CRESCIMENTO ECONÔMICO E GERAÇÃO DE EMPREGOS: CONSIDERAÇÕES SOBRE POLÍTICAS PÚBLICAS

Maria Cristina Cacciamali*
Julio Pires**
Guilherme Lacerda***
Elson Luciano Pires****
André Portela*****

Resumo

O propósito fundamental deste artigo consiste em analisar as principais modificações operadas no mercado de trabalho brasileiro desde o início dos anos 80, realçando-se suas características atuais mais relevantes, tendo em vista a fundamentação de propostas de intervenção pública no tocante a políticas de emprego e renda. Para tanto, procedemos também, ainda que de forma sumária, a um exame das principais transformações ocorridas, em âmbito mundial, no que tange aos novos padrões

* *Da FEA/PROLAM/USP.*
** *Da FEA-RP/USP.*
*** *Da FEA/UFJF.*
**** *Do IGCE/UNESP.*
***** *Da FEA/USP.*

tecnológicos e seus impactos sobre a economia e a sociedade contemporânea.

As políticas públicas, aqui explicitadas e examinadas quanto ao seu grau de efetividade, correspondem ao: sistema Público de Emprego, Contrato Coletivo de Trabalho, Treinamento e Requalificação de Mão-de-Obra, Apoio à Micro e Pequena Empresa e Programa de Geração de Emprego e Renda.

Nossa perspectiva de análise envolve uma postura crítica relativamente às propostas de solução dos problemas de quantidade e qualidade do emprego, que têm na minimização do papel do Estado e flexibilização do mercado de trabalho, seus componentes fundamentais. Tendo em vista os novos parâmetros tecnológicos e macroeconômicos vigentes em termos mundiais e nacionais, apenas por meio de políticas públicas eficientes e bem direcionadas, será possível minorar tais problemas.

O crescimento econômico nos países industrializados nos anos 80, especialmente nos países europeus, vem gerando, comparativamente a todo o período pós-guerra, menos empregos. O elevado desemprego aberto — 27 milhões de indivíduos nos países da Organização de Cooperação para o Desenvolvimento Econômico (OCDE) em 1992, correspondente a 7,8% da população economicamente ativa (PEA) —, o crescimento de ocupações temporárias e/ou empregos com vínculos contratuais instáveis, a expansão da terceirização e a redução das jornadas diárias de trabalho estão apontando que o sistema produtivo não vem demandando trabalho assalariado suficiente para fornecer empregos estáveis em período integral para todos, ou seja, indicam a expansão do desemprego estrutural [Boyer (1988)].

São pelo menos três as explicações para esse fenômeno. A primeira é o novo padrão de competição mundial comandado por firmas sediadas nos países asiáticos, que se aportam num baixíssimo custo de mão-de-obra, muitas vezes combinado com tecnologia moderna, microeletrônica. A segunda é a crescente aplicação da tecnologia de informação e da microeletrônica à produção, que promove elevados ganhos de produtividade. E a terceira explicação reside na aplicação de novos métodos de organização da produção e do trabalho, que vem acarretando mudanças profundas tanto na natureza como no significado do trabalho.

Com relação às modificações do primeiro tipo — na natureza do trabalho — deseja-se, inicialmente, destacar que o próprio sentido do termo *especialização funcional* não mais representa uma particular especialidade do trabalhador na produção de algum produto ou na prestação de algum serviço, que pode ser aperfeiçoada pela aplicação e treinamentos contínuos, mas sim sua capacidade de adaptação e de retreinamento para atender às modificações que surgem no interior de um sistema complexo computadorizado de produção ou de prestação de serviços, para o qual foram transferidas especializações humanas.[1]

---

1 A organização do trabalho em departamentos e/ou grupos pequenos e a expansão de relações de subcontratação ratificam essa tendência.

Não se pode deixar de mencionar, também, a tendência de declínio no trabalho na indústria de transformação, que vem acompanhada da extinção de inúmeras ocupações especializadas (ferramenteiro, carpinteiro, montadores, etc.), que garantiam empregos de boa qualidade e o aumento das ocupações no setor terciário e nas atividades de escritório associadas, em geral, às alterações no conteúdo de determinadas ocupações e cargos desses setores (datilógrafas, recepcionistas, controle de qualidade, etc.).

Sobre o segundo tipo de mudança — no significado do trabalho —, muitas profissões passaram a ter caráter provisório, tendo em vista que as mudanças tecnológicas aceleradas impõem retreinamentos contínuos. Os empregos e as posições sociais deles decorrentes são mutáveis, e raramente conferem ao indíviduo o sentimento de pertencer a um grupo definido, ou de ter um lugar seguro na sociedade. Este fato torna as pessoas mais autônomas e individualistas, e implica, dadas as incertezas da sociedade, as pessoas buscarem sua identidade fora do local do trabalho. Entretanto, quando se verificam as condições para a formação do processo de identificação do trabalhador assalariado com base em seu trabalho, este tende a ocorrer mais no plano corporativo, na inserção específica do indivíduo no interior de um sistema de produção de uma determinada grande empresa, originando, então, a ideologia das elites dos vencedores, ao invés de uma identidade de classe. A conseqüência disso é a perda de laços de solidariedade para a defesa de interesses comuns e, aliado a outros fatores, acarreta perda de representatividade política dos sindicatos. Estes, nos países industrializados, vêm perdendo espaço político nos anos 80. Os níveis de desemprego, as novas sistemáticas de relações capital-trabalho por firmas, e o surgimento de atividades econômicas aportadas na nova tecnologia em locais sem tradição sindical são os principais motivos. No sentido de reverter essa tendência, tais entidades não podem continuar se centrando apenas na defesa das condições de trabalho e dos salários, vista a própria perda de importância relativa do trabalho nos processos de individuação e de identificação social. A ação sindical deve englobar também a defesa das necessidades e aspirações que os trabalhadores desenvolvem como cidadãos, moradores, consumidores, etc.

Outras tendências preocupantes no mercado de trabalho nos países industrializados e com efeitos sobre os sistemas de seguridade social são a maior rapidez na taxa de obsolescência da força de trabalho, a criação de empregos de baixos salários e sem vínculos com a seguridade social, e o processo de concentração dos rendimentos.

Diante dessas perspectivas, o papel do Estado passa a ser representado, de acordo com os analistas e a opinião pública, por duas posições polares. A primeira entende que a sociedade tenderá para um processo de ajustamento e que a intervenção do Estado deve ser minimizada. Esta postura defende, especialmente para o caso da Europa e para os países em desenvolvimento, o desmantelamento do *Público*, a diminuição dos encargos sociais e a desregulamentação no mercado de trabalho, ou seja, medidas que tornem o mercado de trabalho flexível para responder aos movimentos do mercado e, possivelmente, aumentar o nível do emprego. Entretanto, esta posição não é unânime no meio especializado. Em primeiro lugar, o mercado de trabalho estadunidense — paradigma de mercado de trabalho flexível quando comparado com os mercados de trabalho europeus — tem mostrado, desde meados dos anos 80, um nível elevado de desemprego, inferior, a bem da verdade, ao dos países europeus, e um aumento no número de famílias pobres, embora um ou mais de seus membros estivessem ocupados. Em segundo lugar, os custos sociais e psicológicos deste processo de transição não podem ser ignorados, e a não intervenção do Estado nessa matéria iria contribuir para deixar inerme a sociedade, e sem garantias e segurança tanto os mais atingidos nesse processo de transformação como as camadas mais pobres.

A segunda posição entende que é necessário reorientar o papel do Estado no sentido de exercer ativamente uma política de emprego a fim de propiciar uma melhor distribuição de riqueza e de oportunidades de trabalho, ou de atividades e renda para todos. As possibilidades existentes no desenvolvimento de políticas públicas que objetivem melhorar a qualidade de vida, a educação, a saúde, a cultura e o lazer, os pequenos negócios em geral, etc. podem permitir, num futuro imediato, um crescimento notável no setor serviços, minimizar os efeitos da desocupação da revolução

tecnológica e permitir enfrentar de maneira mais socialmente equilibrada o processo de transição.

Em face dessas especificidades do mercado de trabalho, tanto a política macroeconômica — voltada para elevar o nível de demanda agregada —, como as medidas relacionadas ao contexto microeconômico — redução dos custos da mão-de-obra (diretos, indiretos e custos de transação) — revelam-se incapazes de promover um amplo acesso, envolvendo os diversos estratos populacionais, aos postos de trabalho. Nesse sentido, políticas públicas orientadas para atender a tais grupos patenteiam-se como imprescindíveis. Em outros termos, mesmo num quadro hipotético de elevado nível de demanda agregada e grande flexibilidade no mercado de trabalho — conquanto seja questionável a capacidade deste último fator para promover aumentos no montante de emprego na proporção insinuada pelos defensores de tal proposta —, ainda assim restaria um conjunto significativo de pessoas dispostas a trabalhar e sem o conseguir de forma satisfatória, por diversos condicionantes, sobretudo de ordem institucional. O papel fundamental das políticas de emprego consiste em tentar minimizar tal contingente, mediante políticas específicas orientadas para certos grupos posicionados desfavoravelmente no mercado de trabalho.

Este artigo situa-se também na defesa da reorientação do papel do Estado em nosso país no sentido de formular políticas públicas que objetivem a melhor distribuição de riqueza e renda e a geração de empregos, com o intuito de minimizar e superar os fortes desequilíbrios sociais, regionais e de renda. Nesse sentido, inicialmente apresenta um quadro do mercado de trabalho no Brasil. Em seguida, tecem-se algumas considerações sobre um conjunto de políticas públicas voltadas a minorar o problema do desemprego no Brasil; e, por fim, seguem as considerações finais.

1 Mercado de Trabalho

O emprego urbano no Brasil dos anos 90 mostra uma situação de heterogeneidade decorrente tanto da reestruturação de sua economia nos novos moldes de produção e do comércio internacional,

como de desemprego estrutural herdado e não resolvido do passado.

O início dos anos 80 (1981-83) caracterizou-se por uma forte recessão acompanhada de uma elevada retração da ocupação em geral e do emprego formal assalariado registrado,[2] que entre 1980 e 1983 diminuiu cerca de 6%. Na indústria de transformação, essa queda foi de aproximadamente 16,45% e na construção civil, de quase 38%. Nesses anos, a perda de posição da indústria de transformação e da construção civil é, em parte, compensada pelo crescimento do emprego na administração pública, cerca de 16% [Lacerda e Cacciamali (1992)].

Posteriormente, entre 1983 e 1989, o mercado de trabalho continuou a encontrar espaços para ajustar-se ao ritmo cíclico da taxa de crescimento, mas com alterações em sua estrutura de ocupação setorial e diminuição de renda real. As informações para o ano de 1989, provenientes da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), indicam que a maior parte dos trabalhadores ativos era assalariada (66%); desses, 42,8% tinham registro na carteira de trabalho ou trabalhavam em regime especial de relações de trabalho no setor público; e 23,2% trabalhavam à margem da regulamentação do mercado de trabalho. Os restantes distribuíam-se entre trabalhadores por conta própria (23%), trabalhadores sem remunerações (8%) e empregadores (3%) [Cacciamali (1993a)]. Estima-se, adicionalmente, que relações não-registradas no interior destes três últimos grupos atingiam 15,5 milhões de pessoas, cerca de 78% do conjunto das três categorias. Assim, no Brasil, das posições ocupacionais supramencionadas, praticamente metade dos ocupados — 29 milhões — estaria a exercer o trabalho à margem da regulamentação desse mercado. Deste total, 13,6 milhões eram assalariados e não recebiam, salvo acordo com o empregador, os benefícios que decorrem da normatização institucional do trabalho.[3]

---

2 Emprego formal assalariado registrado é entendido como o emprego assalariado gerado por uma empresa tipicamente capitalista e com contrato formal de trabalho, ou seja, registro em carteira de trabalho ou com carteira de trabalho assinada. A denominação popular para este tipo de ocupação é de emprego fichado.

3 É importante salientar que a distribuição espacial da população trabalhadora com/sem registro em carteira de trabalho era muito desigual. Os empregados

Junto ao significativo crescimento do mercado de trabalho não-regulamentado, durante os anos 80, houve uma intensificação do processo de concentração da renda. A participação da renda apropriada pelos 30% mais pobres da população ocupada foi reduzida de 5,80% para 4,51% entre 1981 e 1989, ao mesmo tempo em que a parcela detida pelos 10% mais ricos ampliou-se de 45,30% para 52,23%. O índice de Gini, por sua vez, que era de 0,573, em 1981, ascende a 0,635 em 1989 [FIBGE (diversos anos)]. Ou seja, o ajuste no mercado de trabalho ocorreu, preponderantemente, por meio da diminuição do nível de renda, associada à perda da qualidade do emprego — dos vínculos institucionais, e dos direitos trabalhistas. As regiões mais industrializadas, como o Sudeste e, em especial, a região da Grande São Paulo foram substancialmente mais afetadas que as demais regiões brasileiras. Enquanto as regiões Sudeste e Sul expandiram o emprego apenas em 0,4% e 0,8% ao ano, respectivamente, as regiões Nordeste, Norte e Centro-Oeste apresentaram taxas anuais médias de crescimento muito mais elevadas: 3,56%, 3,65% e 3,94%, respectivamente. Nessas regiões, os setores que se destacaram como geradores de emprego foram as atividades terciárias em geral e, sobretudo, o setor público.[4]

Por sua vez, o repique da recessão em 1990-92 repercute sobre o mercado de trabalho de forma distinta da recessão de dez anos antes. As firmas vêm se reestruturando, objetivando aumentar sua competitividade nos mercados internos e externos. Estimati-

registrados representavam 59% do total, sendo que no Sudeste esse percentual atingia 66%, enquanto na região Nordeste ficava restrito a 41% [Cacciamali (1993c)].

4 Ao longo de toda a década de 80 o crescimento do emprego público no país foi sempre superior à evolução do setor formal e registrado. Do total de 2,7 milhões de empregos gerados entre 1980 e 1988, cerca de 1,6 milhão (59,2%) foram criados na administração pública. Tal fenômeno ocorreu com maior intensidade nas esferas estadual e municipal, e nas regiões menos desenvolvidas do país — as taxas de crescimento anuais médias foram da ordem de 9,5% na região Norte, 8,0% no Nordeste e 6,9% no Centro-Oeste. Tal constatação sugere que perante o agravamento da crise econômica e durante uma etapa de abertura política, os governos subnacionais passaram a assumir um papel ativo e anticíclico de geração de emprego. Se, por um lado, tal alternativa contribuiu para atenuar problemas sociais, manter níveis de renda e ampliar a oferta de serviços, por outro, não se pode desconsiderar que houve, também, além do agravamento nas finanças públicas estaduais/municipais, a manutenção de uma prática clientelista (Lacerda e Cacciamali (1992)].

vas sobre os níveis de produtividade-hora do trabalho na indústria de transformação indicam um movimento de crescimento sistemático desde 1991, podendo acumular um ganho de quase 30% ao final de 1993 [FEA/PUC - RJ (março de 1994)]. Além disso, em 1993, a elevação do Produto Interno Bruto de cerca de 5% gerou apenas o crescimento de 0,78% de empregos registrados no setor formal urbano. Essas informações, contudo, não conduzem a aceitar linearmente que o Brasil deverá se defrontar com um ciclo de crescimento sem trabalho como diagnosticado para a Europa. Isso porque, no início dos anos 90, ocorreu uma acentuada queda no nível da demanda doméstica ainda não recuperada. Ademais, não se pode creditar à situação macroeconômica em geral e ao crescimento observado em 1993 — baseado na indústria de bens de consumo duráveis — o início de um período de crescimento econômico auto-sustentado. A diminuição dos níveis de emprego resultante da modernização do parque industrial e decorrentes ganhos de produtividade pode ser compensada pela expansão da demanda doméstica. E, aliado a isso, um período mais sólido de recuperação da economia deverá englobar a expansão dos setores de bens de consumo não-duráveis e de diversificação do setor serviços, mais intensivos em absorção de mão-de-obra.[5]

A despeito dessas considerações, entretanto, é possível admitir que existem restritas possibilidades de um crescimento satisfatório do emprego no Brasil nos próximos anos. Mesmo num cenário de retomada do crescimento econômico — com estabilidade monetária e recondicionamento financeiro do setor público —, é mais provável que a geração de empregos ocorra em níveis inferiores aos necessários para absorver todo o contingente de desocupados acrescido dos grupos que ingressam anualmente no mercado de trabalho. A reestruturação tecnológica e organizacional, em andamento, nos setores produtivos e de serviços, elimina postos de trabalho, ao mesmo tempo em que requer um trabalhador multifuncional com maior grau de qualificação. Este fato além de diminuir as possibilidades de reemprego para os mais velhos, contrasta com o perfil da força de trabalho do país, pois 42% dela

5 *Além do que, em momentos de excepcionalidade econômica e com as altas taxas de inflação, aumenta a probabilidade de erro na base de informações e em seus valores.*

possui grau de escolaridade formal inferior ao primeiro grau completo [FIBGE(1990)].

Informações recentes mostram que, nesta década, o fenômeno do desemprego urbano passa a destacar-se sobre os demais, atingindo percentuais inéditos em todas as regiões metropolitanas brasileiras. No início de 1994, as áreas metropolitanas (AMs) registravam quase um milhão de indivíduos numa situação de desemprego aberto, e cerca de 8 milhões se a esse número forem acrescentadas as formas de desemprego oculto [FIBGE /PME (1994) e DIEESE (1994)]. Soma-se a isso a expansão do assalariamento sem carteira de trabalho — de 18,00% para 23,25%, entre 1990 e 1994 — e do trabalho por conta própria — de 17,50% para 21,70%, no mesmo período.[6] Além disso, nesse mesmo espaço de tempo, as AMs mostraram uma retração do nível de emprego na indústria de transformação — de 24,44% para 19,97% — e a manutenção e expansão da ocupação na indústria de construção civil e no setor de serviços, respectivamente — 7,42% *versus* 7,49%, e 60,78% *versus* 65,03%.

Nessas circunstâncias, torna-se indispensável que sejam intensificadas avaliações alternativas para enfrentar o agravamento da crise social. Tal situação passa necessariamente por uma ampla revisão do aparato estatal, tomado em termos de suas agências de intervenção e de suas politicas públicas. Os mercados de trabalho no Brasil apresentam uma diferenciação, estrutural e regional, que deve ser atendida por políticas múltiplas e específicas. Ora, como o fenômeno do elevado nível de desemprego aberto não é um fenômeno passageiro, tal como já não eram os perversos níveis de marginalidade e pobreza absoluta, é certo que a intervenção do setor público nos mercados de trabalho precisa receber uma prioridade maior na agenda governamental.[7]

---

6 Informações originárias da Pesquisa Mensal de Emprego da FIBGE para o primeiro trimestre de cada ano. As AMs consideradas são : Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre.

7 Aliás, a esse respeito é bom lembrar que, nos países industrializados, o posicionamento dos poderes públicos, no passado recente, foi marcado por uma ação ativa, perseguindo meios de reduzir os impactos sociais gerados, primeiro, pelos baixos níveis de crescimento econômico, no início dos anos 80, e depois, quando há uma retomada do crescimento, mas prevalecem elevados níveis de desemprego estrutural. Por isso, os países da OCDE destinaram crescentes

2 Considerações sobre Algumas Políticas Públicas de Emprego

Esta segunda parte objetiva tecer algumas considerações acerca da viabilidade e eficácia de algumas políticas públicas selecionadas para manter e ampliar a geração de empregos no Brasil. Dessa maneira, serão analisadas as seguintes políticas públicas: Sistema Público de Emprego; Contrato Coletivo de Trabalho; Treinamento e Requalificação de Mão-de-Obra; Apoio à Micro e Pequena Empresa; e Programa de Geração de Emprego e Renda. A escolha destas prende-se ao fato de se tratarem de políticas consensualmente aceitas, e/ou por serem de alguma forma praticadas por instituições públicas ou governamentais. Obviamente, esse elenco não esgota o leque de possibilidades de políticas públicas de emprego.

Deseja-se destacar que a implementação de quaisquer políticas públicas de emprego deve obedecer ao princípio de hierarquia, de tal forma a preservar a eficiência e eficácia dos programas; além de ter que levar em conta, na sua aplicação e desdobramentos, as diferentes demandas e características das diversas regiões do país, setores de atividade e inserções de mão-de-obra.

2.I Sistema Público de Emprego

O Sistema Público de Emprego (SPE) é uma proposta de reformulação e ampliação do escopo do Programa do Seguro-Desemprego, aportado nos recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). Este visa à contenção e à redução do desemprego por meio da reciclagem profissional e da intermediação de novos postos de trabalho e de programas e estratégias de geração de empregos,

parcelas dos seus recursos orçamentários para a promoção de políticas ativas de emprego, para auxílio-desemprego ou para a requalificação profissional. Esta ação deliberada foi verificada, mesmo que simultaneamente ficasse encoberta pela prevalência de um discurso liberalizante em defesa do mercado de trabalho livre. E, na maioria das vezes, os programas especiais de emprego foram conduzidos com a ativa participação dos governos locais e em esquemas alternativos de parceria público-privado [Hollister e Freedman (1988)].

além de ampliar o acesso e a proteção do desempregado no momento da demissão. Esse sistema deverá ser integrado pela União — Programa do Seguro-Desemprego, SINE (Sistema Nacional de Emprego), Programa de Geração de Emprego e Renda —, pelos governos estaduais e municipais e pelos sistemas SENAI /SENAC/ SENAR. O princípio básico das propostas que recomendam a implantação desse sistema é, com base em uma diretriz global da União, estabelecer atribuições dos governos subnacionais, dando ênfase à operacionalização e ao controle primário dos projetos pelas burocracias locais, em articulação com os sindicatos e com as empresas dos setores envolvidos, seguindo o princípio da hierarquia. Ademais, caberia ao sistema o registro das informações sobre os programas existentes e seu monitoramento, o que viria a permitir o redirecionamento e aprimoramento da coordenação da política de emprego e dos programas ao longo do tempo.

2.2 Contrato Coletivo de Trabalho

O surgimento de um novo padrão de produção nas economias industrializadas — caracterizado pela flexibilidade produtiva — foi acompanhado por crescentes perdas das conquistas sociais dos trabalhadores. Se por um lado esta nova forma de produção possibilitou altos ganhos de produtividade e maior dinamismo das empresas nos mercados mundiais, por outro: aumentaram-se os níveis de desemprego e as desigualdades na distribuição de renda; expandiram-se os contratos de trabalho à margem da regulação vigente; quebraram-se os laços de solidariedade entre os trabalhadores; os sindicatos perderam suas forças; e as práticas no mercado de trabalho tornaram-se cada vez mais individualizadas. Estas transformações tornaram necessária a busca por um novo marco regulador do mercado de trabalho nesses países, com o objetivo de combinar um maior número de formas de contratos individuais com garantias coletivas de emprego e de renda [Cacciamali (1993a)].

Tendo em vista a tendência para este novo cenário da produção e do trabalho no Brasil, a implantação do contrato coletivo de trabalho aqui também está associada à busca de um novo marco regulador do mercado de trabalho.

O nosso sistema atual de relações de trabalho segue o modelo *estatutário*, em que a maioria dos direitos e deveres dos empregados e dos empregadores é garantida por lei. Os acordos e convenções coletivos são complementares à legislação [Pastore (1994)]. Dessa maneira, as relações de trabalho são regidas por dois tipos de contrato: individual e coletivo. O primeiro propicia os direitos básicos a todo trabalhador registrado em carteira de trabalho. Dentre os principais constam a duração da jornada de trabalho e a remuneração de horas extras; o descanso semanal remunerado e o direito às férias; as garantias de renda; as garantias de estabilidade; a proteção à família, segurança e saúde; e as ações judiciais para cobrar direitos. O segundo, por sua vez, se caracteriza por um acordo anual entre o sindicato profissional a que pertence o trabalhador e a respectiva categoria patronal. Todos os trabalhadores registrados e todas as empresas formalmente constituídas pertencem a um sindicato e estão sujeitas aos resultados das negociações coletivas. Quando as partes não chegam a um acordo, a Justiça do Trabalho passa a arbitrar o dissídio obrigando-as a seguir a sentença promulgada. Em geral esses acordos estabelecem garantias de renda (piso salarial, condições de reajustes, etc.) e ampliam os direitos individuais do trabalhador [Cacciamali (1993a)].

A adoção do contrato coletivo de trabalho no nível nacional, associada a esse sistema de relações de trabalho pode, de fato, provocar um maior enrijecimento do mercado de trabalho, causando efeitos negativos como desemprego e informalidade. Contudo, a busca por relações de trabalho mais flexíveis compatíveis com o novo sistema de produção não deve implicar uma diminuição dos direitos coletivos de emprego e renda. Um contrato coletivo que respeite as peculiaridades da economia brasileira pode atender a essas duas exigências.

No que tange, portanto, à implantação do contrato coletivo de trabalho, é imprescindível, ao nosso ver, direcionar as relações capital-trabalho de um modelo arbitrado pelo Estado para um modelo de negociação, parcerias e remunerações associadas aos ganhos de produtividade e à participação nos lucros, que poderiam ser articuladas com as câmaras setoriais. A multifacetada realidade nacional exige, entretanto, que vigore um sistema

de contratos coletivos, articulados a partir dos níveis abrangentes para os mais específicos, com cláusulas em nível nacional para atender, principalmente, àqueles grupos de trabalhadores menos organizados ou de setores/regiões menos desenvolvidas. Deve-se deixar claro também que, com ele em vigor, reduziria o escopo de atuação da Justiça do Trabalho, mas não diminuiria uma ativa presença do Estado na formulação de políticas específicas, e muito menos na manutenção e fiscalização de normas legais que garantam direitos individuais e coletivos.

2.3 Política de Treinamento e de Requalificação de Mão-de-Obra

A importância da formação e qualificação da mão-de-obra como política para a geração de empregos reside não apenas no fato de adaptar o trabalhador às novas exigências de produção e organização das empresas, mas, e talvez mais importante, permitir a ampliação do conjunto de atributos da pessoa, de modo a torná-la mais preparada às rápidas mudanças socioeconômicas do mundo moderno.

Como salientado na primeira parte do artigo, os padrões de produção das economias desenvolvidas estão se transformando rapidamente, por meio dos processos de automação industrial e de novas técnicas de organização. O paradigma tecnológico imediatamente anterior — o modelo taylorista/fordista de gestão e produção — exigia claramente dois tipos de empregados. O trabalhador qualificado, que exercia as funções de gerenciamento e supervisão, e o trabalhador desqualificado (a grande maioria), que ocupava os postos de produção caracterizados por tarefas rotineiras e repetitivas. Dessa maneira, o aprendizado do trabalhador era feito dentro do próprio ambiente de trabalho ou mediante programas de treinamento direcionados exclusivamente ao aprendizado de tarefas específicas.

O novo paradigma que se delineia se caracteriza por um processo de produção em pequenos e médios departamentos e/ou firmas altamente flexíveis, nas quais não só o preço, mas a qualidade e a diferenciação do produto são os elementos mais importantes na concorrência. A utilização do sistema de máquinas e

equipamentos passa a requerer a mínima interferência humana. Agora, o trabalhador precisa exercer uma multivariedade de tarefas, nas quais se requer maior capacidade de autonomia para intervir no processo produtivo. A qualificação do trabalhador passa a exigir, portanto, um conteúdo maior e mais amplo de educação geral para obter uma série de habilidades diferenciadas (raciocínio lógico, capacidade de julgamento, etc.).

Ainda não se pode antever com clareza qual será o novo padrão de produção futuro no Brasil. As mudanças que vêm ocorrendo na estrutura produtiva do país não permitem estabelecer, de modo definitivo, qual será seu contorno e grau de heterogeneidade. Contudo, algumas empresas líderes de setores-chave da economia brasileira, tais como o automobilístico, o químico, a indústria de base, o eletroeletrônico e o de material de transporte, apontam mudanças neste sentido.

Pesquisa realizada junto a 132 empresas líderes do setor industrial brasileiro [SENAI (1992)] revela que muitas delas já adotam, ou estão em vias de adotar, a automação industrial e as novas técnicas de organização. Nesse novo ambiente, requer-se uma maior integração e coordenação na organização da produção e nos processos de trabalho, no qual todos os participantes devem atuar de forma mais ativa nos processos decisórios e nas tarefas típicas de gestão. O consenso é que cada vez mais essas mudanças aumentarão a demanda por mão-de-obra qualificada. Dentre os novos atributos exigidos, destacam-se o raciocínio lógico, a capacidade de concentração, o conhecimento técnico geral, a habilidade para aprender novas qualificações, a capacidade de comunicação oral e escrita e a iniciativa para resoluções de problemas. E a forma de aquisição desses atributos depende não somente da formação profissional, mas principalmente da educação geral.

No Brasil, afora o sistema público de educação formal, as únicas instituições públicas que as empresas industriais e comerciais contam para a capacitação da força de trabalho são o Serviço Nacional de Aprendizagem da Indústria (SENAI)/ Serviço Nacional de Aprendizagem do Comércio (SENAC). Dessa forma, no novo padrão de produção, a educação básica e formal deve estar intimamente articulada com o treinamento e a recapacitação técnica

da força de trabalho. Enquanto, o SENAI/ SENAC deve continuar executando suas funções tradicionais, é recomendável que ele passe a adaptar os seus currículos às novas exigências profissionais, não apenas para o setor industrial, mas também para o setor terciário. Soma-se a isso a necessidade de uma nova configuração de política pública de treinamento, com a reformulação do Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR) e a ampliação dos programas voltados para as comunidades.

Assim, a requalificação dos recursos humanos, a nosso ver, trará a necessidade de construir um esquema bem articulado entre empresas, sindicatos e poder público, visando ao melhor uso e controle dos recursos. E mais, haverá que se aprofundar a articulação entre ensino técnico-profissionalizante e educação formal, no âmbito do ministério e secretarias de Educação e do sistema SENAI/SENAC/SENAR. A este respeito, o Brasil apresenta uma enorme defasagem em comparação com a grande maioria das economias industrializadas. O tema educação básica e formal tem uma escassa vinculação com o ensino técnico e este, por sua vez, tem uma frouxa relação com o sistema de formação dos recursos humanos das empresas. Destaca-se, aliás, que a formalização de uma política de capacitação técnico-educacional é um princípio estabelecido em propostas que visam substituir a Consolidação das Leis do Trabalho, constando também da legislação que regulamenta o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) —, que financia o seguro-desemprego.

2.4 Apoio às Micro e Pequenas Empresas

Para efeito de políticas públicas de emprego, a característica mais importante das micro e pequenas empresas é serem grandes geradoras de emprego, em comparação com as grandes empresas, em virtude dos menores requerimentos de capital investido para criar uma oportunidade de emprego — 4 mil *vis-à-vis* 30 mil dólares. O Sindicato das Micro e Pequenas Empresas Industriais do Estado de São Paulo (SIMPI) estima que, em média, cada microempresa instalada gera sete empregos diretos e quatorze indiretos — o fator multiplicador varia em função do setor de atividade. Estas informações, embora devam merecer uma avaliação mais apurada, não devem obscurecer o fato de que as mi-

cro e pequenas empresas se caracterizam por serem intensivas em mão-de-obra.

A dificuldade analítica maior com que se defronta qualquer estudo sobre pequenas e microempresas é a sua conceituação. Para fins práticos, elas são geralmente definidas pelo número de pessoas que ocupam, ou pelo montante de receita que geram em um determinado período. Esta forma de conceituação, embora passe por cima de alguns problemas (como o de suas heterogeneidade e diversidade), permite obter empiricamente uma aproximação sobre sua natureza e características.

Dessa maneira, as microempresas foram definidas pelos censos econômicos, de acordo com seu estatuto legal — Lei 7 525, de 27/11/84 —, como pessoas jurídicas e pessoas individuais que têm receita bruta anual igual ou inferior ao valor nominal de dez mil ORTNS (Obrigações Reajustáveis do Tesouro Nacional) no mês de janeiro de cada ano base, quantia que na época representava cerca de US$ 39 mil.

Com base nessas informações, estudo de Cacciamali (1992) estimou que esse tipo de empresa correspondia a aproximadamente 77,20% do total de estabelecimentos produtivos do país no ano de 1985, os quais empregavam cerca de 20% do total dos ocupados, gerando algo em torno de 3% do total da receita bruta. Elas são representativas em todos os setores da atividade econômica, predominando, todavia, no total dos estabelecimentos dos setores de serviços (90,43%) nos ramos de alimentação, alojamento, manutenção e reparação; de comércio (73,75%); no ramo varejista destinado à distribuição de alimentos, bebidas e fumo; e nas atividades industriais (62,63%) em produtos alimentares, minerais não-metálicos, peças de vestuário e calçados, madeira e mobiliário.

Do total de microempresas no país naquele mesmo ano, quase metade se concentrava no setor comércio (48,21%), tendo as atividades de serviços ocupado a grande parcela restante (39,38%). Vale ressaltar que esta distribuição é homogênea para todas as regiões. Do ponto de vista espacial, a região Sudeste concentrava a maior parte das microempresas (48,7%), do pes-

soal ocupado (48,5%) e das receitas geradas (48,2%), seguida da região Nordeste com 21,7%, 22,4% e 21,4% respectivamente.

A média dos ocupados correspondia a 2,6 indivíduos por estabelecimento. A maioria das microempresas do país — 66,28% — produzia com o número máximo de duas pessoas e quase 90% empregava até quatro pessoas. A força de trabalho nestas unidades produtivas era constituída principalmente pelos proprietários e sócios (46,55%), logo seguida pelos empregados contratados (42,20%) e por cerca de 11% de mão-de-obra familiar.

A receita média anual dessas unidades alcançou cerca de doze mil dólares, e nos estabelecimentos que ocupavam até duas pessoas, esta não chegou a dez mil dólares. A renda líquida anual disponível para os proprietários ou sócios era de pouco mais de US$ 1 200, e para os empregados, cerca de US$ 767.

Tendo como pano de fundo essas características gerais, uma política de apoio às pequenas e microempresas deve atentar não apenas para os aspectos concernentes à demanda de trabalho, mas principalmente para aqueles que se referem à sua oferta.

Quanto aos primeiros aspectos, ainda há um grande espaço de atuação do poder público tanto no que se refere à definição de um regime fiscal próprio, linhas de crédito específicas e desburocratização para a instalação e funcionamento das unidades, quanto no auxílio à gestão das já existentes em busca de uma maior eficiência produtiva e administrativa. A título de ilustração da distância que ainda separa os órgãos púbicos deste tipo de organização econômica, quase metade do total das microempresas — 43,02% — não estava registrada legalmente no ano de 1985.

Contudo, uma política de geração de empregos não deve se contentar em apenas criar novos postos de trabalho, mas principalmente atender à exigência da qualidade dos empregos gerados. E esta não é uma virtude das pequenas e microempresas. Pelo contrário, os empregos nestes tipos de estabelecimentos se caracterizam pelos baixos salários e produtividade, ausência de registro em carteira de trabalho, e poucas possibilidades de propiciar treinamento e/ou mobilidade vertical ao trabalhador. Cacci-

amali (1993b) atesta, para o ano de 1992, que mais da metade dos assalariados (56,9%) do setor privado da Grande São Paulo que trabalha em empresas de até cinco empregados não possui registro em carteira de trabalho. Esta participação alcança 24,3% nas empresas que absorvem de seis a 49 empregados. Ademais, a maioria desses assalariados não-regulamentados são jovens (47,3% têm entre dez e 17 anos) e possuem baixa escolaridade (apenas 9,4% têm 2º grau completo ou 3º grau).

Dessa maneira, se uma política de apoio às pequenas e microempresas se restringir apenas ao estímulo de criação de novos estabelecimentos, esta pode ter um efeito perverso de longo prazo ao incentivar aquelas atividades menos produtivas e mais ineficientes, e ao reproduzir em escala maior as desigualdades estruturais da distribuição da renda pessoal do trabalho já tão conhecidas. Por outro lado, se esta política concentrar seus esforços na melhoria da qualidade do trabalhador engajado nesta atividade econômica, tanto permitindo um aprimoramento dos seus atributos quanto possilitando uma abertura do leque destes, é possível aumentar a produtividade do trabalho e os rendimentos auferidos, bem como ampliar a capacidade de mobilidade vertical do trabalhador. Portanto, os programas de apoio às pequenas e microempresas devem estar sintonizados com os programas de treinamento e qualificação da mão-de-obra, reduzindo a ênfase dada às firmas e dedicando maior atenção ao lado das famílias.

Por fim, dada a heterogeneidade e diversidade setorial e espacial das pequenas e microempresas, é prudente que estes programas de apoio — tanto de modernização tecnológica, organizacional e de estratégias mercadológicas para a empresa, quanto de educação e qualificação da mão-de-obra — sejam desenvolvidos de modo tópico e localizado, com monitoramento, de forma a garantir que o verdadeiro alvo seja atingido, e que os possíveis efeitos perversos indiretos dessas políticas sejam minimizados.

2.5 Programa de Geração de Emprego e Renda

As recentes mudanças na estrutura de produção e emprego no Brasil apontam para um ajuste heterogêneo no mercado de trabalho. O aumento do assalariamento sem registro e dos trabalhado-

res por conta própria é significativo em todas as regiões do país [Cacciamali (1992)]. Estas formas de inserção do trabalhador na organização produtiva se caracterizam pela sua heterogeneidade de situações (nível de renda, qualidade das condições de trabalho) e pela ausência de proteção social (seguridade, saúde, etc.). Este traço marcante do mercado de trabalho no Brasil requer medidas específicas concernentes às regiões, às áreas metropolitanas, municípios e aos tipos de atividade, tendo em vista que, em especial nas regiões menos desenvolvidas, estas formas de inserção estão associadas aos estratos sociais carentes (renda, educação, saúde, habitação, saneamento, etc.).

Uma retomada do crescimento econômico pouco garante que estas pessoas sejam reincorporadas de forma adequada ao novo modelo de produção e de trabalho. Dessa maneira, um programa de geração de emprego e renda que atenda a estes trabalhadores se torna imprescindível para garantir as suas condições mínimas de sobrevivência.

As atuais políticas de apoio ao setor informal e as políticas de formação de empresas sociais e cooperativas têm como objetivo aumentar a renda das famílias envolvidas nessas atividades, por meio da oferta de diferentes tipos de treinamento gerencial — visando despertar e/ou aprimorar o espírito empreendedor do indivíduo, a análise de custos, as estratégias de mercado, etc. — e, dependendo do programa, mediante linhas de crédito para capital de giro. No caso específico da formação de empresas cooperativas/associativas, muitos programas encontram-se voltados para organizar populações muito pobres, quase ou totalmente excluídas do sistema produtivo. Acoplado a esse fim, muitos também trazem uma proposta política de incorporar essas coletividades ao processo de construção da cidadania.

Ao nosso ver, estas políticas devem continuar como forma de atuação localizada do poder público àqueles não atendidos pelos demais programas com o objetivo multifacetado de assistência social, de integração ao mercado e de ação pela cidadania.

3 Considerações Finais

A questão do emprego irá ganhar maior centralidade na agenda política nas próximas décadas, em virtude do processo de globalização e heterogeneização (mundialização) que acarreta as mudanças que se vêm experimentando hodiernamente.

Dada a heterogeneidade da estrutura produtiva e ocupacional do país, herdada do passado, e as características das tendências do novo padrão de produção, não é de se esperar que o crescimento econômico por si só reduza os níveis de desemprego e de ocupações de baixa produtividade, associados ao elevado nível de carências de parcela da população brasileira. Desse modo, torna-se necessário desenhar um sistema público de emprego e um conjunto de programas que articulem os interesses subnacionais e dos diferentes atores sociais.

Este artigo selecionou cinco propostas de políticas públicas sem a pretensão de esgotar a totalidade das possibilidades de formulação dessas mesmas políticas.

O Sistema Público de Emprego objetiva a criação de uma instituição articuladora dos programas de seguro-desemprego, treinamento e intermediação de mão-de-obra. Soma-se a isso a definição das diretrizes dos programas de geração de emprego e renda que visam ampliar as oportunidades de renda para a população mais pobre, por meio de apoio ao setor informal e às empresas cooperativas e sociais. A estruturação do programa deve obedecer ao princípio de hierarquia, ou seja, partindo de uma diretriz global da União; o sistema deve estabelecer as atribuições dos governos subnacionais dando ênfase à operacionalização e ao controle primário dos projetos pelas burocracias locais, em articulação com os sindicatos e com as empresas dos setores envolvidos.

O Contrato Coletivo de Trabalho visa à passagem de um sistema de relações capital-trabalho para um sistema negocial. O espírito desta legislação deve compatibilizar as novas exigências do padrão de produção e trabalho com a manutenção e ampliação das garantias básicas individuais e coletivas dos trabalhadores. A

multifacetada realidade nacional exige que vigore um sistema de contratos articulados a partir dos níveis abrangentes para os mais específicos.

O Programa de Treinamento e Requalificação tem o escopo de redirecionar os sistemas SENAI/SENAC/SENAR às necessidades do novo padrão, além de aprofundar a sua articulação com as instâncias de educação básica formal e técnico-profissionalizante. Ademais, torna-se necessário ampliar o sistema, de modo a abranger os trabalhadores absorvidos pelas pequenas e microempresas, bem como diversificar os programas orientados para as comunidades e para o setor informal.

O Programa de Apoio às Micro e Pequenas Empresas deve voltar-se tanto para o aprimoramento do exercício da atividade, quanto para a melhoria da qualidade do emprego.

Por fim, o Programa de Geração de Emprego e Renda deve contemplar aspectos assistenciais, de apoio à cidadania, e despertar a vocação empreendedora entre os ocupados do setor informal e das cooperativas e empresas sociais.

ANEXO ESTATÍSTICO

QUADRO 1
Índice de Evolução do Produto Interno Bruto, Taxas Médias de Inflação, Evolução dos Ocupados, dos Empregados Registrados e do Salário Médio Real na Manufatura Formal e Registrada — Brasil: 1980-1990

Ano	PIB Real[1]	Inflação Média Anual[1]	Ocupados[2] (1979 = 100)	Empregados Registrados[3] (1979 = 100)	Salário Médio Real na Manufatura Registrada[3]
1980	100,00	90	-	102,60	100,00
1981	95,61	107	102,95	92,53	108,16
1982	96,16	105	109,43	92,01	112,49
1983	92,88	140	107,13	85,72	86,21
1984	97,78	213	114,33	90,63	80,35
1985	105,55	232	121,73	98,75	83,54
1986	113,56	146	125,52	109,62	127,52
1987	117,67	204	129,93	105,15	80,04
1988	117,56	648	132,97	104,73	60,83
1989	121,44	1332	137,27	-	-
1990	116,54	2562	-	-	-

Fontes:[1] FIBGE. Indicadores IBGE. Contas Nacionais; [2] FIBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios; [3]MTb. Relação Anual de Informações Sociais.

Obs.: O sinal - indica informação não disponível.

QUADRO 2
Composição da Ocupação Segundo os Grandes Setores da Atividade Econômica
Brasil: 1970-1989

(Em porcentagem)

	1970	1980	1985	1989
Total	**100,00**	**100,00**	**100,00**	**100,00**
Agropecuária	44,28	29,94	28,50	23,10
Indústria Total	17,92	24,38	22,10	23,70
Indústria Transformação	11,00	15,70	14,70	15,90
Indústria Construção	5,86	7,50	5,80	6,20
Serviços	37,80	45,68	49,30	53,20

Fonte: FIBGE. Censos Demográficos (1970 e 1980) e Pesquisas Nacionais por Amostra de Domicílios (1985 e 1989).

QUADRO 3
Índice e Taxa Média de Crescimento Anual do Emprego Urbano Registrado e Formal, Segundo as Grandes Regiões e os Setores
Brasil: 1980-1988 (1979 = 100)

	1980	1983	1985	1988	Variação Média Anual 1988/79 (%)
Brasil	**102,31**	**96,20**	**105,55**	**112,03**	**1,27**
REGIÕES					
Norte	106,37	109,78	126,57	138,10	3,65
Nordeste	104,78	108,50	123,47	137,03	3,56
Sudeste	101,70	91,63	99,68	104,47	0,49
Sul	104,14	97,57	103,16	107,41	0,80
Centro-Oeste	102,91	107,91	137,99	141,58	3,94
SETORES					
Extrativa Mineral	103,81	92,58	102,36	100,70	0,08
Manufatura	102,60	85,72	98,75	104,73	0,51
Utilidades Públicas	104,04	99,54	105,04	111,43	1,21
Construção	96,06	59,64	61,31	62,48	-5,09
Comércio	99,35	88,94	91,09	91,61	-0,97
Serviços	102,80	92,28	106,12	112,09	1,28
Administração Pública	105,60	122,48	140,28	162,99	5,58

Fonte: MTb. Relação Anual de Informações Sociais. Vários Anos.

QUADRO 4
Índice e Taxa Média de Crescimento Anual do Emprego Registrado e Formal da Indústria Manufatureira, Segundo Subsetores e Regiões Selecionadas
Brasil: 1980-1988 (1979 = 100)

	1980	1983	1985	1988	Variação Média Anual 1988/79 (%)
SUBSETORES					
Manufatureira	102,60	85,72	98,75	104,73	0,51
Min. Não-Metálicos	102,95	75,41	82,41	88,09	-1,40
Metalúrgica	103,40	77,11	90,40	95,65	-0,50
Mecânica	104,69	74,25	93,12	106,20	0,67
Elétrico e Comunic.	105,14	80,10	95,00	102,74	-0,30
Mat. Transporte	103,73	80,59	105,28	108,11	0,87
Madeira	102,14	75,62	81,45	82,26	-2,14
Mobiliário	98,81	81,04	94,01	92,28	-0,90
Papel e Papelão	105,12	89,12	105,12	107,35	0,79
Química	103,04	93,77	102,88	109,74	1,04
Plásticos	105,79	84,40	106,14	116,60	1,74
Têxtil	99,04	74,74	87,55	92,45	-0,87
Vestuário e Calçados	104,03	107,66	124,96	125,88	2,59
Alimentos	103,12	105,24	110,56	115,10	1,57
Editorial	96,83	84,74	93,17	101,86	-0,20
REGIÕES					
Norte	113,21	98,78	115,84	131,45	3,08
Nordeste	105,50	100,13	112,69	127,10	2,70
Sudeste	101,35	81,90	95,32	99,59	-0,05
Sul	104,95	91,06	102,59	109,26	0,99
Centro-Oeste	103,91	98,50	112,00	123,86	2,41
Rio de Janeiro	96,47	79,99	85,15	91,27	-1,01
São Paulo	102,25	81,69	97,90	100,63	0,07
Área Metrop. São Paulo	100,77	76,94	91,49	93,57	-0,73

Fonte: MTb. Relação Anual de Informações Sociais. Vários Anos.

QUADRO 5
Índice e Taxa de Crescimento Médio Anual dos Salários Médios do Segmento Formal e Registrado Urbano
Brasil: 1983-1988 (1979 = 100)

	1983	1985	1988	Variação Média Anual 1988/79 (%)
Brasil	**81,98**	**78,94**	**58,28**	**-6,52**
REGIÕES				
Norte	82,19	80,96	57,36	-6,71
Nordeste	80,76	78,56	61,10	-5,97
Sudeste	82,01	78,60	57,38	-6,71
Sul	86,36	82,42	57,94	-6,55
Centro-Oeste	80,34	82,36	67,89	-4,73
SETORES				
Extrativa Mineral	91,60	92,67	76,70	-3,26
Manufatura	108,26	83,34	60,83	-6,02
Utilidades Públicas	85,67	80,56	72,34	-3,57
Construção	81,09	75,25	51,30	-8,01
Comércio	80,31	77,84	49,91	-8,32
Serviços	81,10	73,47	56,57	-6,79
Administração Pública	76,74	75,80	59,58	-6,27

Fonte: MTb. Relação Anual de Informações Sociais. Vários Anos.

Obs.: O deflator utilizado foi Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) da Fundação IBGE.

QUADRO 6
Distribuição do Rendimento da População Economicamente Ativa com Rendimento
Brasil: 1976-1989

(Em %)

Percentis	1976	1979	1981	1983	1985	1986	1989
10 -	1,0	0,9	1,0	1,0	0,9	1,0	0,65
30 -	5,9	5,8	5,8	5,5	5,3	5,8	4,51
50 -	13,5	13,9	14,2	13,2	13,1	13,5	10,94
30 +	74,7	73,0	71,9	73,8	74,6	73,5	77,52
10 +	50,4	46,8	45,3	46,9	47,7	47,5	52,23
1 +	17,4	13,8	12,7	13,7	14,3	16,3	16,81
Gini	0,615	0,585	0,573	0,592	0,605	0,595	0,635

Fonte: FIBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio. Vários Anos.

Bibliografia

BOYER, R. (org.). *The search for labour market flexibility: the european economies in transition.* — Oxford: Clarendon Press, 1988.

BOLETIM Economia, Capital & Trabalho. — Rio de janeiro: FEA/PUC-RJ. Diversos números

BRASIL. Ministério do Trabalho. *Política de geração de emprego e o programa de combate à fome.* — Brasília: nov. 1993.

_____. *Diretrizes para programas de geração de emprego e renda*. — Brasília: mar. 1994.

_____. *Políticas de geração de emprego e renda*. — Brasília: 1993. mimeo

_____. *Relatório gerencial do fundo de amparo ao trabalhador*. — Brasília: 1993.

CACCIAMALI, M.C. El mercado de trabajo brasilenõ en los anõs 80: cambios estructurales y en la regulación. *In*: MARQUEZ, G. (org.) *Funcionamiento y regulación del mercado de trabajo en America Latina*. — Caracas: Instituto de Estudios Superiores de Administración/Instituto Internacional para el Desarollo Economico, 1994. No prelo

_____. Em busca da recriação do marco regulador do mercado de trabalho. *In*: INTERNATIONAL INSTITUTE OF LABOUR STUDIES. *Reestructuración y regulación del mercado de trabajo en America Latina*. — Genebra: 1993a (Serie Investigación, n.98)

_____. *Assalariamento ilegal no mercado de trabalho urbano da Grande São Paulo*: características e evolução - 1985/1992. *In*: SEMINARIO INSTITUCIONES LABORALES FRENTE A LOS CAMBIOS EM AMERICA LATINA, 24-27 mai. 1993, Santiago. Anais... Santiago/Chile: IILS/PREALC, 1993b.

CACCIAMALI, M.C. Ajustamento do mercado de trabalho no Brasil nos anos 80. *In*: LAVINAS, l. *et alii*. *Reestruturação do espaço econômico e regional do Brasil.* — São Paulo: HUCITEC, 1993c.

_____. *A economia informal vinte anos depois*. *In*: SEMINÁRIO DE GERAÇÃO DE EMPREGO E RENDA, 17-19 nov. 1992. Anais... Brasília: SAT, 1992.

_____. Mudanças recentes no produto e no emprego: uma comparação entre os países industrializados e aqueles em desenvolvimento. *Revista Brasileira de Economia*, Rio de Janeiro, v. 45, n.2, 1991.

CACCIAMALI, M. C. e LACERDA, G. N. de. *Federalism and labour market in Brazil*: preliminary notes for a future agenda. *In*: INTERNATIONAL WORKING PARTY ON LABOUR SEGMENTATION, XVIII, 15-21 Jul. 1993, Barcelona. Anais... Barcelona, 1993.

CENSO de microempresas. — Rio de Janeiro: FIBGE, 1991.

DIEESE. Terceirização. *Coleção de Estudos Sócio-Econômicos, n. 29*, São Paulo, nov. 1994.

FASE/PIC. *Estratégias de sobrevivência no mercado de trabalho brasileiro.* — Rio de Janeiro: 1993.

FENAPE. *Relatório anual.* Diversos anos

FIBGE. *Mapa do mercado de trabalho*. — Rio de Janeiro: 1994.

HOLLISTER Jr., R.G. e FREEDMAN, D.H. Programas especiales de empleo en ciertos paises de la OCDE. *Revista Internacional del Trabajo*, v.107, n.3, 1988.

LACERDA, G.N. e CACCIAMALI, M.C. *Process os adjustment, government employment and regional differentiation of the labour markets in Brazil during the 80's*. *In*: INTERNATIONAL WORKING PARTY ON LABOUR MARKET SEGMENTATION, XVIII, Jul. 1992, Cambridge. Anais... Cambridge: 1992.

LODOVICI, E.S. e BEMAREGGI, G.M. *Parceria público-privado*. — São Paulo: Summus, 1993.

MACHADO, Lucilia *et alli*. *Trabalho e educação*. — Campinas: Papirus/ANPED/ANDE, 1992.

MARTINS, H.S. e RAMALHO, J.R. (orgs.) *Terceirização.* Diversidade e negociação no mundo do trabalho. — São Paulo: Hucitec, 1994.

MEDEIROS, Carlos A. e SALM, Claudio. O mercado de trabalho em debate. *Novos Estudos CEBRAP,* n.39, jul.1994.

PASTORE, José. *Flexibilização dos mercados de trabalho e contratação coletiva*. — São Paulo: LTR, 1994.

PESQUISA Mensal de Emprego - PME. — Rio de Janeiro: FIBGE. Diversos anos

PESQUISA Nacional por Amostra de Domicílios — PNAD. — Rio de Janeiro: FIBGE. Diversos anos

PIRES, Elson Luciano S. Espaço de reprodução do trabalho informal, estado e classes sociais. *Travessia-Revista do Migrante*, ano VI, n. 16, mai./ago. 1993.

_____. Estruturação produtiva e mercado de trabalho. *Cadernos de Pesquisa do CEBRAP* sobre Reestruturação Produtiva e Novos Padrões nas Relações Capital-Trabalho, n. 1, jun. 1994.

_____.Mercado de trabalho e reestruturação produtiva na indústria: o Brasil no limiar do século XXI. *Travessia-Revista do Migrante*, ano VII, n. 18, jan./abr. 1994.

_____. *O trabalho informal nos anos 80*: novos rumos teóricos e perspectivas analíticas. *In:* ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS DO TRABALHO DA ABET, set. 1993, Rio de Janeiro. Anais... Rio de Janeiro: 1993.

PIRES, J.M. *Trabalho infantil:* a necessidade e a persistência. — São Paulo: 1988. mimeo. Dissertação de Mestrado apresentada à FEA/USP.

PIRES, J.M. *A política social no período populista*. — São Paulo: 1993. mimeo. Tese de Doutorado apresentada à FEA/USP.

SALM, C. As relações entre capitalismo e educação: prolegômenos. *Estudos Econômicos*, v. 22, 1992. Número especial

SENAI. Divisão de Pesquisa, Planejamento e Avaliação (SP). *Estatística escolar*. — São Paulo. Vários números

SENAI. Divisão de Pesquisas, Estudos e Avaliação (RJ). *Cenários da indústria brasileira*. Formação profissional para os anos 2000. — Rio de Janeiro: 1992.

SIQUEIRA NETO, J. F. *Contrato coletivo de trabalho:* perspectiva de rompimento com a legalidade repressiva. — São Paulo: LTR, 1991.

_____. Políticas sindicais e mudanças na legislação do trabalho no Brasil. *Cadernos do CESIT*, Campinas, Instituto de Economia/UNICAMP, n. 8, jul. 1992.

U.N.O. *Human development report*. — New York. Diversos anos