restringido pelas altas taxas de juros e pela concorrência dos produtos importados barateados pela apreciação cambial, aumentando os custos produtivos e reduzindo a competitividade da indústria nacional.

Segundo *Dedecca*, a inserção brasileira no mercado global reduz a participação da produção nacional no mercado interno, pois amplia-se a parcela importada no consumo, ao mesmo tempo em que aumenta o grau de exposição à concorrência externa, submetendo as empresas nacionais a um processo de competição intenso, em que os ganhos de produtividade devem ser buscados a qualquer custo.

A intensa busca pelo aumento na produtividade e na competitividade das empresas, diante do modelo econômico adotado, traduz-se em uma pressão política do empresariado sobre o Estado Nacional para a desestruturação do sistema público de regulação das relações de trabalho no Brasil. Neste contexto, os setores empresariais pressionam para a retirada do Estado da economia, para a desregulação dos direitos sociais e para a flexibilização das relações de trabalho, a fim de reduzir os custos com encargos sociais e, com isso, elevar a produtividade e aumentar a competitividade, frente a um contexto de baixo crescimento econômico e de acirrada concorrência no mercado nacional.

A legislação brasileira prevê a realização de uma negociação coletiva anual obrigatória para todas as categorias profissionais⁽⁸⁾. “Entretanto, essa determinação não garante que a negociação seja realmente efetiva (...) Ao contrário, face o elevado peso do emprego assalariado nas pequenas empresas, (...) é restrito o número de negociações coletivas com real envolvimento dos atores sociais. A efetividade das negociações coletivas ocorre onde o peso da grande empresa nacional ou estrangeira é elevado, como nos setores metalúrgico, químico e bancário financeiro” (DEDECCA, 1998, p. 13).

Dessa forma, a flexibilização das relações de trabalho se dá por meio de alterações pontuais na legislação trabalhista promovidas pelo governo FHC. Esta desregulamentação ocorre em três momentos marcantes: o primeiro está associado à consolidação do Pla-

(8) Exclusive para empregados domésticos.

no Real e à pressão das empresas, subordinando a questão do trabalho à estabilidade dos preços e à elevação da produtividade das empresas. O segundo momento foi marcado pela tentativa de combate ao desemprego por meio da redução dos custos trabalhistas, a fim de estimular as empresas a contratar novos trabalhadores e garantir os empregos atuais. O terceiro momento trata do projeto de flexibilização da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o qual chegou a ser aprovado em primeira votação, porém, não conseguiu avançar em pleno ano de eleições gerais⁽⁹⁾.

3.1. DESREGULAMENTAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO E A ESTABILIZAÇÃO ECONÔMICA

A primeira medida adotada foi a desindexação salarial (Medida Provisória ns. 1.053/95 e 1.070/95), proibindo a inclusão nos acordos entre patrões e empregados de cláusula de reajuste automático dos salários. Esta iniciativa determina o fim da política salarial nacional, a qual era realizada a partir de uma ação reguladora do Estado. A política salarial passa a ser determinada pela livre negociação entre os atores, isto implica, sem dúvidas, em um aumento da desigualdade salarial e na perda do poder de compra dos trabalhadores, tendo em vista a fragilidade dos sindicatos no processo de negociação, em função das altas taxas de desemprego.

A participação nos lucros e resultados da empresa — PLR (MP n. 794/94) é a segunda iniciativa que visa a flexibilizar a determinação dos salários. Os valores recebidos pela PLR não entram no cálculo dos direitos trabalhistas, como férias e 13º salário, e não incidem sobre as contribuições, como FGTS e previdência. Além disso, a PLR busca vincular parte da remuneração dos trabalhadores ao faturamento das empresas, bem como contribui para a descentralização das negociações ao ser criada, por meio de um acordo específico com cada empresa, em contraposição à negociação coletiva com a categoria como um todo.

O afrouxamento da fiscalização do trabalho (Portaria n. 865/95) se dá por meio da subordinação da autuação de irregularidades no uso do trabalho realizada pelo fiscal à consideração do delegado regional do trabalho. Ao mesmo tempo em que instrui os fiscais para comunicar as irregularidades observadas ao Ministério Público do Trabalho, ao invés de aplicar multas às empresas.

A denúncia da Convenção n. 158 da OIT também flexibiliza o uso do trabalho, uma vez que esta determina normas e procedimentos que limitam o poder absoluto do empregador na demissão de trabalhadores. Com a denúncia da convenção, a demissão sem justa causa deixa de ser controlada por uma regulação pública específica.

Outra medida que facilita a flexibilidade dos contratos de trabalho é a Lei n. 8.949/94 que regulamenta as cooperativas profissionais. A inexistência do vínculo empregatício abre uma brecha para a contratação das empresas, sem o pagamento dos encargos sociais e sem os benefícios aos trabalhadores (férias, 13º salário e previdência).

(9) Este trabalho analisa as transformações nas relações de trabalho no Brasil até o projeto de flexibilização da CLT, englobando as medidas adotadas nos dois governos FHC. Portanto, o governo Lula está fora do escopo de análise deste trabalho.

A MP n. 1.906/97 consiste em outra medida de mudança no mercado de trabalho para garantir a estabilização econômica, esta medida desvincula a determinação do salário mínimo de qualquer índice de reajuste dos preços, passando a ser determinado pelo Poder Executivo no mês de maio de cada ano.

3.2. COMBATE AO DESEMPREGO

A Lei n. 9.601/98 e o Decreto n. 2.490/98 foram as primeiras iniciativas do governo FHC que refletiram, explicitamente, a preocupação com o combate ao desemprego, por meio da estratégia de flexibilização das relações de trabalho. Estas leis criaram o Contrato por Prazo Determinado que abre a possibilidade das empresas contratarem por um certo período de tempo (máximo de 24 meses), com a redução de vários encargos sociais e com custos reduzidos de demissão.

Nestas mesmas leis que criaram o Contrato por Prazo Determinado, foi instituído o Banco de horas que, segundo o Ministério do Trabalho, trata-se de um sistema de compensação de horas de trabalho adicionais mais flexível, estabelecido por meio de negociação coletiva, podendo abranger todos os trabalhadores. Assim, a jornada de trabalho poderá ultrapassar as 44 horas semanais, desde que as horas extras sejam compensadas em um período de 4 meses, que logo depois foi prolongado para um ano. Com este mecanismo, a empresa passa a ajustar o tempo do trabalho de acordo com a produção, sem aumentar os custos do trabalho com o pagamento de horas extras.

Outra iniciativa de flexibilização da jornada de trabalho para combater o desemprego foi a MP n. 1.709/98, a qual institui o Trabalho em Tempo Parcial que admite uma jornada de trabalho de até 25 horas semanais, com a redução de 40% do salário e dos direitos trabalhistas, proporcional à diminuição da jornada de trabalho. Esta medida provisória não impõe limitação, por meio de um percentual máximo permitido, ao uso da jornada parcial pelas empresas e não prevê a participação dos sindicatos na negociação do trabalho parcial, o que facilita a adoção pelas empresas, as quais pressionam seus trabalhadores para aderirem à jornada parcial.

A suspensão do contrato de trabalho, também instituída pela MP n. 1.726/98, permite o afastamento do trabalhador por um período de 2 a 5 meses para a qualificação profissional, mediante o pagamento de uma bolsa qualificação, com valor equivalente ao seguro-desemprego. Porém, esta lei está sendo utilizada para dispensar trabalhadores durante o período de baixa produção das empresas, reduzindo os custos das empresas e do próprio governo.

A FLEXIBILIZAÇÃO DA CLT

Por último, o governo federal encaminhou, em regime de urgência, o projeto de flexibilização da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o qual foi aprovado, em primeira votação, pela Câmara dos Deputados em 5 de dezembro de 2001, porém não obteve avan-

ços, principalmente, em razão da proximidade com as eleições gerais de 2002, sendo, em seguida, retirado de tramitação.

Esta iniciativa permitiria que negociações feitas entre empresas e trabalhadores, por meio do sindicato da categoria, prevalecessem em relação ao previsto na legislação trabalhista, salvo os direitos assegurados no texto constitucional. Para *Amadeo e Camargo* (1996), cabe ao trabalhador e ao empresário decidir o que é ideal na relação entre a remuneração e o emprego.

Segundo o então ministro *Francisco Dornelles*, “a proposta tem como meta fortalecer os sindicatos, aumentando o seu poder de negociação. O objetivo é manter os postos de trabalho e reduzir a informalidade” (*Folha de São Paulo*, 2001a).

Porém, segundo levantamento em 15 países membros da OCDE (Organização de Cooperação e Desenvolvimento Econômico), que adotaram medidas de flexibilização da legislação trabalhista, o nível de emprego parcial (contrato temporário, jornadas menores que as oficiais) passou dos 14,1% anteriores à reforma trabalhista para 15,2%. A taxa de desemprego cresceu na média desses países de 6,1% para 6,8%; a de emprego passou de 65,2% para 65,1%. Dessa maneira, esta flexibilização não foi capaz de gerar empregos, ao contrário, piorou as condições de trabalho e não eliminou a informalidade nos países em que foi adotada (*Folha de São Paulo*, 2001c).

Caso houvesse a flexibilização da CLT, a negociação entre patrões e empregados prevaleceria sobre a legislação trabalhista, porém os sindicatos enfrentariam dificuldades com a livre negociação, em um contexto de baixo crescimento econômico e altas taxas de desemprego. A posição frágil dos trabalhadores no processo de negociação facilitaria a redução dos direitos sociais, os quais poderiam ser objetos de negociação na ausência de um sistema público nacional de regulação das relações de trabalho.

CONCLUSÃO

A globalização financeira e a concorrência internacional acirrada provocaram um movimento de reorganização econômica que implicou na desestruturação dos sistemas nacionais de regulação das relações de trabalho, como resposta à pressão política das empresas sobre os Estados Nacionais. Esta pressão buscava eliminar os entraves para a redução dos custos com encargos trabalhistas e para a livre utilização do trabalho pelas empresas, de modo a garantir a elevação dos níveis de produtividade e competitividade, tendo em vista a exacerbação da concorrência nos mercados interno e externo, pressionando as empresas para uma racionalização produtiva.

A eliminação das legislações sobre o mercado de trabalho e a descentralização das negociações foram as estratégias adotadas neste processo de desregulamentação, com o objetivo de viabilizar a flexibilização da estrutura ocupacional (uso do trabalho), da jornada de trabalho (tempo) e da remuneração dos trabalhadores (salários) reivindicada pelas empresas.

Os resultados deste processo de flexibilização foram a precarização das relações de trabalho, com o aumento do emprego parcial, temporário e informal, com perda parcial ou

total dos direitos sociais e dos benefícios garantidos aos trabalhadores. Por outro lado, a maior participação dos empregos precarizados ocorreu em detrimento do emprego formal, dificultando a recuperação dos níveis de emprego, tendo em vista o avançado grau de industrialização e o baixo crescimento da economia mundial. O desemprego torna-se cada vez mais heterogêneo, atingindo principalmente os jovens e os trabalhadores menos qualificados, que não conseguem inserção no mercado de trabalho.

No Brasil, o sistema de regulação do mercado de trabalho já era bem mais frágil que nos países centrais, com os movimentos sociais e os sindicatos sendo reprimidos pelo governo durante o regime militar. Nos anos 90, o governo Collor definiu o modelo de inserção brasileira à globalização econômica, que expôs as empresas nacionais à concorrência acirrada internacional e que provocou uma pressão para a desregulamentação do mercado de trabalho.

Este movimento de desestruturação das relações de trabalho ganhou força a partir do Plano Real, quando foram adotadas diversas iniciativas de modo a subordinar as relações de trabalho à estabilização da economia. As iniciativas de mudanças no mercado de trabalho foram adotadas, principalmente, por meio de medidas provisórias e decretos, alterando pontualmente a legislação trabalhista, sem uma grande reforma no sistema de regulação das relações de trabalho.

A estabilização da economia baseada na abertura econômica, na sobrevalorização da moeda e na elevação das taxas de juros implicou em um aumento do desemprego e da informalidade do mercado de trabalho. A solução encontrada pelo governo federal para combater o desemprego foi acelerar a flexibilização das relações de trabalho.

Dessa forma, a desregulamentação do mercado de trabalho brasileiro foi ampliada, resultando em diversas mudanças institucionais na legislação trabalhista e na proposta de flexibilização da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Porém, estas medidas implicam em perda dos direitos sociais assegurados na legislação e aumentam a precarização das relações de trabalho. Ao contrário das medidas de flexibilização do mercado de trabalho adotadas no Brasil nos anos 90, o combate ao desemprego passa pela construção de um sistema democrático de regulação das relações de trabalho e pelas alterações nos rumos da política econômica e na forma de inserção do país no processo de globalização.

BIBLIOGRAFIA

AGLIETTA, Michel. *Regulación y crisis del capitalismo*. Espanha: Siglo XXI, 1979.

AMADEO, Eduardo; CAMARGO, José Márcio. *Flexibilização do mercado de trabalho no Brasil*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1996.

BELLUZZO, Luiz Gonzaga de Mello. *Valor e capitalismo: um ensaio sobre a economia política*. São Paulo: Brasiliense, 1980.

BELLUZZO, Luiz Gonzaga de Mello; COUTINHO, Luciano Galvão. Desenvolvimento e estabilização sob finanças globalizadas. *Economia e sociedade*, Campinas, n. 7, 129-54, ago.-dez. 1996.

- COUTINHO, Luciano Galvão. O desempenho da indústria sobre o real. In: MERCADANTE, A (org.). *O Brasil pós-real: a política econômica em debate*. Campinas: IE/UNICAMP, 1998.
- DEDECCA, Claudio Salvadori. *Racionalização econômica e trabalho no capitalismo avançado*. Campinas: Unicamp/IE, 1999. (Coleção Teses)
- _____. *Reorganização produtiva e relações de trabalho no Brasil — anos 90*. Campinas: Cesit/IE/UNICAMP, 1998, mimeo.
- _____. Racionalização econômica e heterogeneidade nas relações de trabalho no capitalismo avançado. In: OLIVEIRA, Carlos Alonso B. de; MATTOSO, Jorge Eduardo Levi. *Crise e trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado?* São Paulo: Scritta, 1996.
- DEDECCA, Claudio Salvadori; KREIN, José Dari. O conflito da Volks e as relações de trabalho. *Folha de São Paulo*, 26 nov. 2001.
- FIORI, José Luis. *Estados e moedas no desenvolvimento das nações*. Petrópolis: Vozes, 1999.
- FOLHA DE SÃO PAULO. *Para Dornelles, “nova CLT” fortalecerá os sindicatos*. 26.11.2001.
- _____. *FHC tenta a flexibilização desde 1º mandato*, 29.11.01.
- _____. *Estudo critica direitos flexíveis*, 4.12.01.
- _____. *Câmara aprova CLT; Senado decide em 2002*, 5.12.01.
- FREIRE, V. T. CLT, coisas boas e coisas novas. *Folha de São Paulo*, 26.11.2001.
- KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Marco Antonio. *Mudanças institucionais e relações de trabalho: as iniciativas do governo FHC*. Campinas: CESIT/IE/UNICAMP, 1999, mimeo.
- MARX, Karl. *O capital — crítica da economia política*. São Paulo: Nova Cultural, 1985.
- MATTOSO, Jorge Eduardo L. *A desordem do trabalho*. São Paulo: Scritta, 1995.
- _____. Tecnologia e emprego: uma relação conflituosa. *São Paulo em Perspectiva*, v. 14, n. 3, jul./set. 2000.
- _____. Emprego e concorrência desregulada: incertezas e desafios. In: OLIVEIRA, Carlos Alonso B. de; MATTOSO, Jorge Eduardo L. *Crise e trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado?* São Paulo: Scritta, 1996.
- MERCADANTE, Aloizio (org.). *O Brasil pós-real: a política econômica em debate*. Campinas: IE/UNICAMP, 1998.
- PASTORE, José. *Flexibilização dos mercados de trabalho e negociação coletiva*. São Paulo: LTr, 1994.
- PLIHON, Dominique. Desequilíbrios mundiais e instabilidade financeira. *Economia e Sociedade*, Campinas, n. 7, 85-127, ago./dez. 1996.
- POLANIY, Karl. *A grande transformação*. Rio de Janeiro: Campus, 1980.
- RICARDO, Davi. *Princípios de economia política e tributação*. São Paulo: Abril, 1982.
- RUBIN, Isaak Illich. *A teoria marxista do valor*. São Paulo: Brasiliense, 1980.
- SCHUMPETER, Joseph. *Capitalismo, socialismo e democracia*. Rio de Janeiro: Fundo de Cultura, 1961.
- SÜSSEKIND, Arnaldo. Flexibilização da legislação trabalhista. *Folha de São Paulo*, 27.11.2001.
- TUMA, Fábria. *Participação nos lucros e resultados*. São Paulo: LTr, 1999.