

TEXTO PARA DISCUSSÃO Nº 473

Modernização Produtiva e Relações de Trabalho: Perspectivas de Políticas Públicas

Edgard Luiz Gutierrez Alves
Fábio Veras Soares
Brunu Marcus Ferreira Amorim
George Henrique de Moura Cunha

ABRIL DE 1997

TEXTO PARA DISCUSSÃO Nº 473

Modernização Produtiva e Relações de Trabalho: Perspectivas de Políticas Públicas

*Edgard Luiz Gutierrez Alves **
*Fábio Veras Soares **
*Bruno Marcus Ferreira Amorim **
*George Henrique de Moura Cunha ***

Brasília, abril de 1997

* **Técnicos da Diretoria de Política Social do IPEA.**

** **Bolsista do Convênio ANPEC/PNPE.**

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO E ORÇAMENTO
Ministro: *Antônio Kandir*
Secretário Executivo: *Martus Tavares*



Presidente
Fernando Rezende

DIRETORIA

Claudio Monteiro Considera
Gustavo Maia Gomes
Luís Fernando Tironi
Luiz Antonio de Souza Cordeiro
Mariano de Matos Macedo
Murilo Lôbo

O IPEA é uma fundação pública, vinculada ao Ministério do Planejamento e Orçamento, cujas finalidades são: auxiliar o ministro na elaboração e no acompanhamento da política econômica e promover atividades de pesquisa econômica aplicada nas áreas fiscal, financeira, externa e de desenvolvimento setorial.

TEXTO PARA DISCUSSÃO tem o objetivo de divulgar resultados de estudos desenvolvidos direta ou indiretamente pelo IPEA, bem como trabalhos considerados de relevância para disseminação pelo Instituto, para informar profissionais especializados e colher sugestões.

Tiragem: 190 exemplares

SERVIÇO EDITORIAL

Brasília — DF:
SBS Q. 1, Bl. J, Ed. BNDES, 10^o andar
CEP 70076-900

Rio de Janeiro — RJ:
Av. Presidente Antonio Carlos, 51, 14^o andar
CEP 20020-010

SUMÁRIO

SINOPSE

1. MODERNIZAÇÃO PRODUTIVA E MUNDO
DO TRABALHO **7**
 2. AS RELAÇÕES DE TRABALHO NA VIRADA
DO MILÊNIO: A VISÃO DOS ATORES **11**
 3. PERSPECTIVAS DE POLÍTICAS PÚBLICAS
PARA O MERCADO DE TRABALHO **28**
- REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS **35**
-

SINOPSE

Este estudo analisa os impactos da modernização produtiva sobre o emprego, as relações de trabalho e o papel do Estado a ser desempenhado nessa nova realidade. A discussão tem como pano de fundo as posições assumidas pelos atores (governo, sindicatos patronais e trabalhistas) quanto à forma de atuação dos membros envolvidos, bem como sinaliza para quais direções devem caminhar as políticas públicas de emprego.

1 MODERNIZAÇÃO PRODUTIVA E MUNDO DO TRABALHO

1.1 Características Gerais A economia mundial está passando por uma grande transformação que se manifesta tanto na base produtiva quanto nos âmbitos financeiro e político. Essas mudanças têm-se refletido sobre os diversos mercados e estão, de algum modo, associadas à emergência da denominada Terceira Revolução Industrial, à formação de blocos econômicos, ao grande aumento do volume de recursos transacionados no sistema financeiro internacional, e ao fortalecimento do neoliberalismo como a expressão política deste novo processo.

As empresas, para aumentarem sua competitividade e conquistarem novos mercados, têm efetuado uma ampla reformulação das suas estruturas produtivas visando reduzir custos e melhorar a qualidade dos produtos. Isso, de maneira geral, implica substituição dos princípios fordistas de produção, baseados na rígida divisão do trabalho, na prescrição individual de tarefas e na falta de autonomia dos operários quanto à definição dos métodos de trabalho, por novos princípios pautados pela flexibilidade e pela capacidade de oferecer respostas rápidas e eficientes em contextos marcados pela mudança e pela incerteza.

O novo paradigma produtivo, conhecido com o *especialização flexível*, apresenta três grandes características. A primeira delas corresponde às inovações tecnológicas trazidas pela informática, pela microeletrônica e pela descoberta de novos materiais, que possibilitaram um grande aumento da produtividade e uma maior flexibilidade dos processos produtivos.

A segunda é expressa pela mudança das relações entre as empresas, na qual dissemina-se a prática da terceirização, que consiste na tentativa

de concentrar esforços naquelas atividades sobre as quais a empresa detém evidentes vantagens competitivas, desmembrando parte de suas outras atividades, e passando a adquirir serviços e insumos de outras empresas, sejam estas nacionais ou não. Expressa-se, dessa forma, uma tendência de descentralização empresarial e desverticalização industrial.

A terceira e última característica refere-se ao advento de novos processos organizacionais na produção e no trabalho interno das empresas que objetivam, fundamentalmente, o aumento da eficiência. Para isso, tem-se procurado diminuir o número de níveis hierárquicos como forma de agilizar a tomada de decisões por meio, principalmente, de uma maior coordenação interna entre as várias áreas e departamentos, o que tem possibilitado a maior participação do trabalhador na gestão do processo de produção. Para tanto, exige-se deste aptidão para trabalhar em equipe, para adaptar-se a mudanças no tipo de atividade que irá desempenhar, para exercer liderança, etc.¹

Há, no entanto, duas conseqüências dessas transformações sobre o mundo do trabalho, as quais, embora diferentes na sua forma de manifestação, estão intrinsecamente relacionadas. Em primeiro lugar, o crescimento econômico não tem conseguido gerar empregos no ritmo necessário para absorver a população que ingressa no mercado de trabalho assalariado regulamentado, e, mais do que isso, os avanços tecnológicos têm destruído diversos postos de trabalho, principalmente os intermediários, que não mais voltarão a ser criados. Segundo, tem-se observado uma polarização dos postos de trabalho em *bons* e *maus* empregos, sendo que os primeiros tendem a ser destinados

¹ Alguns estudos têm mostrado que esta mudança nas qualificações não se dá de maneira homogênea nem mesmo dentro da firma. Muito do que tem sido discutido como um tipo de trabalho que exige maior participação do trabalhador e aumento da atividade intelectual, no fundo, representa apenas uma simplificação de tarefas do tipo taylorista. Ver, por exemplo, Abram o (1995).

àqueles trabalhadores que preenchem melhor as novas exigências do mercado de trabalho, especialmente quanto ao maior grau de escolaridade, na medida em que este atributo confere ao trabalhador maior capacidade de reciclar seus conhecimentos e, com isso, manter seu emprego ou estar apto para disputar com maiores chances novas oportunidades de trabalho.²

Nessa perspectiva, os principais perdedores são os trabalhadores com muito capital humano específico e pouco capital humano geral, os quais sofrem com a deterioração da qualidade e do rendimento do trabalho causadas pela depreciação acelerada e, em alguns casos, irreversível do seu capital humano, diminuindo, assim, a probabilidade e/ou piorando a qualidade de sua reinserção no mercado de trabalho ou em atividades relacionadas ao auto-emprego.

De maneira geral, observa-se que a condição de boa parte dos postos de trabalho tem-se deteriorado por dois motivos. Primeiro, pelo aumento do emprego em alguns subsetores de serviços, em que, na maioria dos casos, as relações de trabalho são *precárias*, isto é, o processo de contratação situa-se à margem de vários direitos trabalhistas e quase sempre com salários menores. O segundo motivo refere-se ao aumento da taxa de desemprego aberto, que pode ser percebida com o desemprego es-

² As evidências a favor do argumento da necessidade de um maior grau de escolaridade não são consensuais na literatura sobre a matéria. Em particular, observa-se que as exigências de um maior nível educacional para determinados postos de trabalho que antes não o exigiam podem estar relacionadas a um excesso de oferta de mão-de-obra qualificada (escolarizada). Desse modo, os empregadores podem utilizar o nível de escolaridade como uma variável de escolha, associando-o a outras características pessoais como a assiduidade e com prometimento com o trabalho, e que não necessariamente estão relacionadas ao aumento da produtividade *causado* por um maior nível de escolaridade ou a uma exigência *real* do posto de trabalho imposta pelas mudanças tecnológicas e/ou organizacionais. Na teoria econômica, diversos modelos, como os de sinalização e de disputa por ocupações, fornecem explicações alternativas ao uso da variável educação, em contraposição à teoria do capital humano.

trutural. Todavia, afirmar que esse processo é consequência inevitável do processo de globalização econômica é polêmico, já que a política econômica interna do país ainda pode exercer um papel importante na manutenção do nível de emprego, apesar de seus novos condicionantes externos.

1.2 O Brasil neste Novo Contexto — No Brasil, o processo de modernização da produção vem-se delineando, ainda que de forma incipiente, desde meados da década de 80, em resposta à crise econômica. Contudo, é a partir de 1990, com o aprofundamento da recessão e com a política de abertura comercial implantada pelo governo Collor, que as empresas começaram a se preocupar em tornar-se mais competitivas e em melhorar a qualidade dos seus produtos.

As consequências desse processo sobre o nível de emprego têm sido evidenciadas por vários estudos. Barros *et alli* (1996), utilizando estimativas da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) — IBGE, para o período 1988—1993, e da Pesquisa Industrial Mensal (PIM) — IBGE, para os anos 1994 e 1995, observaram que, na indústria, o nível de emprego tem declinado desde o começo dos anos 90, mesmo com a retomada do crescimento da produção industrial a partir de 1993. Este mesmo estudo evidencia que o nível salarial médio da indústria tem-se elevado desde 1991, embora a uma taxa menor do que o crescimento da produtividade.

Por sua vez, Tavares (1996) atribui à abertura econômica abrupta e desordenada em conjunto com valorização cambial, aperto creditício e aumento das taxas de juros, a desestruturação de vários setores da indústria nacional, o que tem gerado um processo de substituição da produção nacional por importada, cujos efeitos sobre o emprego seriam mais relevantes do que os impactos da modernização. Com o agravante, a autora também julga que a compressão da capacidade de in-

vestimentos do Estado tem sido um dos principais redutores do potencial de geração de empregos.

Um aspecto importante a ser destacado é que, apesar da queda do nível de atividade observada no começo desta década, a taxa de desemprego manteve-se relativamente baixa [Amadeo *et alii* (1994)]. Uma possível explicação para isso é o papel compensatório que vem sendo exercido pelo setor informal — que fornece postos de trabalho sem carteira assinada e também engloba atividades por conta própria — no sentido de absorver grande parte da mão-de-obra que perdeu emprego nos setores mais modernos, embora esta capacidade venha-se deteriorando lentamente, com o conseqüente aumento do desemprego.

Cabe destacar, contudo, que esse processo dá-se hoje com uma complexidade muito maior do que a tratada na literatura tradicional sobre o setor informal urbano dos anos 70. No setor serviços, por exemplo, a dualidade entre *bons* e *maus* empregos, que antes se manifestava na divisão entre os serviços produtivos e a administração pública, de um lado, e os serviços pessoais, de outro, começa a torna-se muito mais complexa. A crescente sofisticação dos serviços pessoais, com o aumento da participação de trabalhadores mais qualificados nesse setor, poderá levar a um incremento do valor agregado gerado por este tipo de serviço. Mesmo o próprio processo de terceirização, caso venha a consolidar uma extensa rede de serviços de apoio à atividade industrial, poderá criar perspectivas de um aumento da eficiência sem que isso signifique redução de *bons* empregos.

No tocante aos aspectos qualitativos do mercado de trabalho, observa-se, no período recente, um aumento do grau de educação formal do trabalhador. Alves e Soares (1996), utilizando dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) do Convênio Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados (FSEADE) / Departamento Intersindical de

Estatística e Estudos Econômicos (DIEESE) para a Grande São Paulo, concluem que o mercado está absorvendo trabalhadores com mais idade e maior nível educacional, o que pode ser reflexo de dois movimentos conjuntos: um relacionado ao novo perfil de demanda da mão-de-obra, e outro devido à melhora da instrução da população que ingressa no mercado de trabalho.

Pode-se afirmar que um certo segmento do mercado de trabalho brasileiro está apresentando a maioria dos sintomas presentes no mercado de trabalho dos países mais avançados. No entanto, as conseqüências negativas da transformação produtiva são agravadas pela existência do subemprego estrutural, pela maior concentração de renda e pela ausência, salvo casos locais e esporádicos, de políticas sociais compensatórias.

A experiência internacional mostra que a redução do emprego assalariado regulamentado tem sido acompanhada de uma forte precarização das relações de trabalho, o que tem gerado uma forte alteração na correlação de forças entre os grupos sociais, criando instabilidades políticas e sociais, cujos custos são bastante elevados. Para evitar que isso ocorra, é necessário que se estimule, de modo permanente, o diálogo entre governo, empresários e trabalhadores na busca de soluções criativas para os problemas referentes ao funcionamento do mercado de trabalho, sob pena de recair sobre o governo a solução de crises advindas de estratégias particulares dos outros atores. Em alguns países desenvolvidos, esse modelo tem feito com que os conflitos decorrentes do novo paradigma tecnológico sejam resolvidos pelo diálogo supramencionado. Entretanto, a tendência de diminuição do grau de sindicalização, tanto na Europa quanto nos Estados Unidos, ameaça esse caminho alternativo. No Brasil, essa situação é agravada pelo frágil equilíbrio existente nas relações capital-trabalho, pelo baixo índice de sindicalização, bem como pela tendência de redução do

mesmo devido ao crescimento do mercado de trabalho assalariado não-regulamentado.

Para que os trabalhadores possam participar da definição de metas e métodos de qualidade e produtividade é importante fortalecer as negociações coletivas. A precondição para isso é que exista transparência nas informações e firme disposição para negociar, o que requer, tanto por parte dos empresários quanto dos trabalhadores, uma mudança de comportamento (historicamente reativo) nas negociações, pautando-as com novos temas e possibilidades de acordo de longo prazo.

Observa-se que, atualmente, há uma tendência mundial dos governos intervirem menos na solução de problemas específicos de firmas ou setores industriais, que podem ser resolvidos mediante acordos diretos, dentro de procedimentos gerais e estáveis que coloquem as partes em igualdade de condições. Nesse contexto, o Estado deveria responsabilizar-se pela fiscalização do cumprimento efetivo de uma legislação mínima, além de propor e implementar políticas macro e microeconômicas de geração de empregos e formular programas de apoio aos desempregados.

Diante da realidade do mercado de trabalho brasileiro brevemente descrita nesta seção, é importante ressaltar que o país tem a chance de corrigir, ou pelo menos atenuar, as principais distorções que o processo de modernização produtiva tem provocado. Para que isso seja possível, deve-se implementar, ao lado de políticas macroeconômicas que estimulem a geração de emprego, políticas de emprego específicas que levem em conta as diferentes realidades econômicas setoriais e regionais e das diversas categorias ocupacionais existentes. Tal discussão será melhor detalhada no capítulo 3 deste trabalho.

2 AS RELAÇÕES DE TRABALHO NA VIRADA DO MILÊNIO: A VISÃO DOS ATORES

Para um melhor entendimento da complexa problemática do futuro das relações de trabalho dentro de um contexto marcado pela globalização dos mercados, torna-se necessário considerar as diferentes óticas dos atores sociais envolvidos para, dessa forma, orientar desenhos eficazes de políticas públicas que convirjam para um equacionamento do problema a longo prazo.

À medida que, progressivamente, o debate sobre a necessidade de reformas trabalhistas ganha fôlego na agenda da sociedade, as análises elaboradas por empresários e trabalhadores, instituições governamentais e internacionais são insumos importantes para a formulação de políticas de proteção social e para estimular a negociação entre as representações patronais e de trabalhadores para a solução de conflitos específicos em suas áreas, bem como para a discussão de possíveis alterações nas disposições legais e no desenho institucional que norteiam as relações capital-trabalho.

Dessa forma, espera-se que o diálogo entre capital e trabalho possa prescindir, cada vez mais, da intervenção governamental, principalmente naqueles setores em que os atores tenham condições de fazer acordos que atendam às suas necessidades específicas; só assim as negociações serão cada vez mais consistentes e maduras.

No Brasil, as relações de trabalho ainda não atingiram esse estágio. No entanto, as novas formas de organização da produção podem contribuir para gerar externalidades positivas, propiciadas pela experiência de trabalho em equipe e pelo compartilhamento de decisões e responsabilidades entre os gerentes e os trabalhadores, o que favorece a capacidade de diálogo entre capital e trabalho, por meio do incentivo à democratização das relações de trabalho no interior das empresas.

Nesse ponto, é importante ressaltar que o estudo das conseqüências da modernização produtiva não deve se centrar exclusivamente nos aspectos negativos que esta tem provocado sobre o nível de emprego, mas também sobre as oportunidades de melhoria nas relações e nas condições de trabalho que podem gerar.

Sob esse ponto de vista, será apresentada a seguir uma síntese da visão de alguns dos principais atores sociais quanto às transformações engendradas pelo processo de modernização produtiva, seus reflexos sobre o mercado de trabalho e as alternativas colocadas para o melhor equacionamento dos desafios impostos no âmbito das relações de trabalho, com a finalidade de listar pontos em que a atuação do setor público deverá objetivar a minimização das divergências naturais entre os atores.

2.1 O Papel do Estado

A engenharia de construção e da evolução de um amplo diálogo entre os atores sociais tem de levar em conta o diagnóstico do peso relativo de cada ator e as novas regras de regulação. Assim, a definição do papel do Estado nas relações trabalhistas deve considerar o fato de que a modernização produtiva é um processo que atinge diferentemente setores e ramos econômicos, e que, portanto, deve continuar existindo, durante um certo tempo, um certo grau de dualismo nos processos produtivos. Nesse sentido, ao mesmo tempo em que será necessário garantir algum tipo de proteção aos trabalhadores dos setores mais vulneráveis, deve-se criar as precondições para agilizar as reformas necessárias aos setores mais modernos.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), ao delinear os novos papéis que caberão ao Estado no bojo das transformações socioeconômicas em curso, conclui que será necessário enfrentar três desafios:

- a) obter condições de governabilidade suficientes para regular a multiplicidade de conflitos associados aos processos de transformação;
- b) redefinir seu papel no processo global de transformação; o que, por si só, gera maior quantidade de conflitos com os demais atores: políticos, entidades sindicais e empresariais; e
- c) assegurar a estabilidade de longo prazo das transformações.

Todos esses desafios são complexos, e a sociedade brasileira, para enfrentá-los, deveria utilizar-se da estratégia de colocar à margem as demandas conjunturais e específicas para procurar focar as mudanças num contexto mais amplo de modernização das relações de trabalho e de combate à pobreza e à exclusão social.

A questão do emprego, seja do ponto de vista quantitativo ou qualitativo, será o maior problema social do país. Aqueles que advogam a concepção do Estado mínimo equivocam-se quanto à importância que, cada vez mais, as políticas públicas terão para os trabalhadores desempregados e subempregados. Caberá ao setor público oferecer programas específicos para esses grupos, pois, mesmo em um cenário de retomada do crescimento econômico, com a estabilização monetária e o ajuste fiscal corretamente equacionados, não há garantia de que novos postos de trabalho sejam gerados na intensidade necessária para absorver o contingente de mão-de-obra ingressante no mercado de trabalho, o que se deve, entre outros fatores, ao novo padrão de seleção (flexibilidade funcional ligada a um maior grau de qualificação) engendrado pelo processo de modernização produtiva e pela globalização dos mercados já discutido nas seções anteriores.

Nesse contexto, é primordial que se implementem programas de educação e de capacitação profissional para os trabalhadores a fim de fornecer-lhes maiores possibilidades de conseguir trabalho

em setores econômicos em que a aquisição de novas competências é condição necessária para o sucesso no desempenho de suas funções, e também possibilitar-lhes o exercício da cidadania.

Sem dúvida, esse é o maior obstáculo a ser superado pela sociedade brasileira. O alcance desta meta passa, fundamentalmente, pela melhora do ensino básico, pois só uma sólida base de educação geral permitirá ao indivíduo adquirir conhecimentos e habilidades específicas de uma ocupação e entender e incorporar mudanças rápidas e profundas que afetam os processos produtivos. Há consenso de que o problema está, principalmente, na baixa qualidade do ensino oferecido e na falta de estrutura para a execução de um bom trabalho pedagógico. No Plano Decenal de Educação para Todos [Brasil (1993)], proposto pelo Ministério da Educação, diagnosticam-se, ainda, outros obstáculos a serem transpostos, tais como: a baixa produtividade do sistema, evidenciada pelas perdas observadas por evasão e repetência em sucessivas gerações escolares; os baixos salários dos professores; e a ausência de metodologias adequadas para o trabalho com grupos em situação de risco, principalmente os marginalizados social e economicamente.

Acrescenta-se a esses fatores a falta de incentivos e estímulos para a formação de pessoas em áreas relacionadas à formação de professores e/ou profissionais que atuam direta ou indiretamente sobre o ensino de primeiro e segundo graus. Isso tem efeito direto e de difícil solução a curto prazo, tanto sobre a qualidade do ensino, quanto sobre a quantidade de profissionais comprometidos em tempo integral com essa atividade.

Quanto à relação entre educação geral e educação tecnológica, há diversas posições. Uma defende a ampliação dos conteúdos técnico-científicos nos currículos da educação geral. Outra preconiza o enriquecimento dos conteúdos dos cursos técnicos, reduzindo ou eliminando o caráter pre-

dominantemente instrumental que os caracteriza, e por fim, uma terceira posição que prega essa mesma idéia, mas ressalta que esses conteúdos devem ser mais especificamente ligados às novas tecnologias e às questões de qualidade e de produtividade.

O Ministério da Educação, por sua vez, propõe a criação de um Sistema Nacional de Educação Tecnológica, que teria o mesmo formato do ensino técnico tradicional, com a diferença de que seria ampliada a parte das disciplinas técnico-científicas e se promoveria uma maior articulação entre as instituições que oferecem o ensino de segundo grau profissionalizante: Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial — SENAI, escolas técnicas federais e estaduais, e aquelas dedicadas ao ensino superior de engenharia (universidades e centros federais de educação tecnológica). No fundo, isso pode representar a continuidade da dicotomia formação geral/formação especial, com o se a educação geral não fosse parte essencial da educação tecnológica.

Já o Ministério do Trabalho [Brasil (1995)] propõe, para superar a defasagem educacional dos trabalhadores, uma política de *Educação Profissional* que atenda às necessidades mais imediatas de inserção no mercado de trabalho por meio de uma qualificação específica — preocupação típica da formação profissional — e não de uma formação suficientemente ampla que permita, posteriormente, a tomada de decisão a partir de um leque de qualificações possíveis, que seria a preocupação maior da educação tecnológica.

O documento do Ministério do Trabalho aponta, ainda, que está perdendo sentido a separação dos campos de atuação entre instituições educacionais e de formação profissional, e que a preocupação deve ser com o desenvolvimento integral do indivíduo, tanto enquanto trabalhador como enquanto cidadão. A formação profissional deve ter com o foco a empregabilidade, entendida com o a

capacidade de obter um emprego e conseguir mantê-lo.

Para os jovens e adultos subeducados, o Ministério do Trabalho propõe que a prioridade deva ser a de ampliar as oportunidades de acesso e complementação da educação básica, e que haja uma estruturação e institucionalização de programas alternativos de educação continuada. Além disso, defende a articulação entre as administrações estaduais e municipais da educação e as instituições de formação profissional nas ações educativas destinadas a esse objetivo, e a participação dos sindicatos de trabalhadores e associações patronais na definição de estratégias de atendimento efetivo aos jovens e adultos trabalhadores que demandam educação básica. Em outras palavras, o que se busca é uma parceria entre instituições públicas e privadas para o atendimento aos segmentos excluídos do processo de modernização.

Entretanto, como se verá adiante, a questão da gestão dos programas das instituições de formação profissional não é algo consensual. Os sindicatos propõem que a formação profissional seja integrada ao sistema regular de ensino e que haja maior participação da comunidade e dos segmentos organizados da sociedade na gestão do sistema educacional. Além disso, criticam o fato da gerência dos recursos destinados às instituições de formação profissional, tais como o SENAI, o Serviço Nacional de Aprendizagem do Comércio (SENAC), o Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR) e o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE), estarem sob o controle exclusivo dos empresários, e sugerem que a gestão seja tripartite (governo, empresários e sindicatos).

Os empresários, por seu lado, em geral reconhecem que têm um grande papel a desempenhar no esforço de melhoria do ensino público de primeiro e segundo graus, por meio de convênios de coope-

ração com as secretarias de Educação para a manutenção das escolas existentes próximas às empresas, e na criação de facilidades para que os empregados menos escolarizados possam completar sua educação básica. Além disso, insistem na gerência exclusiva dos recursos destinados às instituições de Formação Profissional.

Como se pode observar, o equacionamento da questão educacional profissional é bastante complexo, o que requer muita habilidade e conhecimento profundo dos atores da problemática envolvida. Cabe novamente chamar atenção para o fato de que essa discussão não deve ser pautada só pelas necessidades específicas do setor produtivo, mas também por questões de fundo sobre o papel da educação na construção de uma nação democrática. É nesse contexto que a discussão sobre a educação para o terceiro milênio e seus novos conteúdos programáticos deve-se inserir.

Outra questão que tem dominado o debate atual sobre modernização produtiva e seus impactos sobre o mercado e as relações de trabalho refere-se à flexibilização das relações trabalhistas, especialmente por meio da redução dos encargos sobre a folha de pagamento. Nesse caso, é importante destacar o fato de estudos recentes [Amadeo *et alii* (1994); Baltar e Proni (1996)] terem chamado atenção para a existência de uma excessiva flexibilidade alocativa no mercado de trabalho brasileiro, principalmente para os trabalhadores com menor nível de instrução. Desse modo, as propostas de reformas que concorrem para o aumento desta flexibilidade podem redundar apenas na piora da qualidade dos empregos formais, sem no entanto proporcionarem um efeito positivo sobre o nível e a duração do emprego. Sob esse aspecto, uma política de corte dos *encargos sociais* — que englobam tanto salários indiretos, quanto receitas de fundos sociais —, embora traga ganhos em termos de redução do custo do trabalho, pode gerar inconsis-

tências no médio e longo prazos nas políticas de emprego.

Como o país apresenta múltiplas realidades produtivas nas quais convivem, simultaneamente, formas arcaicas e modernas de produção, tornar-se-á necessário estabelecer determinados parâmetros de flexibilização que variem de acordo com o estágio prevalecente das relações de trabalho. Em outros termos, haverá necessidade de se negociarem condições mínimas em nível nacional, deixando para a negociação em nível regional, local ou por empresa o acerto de cláusulas específicas dos acordos trabalhistas. Assim, a legislação terá de ser adaptada às mudanças não só das relações de trabalho, com o também ao impacto gerado pela reestruturação produtiva em cada setor da economia.

Não interessa ao Estado o enfraquecimento de nenhum dos principais atores. Porém, como a dinâmica do processo de modernização econômica se dá de forma diferenciada entre e intra-setores e ramos produtivos, a representação de cada ator em determinados momentos vive a contradição de defender *novos e velhos* interesses. Cabe ao Estado preparar-se para conviver com essa transição em que organizações empresariais e de trabalhadores estarão desempenhando papéis passivos e ativos, protecionistas ou liberais, autoritários ou democráticos.

É para o interior das empresas modernas que se deve deslocar o eixo das principais negociações entre capital e trabalho, pois estas devem-se converter num laboratório muito rico de novas experiências de diálogo entre esses atores. Nesse contexto, o papel regulador do Estado deverá se restringir a grandes questões jurídicas e normativas, abrindo espaço para que problemas específicos sejam discutidos e equacionados em outros fóruns.

Evidentemente, para que isso ocorra, será necessário que os sindicatos patronais e de traba-

lhadores mudem a pauta de sua atuação política, de conteúdo puramente reivindicativo, para incorporar também a discussão sobre a modernização tecnológica e seus impactos sobre o nível de emprego, as relações de trabalho, a produção e o nível de competitividade das empresas.

2.2 A Visão dos Empresários

2.2.1 Confederação Nacional da Indústria (CNI) **A Confederação Nacional da Indústria elaborou dois estudos [CNI (1993) e (1996)] que sintetizam o pensamento empresarial sobre o processo de modernização industrial e as relações de trabalho.**

Segundo a CNI, a indústria nacional deseja ser eficiente, competitiva e estar inserida em uma economia marcada pela melhoria dos indicadores sociais e pela redução dos desequilíbrios pessoais e espaciais de renda. A entidade acredita que, somente com a elevação da produtividade, maior eficácia dos gastos sociais e a manutenção de uma trajetória de crescimento sustentável, será possível alcançar esses objetivos.

A análise enfatiza que a estabilização monetária é um pré-requisito fundamental para que se alcance o crescimento sustentado da economia, e que esta deve, necessariamente, ser acompanhada de um conjunto de reformas estruturais — tributária, previdenciária, reforma do Estado, fim das restrições ao capital estrangeiro — e da reforma do modelo das relações de trabalho.

Os empresários consideram que o modelo de relações de trabalho está diretamente relacionado a questões importantes como a estabilização econômica, a competitividade e a justiça social. Desse modo, a modernização das relações de trabalho deve começar pela redefinição do papel do Estado e eleger, como o princípio básico, a negociação coletiva em contraposição ao excesso de dispositivos legais e ao poder normativo da Justiça do Trabalho. Nesse sentido, preconizam uma mudança no aparato institucional, para permitir novas práticas de negociação. Em suma, a legislação trabalhista, para a CNI, deve conter apenas um conjunto básico de direitos e deveres, e reservar um espaço bem maior para a livre negociação entre as partes envolvidas.

Os industriais condicionam esse novo modelo ao aumento da competitividade das empresas e da economia como um todo, o que, para eles, só será alcançado com a flexibilização da legislação trabalhista, principalmente pela redução dos encargos sociais sobre a folha de pagamento. Segundo a CNI, isso possibilitaria ganhos reais de salário para os trabalhadores e a diminuição do custo da mão-de-obra para as empresas, o que contribuiria, no médio e longo prazos, para reduzir não só o desemprego como também a informalização no mercado de trabalho. Os documentos assinalam, no entanto, que as contribuições compulsórias destinadas à assistência e ao treinamento dos trabalhadores, e ao apoio às micro e pequenas empresas devem ser preservadas em razão do seu importante impacto social e de seus efeitos positivos sobre a competitividade da indústria. Por fim, paralelamente à redução dos encargos, julga-se necessário alterar a legislação que trata da dispensa de trabalhadores de modo a torná-la menos rígida, para não se criarem empecilhos ao processo de modernização das empresas.

Quanto a outros aspectos no campo das relações de trabalho, a entidade preconiza que as negociações entre patrões e empregados devam ocorrer, preponderantemente, a partir dos locais de trabalho e das empresas, em bora admita que os acordos possam ser feitos em níveis superiores, inclusive o nacional, no qual seriam definidos apenas regras e princípios mais gerais [Siqueira Neto (1994)].

No caso de haver conflitos de trabalho, se forem individuais, a CNI propõe a criação de mecanismos internos de processamento das pequenas reclamações. E estabelecer-se-ia, também, o compromisso de apenas se recorrer à Justiça do Trabalho após uma tentativa de acordo interna e autônoma entre as partes, por meio de comissões paritárias.

As câmaras setoriais têm seu papel reconhecido com o ponto de partida para discussão de políticas

setoriais de produção e das relações de trabalho. No entanto, a análise chama a atenção para a necessidade de formulação de uma política industrial global para nortear o funcionamento dessas câmaras, sob pena de se gerarem inconsistências entre estas.

O documento “Custo Brasil: Agenda no Congresso Nacional” [CNI (1996)] detalha alguns outros aspectos da legislação trabalhista brasileira que deveriam ser alterados para adequá-la ao ambiente econômico gerado pelo advento do novo paradigma produtivo. Os principais pontos temáticos são:

a) Participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas

A participação nos lucros ou resultados já está prevista na constituição brasileira, e a CNI julga que se esta for adequadamente regulamentada, pode constituir-se num eficiente instrumento para as empresas induzirem a elevação da produtividade e a melhora da qualidade.

A análise pondera que o uso mais extensivo desse mecanismo tem sido limitado no Brasil por duas razões principais: os riscos trabalhistas associados à habitualidade e os elevados custos da mão-de-obra. Assim, seria fundamental que, na regulação da matéria, fossem observados os seguintes princípios:

- I. a regulamentação não deve ser rígida e detalhista;
 - II. o objetivo central a ser atingido é a elevação da produtividade;
 - III. a participação nos lucros ou resultados deve ser um produto da negociação, sem que haja intervenção da Justiça do Trabalho;
 - IV. a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados deve ser definida em cada empresa, mediante negociação entre o empregador e seus empregados, sem interferência sindical obrigatória; e
-

V. as participações pagas devem ser deduzidas na apuração do lucro real, a fim de que não gerem efeitos tais com o aumento dos encargos trabalhistas; assim, deve-se evitar a aplicação do princípio da habitualidade.

b) Participação na gestão e o papel dos sindicatos

Dados os dispositivos legais existentes na constituição, os empresários advogam que é a partir da participação nos lucros que deve surgir, de forma natural, a participação do trabalhador na gestão da empresa. Ressaltam ainda que o desejável é que passe a existir a figura do empregado-acionista, permanente e definitivamente integrado na vida do negócio para o qual despende sua força de trabalho.

Quanto à participação dos sindicatos na gestão, a CNI julga que esta deve-se restringir apenas à orientação dos empregados para que estes participem mais ativamente da vida do empreendimento, o que pode ser feito pelo estabelecimento de um plano de participação nos lucros que contemple a aquisição de ações ou cotas da empresa.

c) Remuneração, adicionais e benefícios indiretos

A lei só deve estabelecer o rol mínimo de direitos trabalhistas, o que inclui a determinação do salário mínimo, deixando para a livre negociação, coletiva ou individual, as questões que digam respeito à remuneração e aos adicionais. No tocante aos benefícios indiretos, defende-se que a legislação não deve tratar deste tema, deixando sua concessão a critério exclusivo de cada empregador.

d) Fiscalização e inspeção do trabalho

Neste caso, a filosofia preconizada é a de aplicação de medidas preventivas ao invés de medidas punitivas, pois estas oneram o custo das empresas, especialmente das micro, pequenas e médias, podendo até inviabilizar a continuidade do negócio. Assim, reclama-se nova regulação para a matéria, de modo que o agente fiscalizador, em um

primeiro passo, oriente a empresa; em um segundo, a notifique a cumprir as exigências em determinado prazo; e, somente em último caso, aplique multa e, ainda assim, permitindo que esta seja relevada se os prejuízos causados pelo ilícito forem satisfatoriamente reparados.

e) Segurança e medicina do trabalho

A lei deve traçar os padrões mínimos necessários, dando ênfase a uma fiscalização mais orientadora do que punitiva, estimulando que empregadores e empregados velem para que o trabalho se desenvolva em um ambiente com menos risco de acidentes.

A fora essas questões específicas sobre as relações trabalhistas, os empresários também analisam os impactos da modernização produtiva sobre o mercado de trabalho propriamente dito. Quanto à questão da geração de empregos, o documento propõe a ação coordenada em várias frentes para se chegar a resultados positivos. Assim, deve-se primeiro flexibilizar o mercado de trabalho; segundo, adotar políticas de incentivo à criação de micro, pequenas e médias empresas, que sabidamente têm sido a maior fonte de geração de empregos; e, terceiro, apoiar as atividades de construção civil e do turismo, e a expansão da base agrícola, o que não só traria um forte impacto positivo sobre a criação de empregos, com o também contribuiria para a expansão da atividade e do emprego na indústria.

Quanto à determinação dos salários, a CNI acredita que, no contexto atual de estabilização monetária, impõe-se mais do que nunca a livre negociação. A idéia básica é que a evolução dos salários deve acompanhar a dos ganhos de produtividade, de maneira a permitir a preservação e a expansão do nível de emprego.

Além disso, para tornar a economia brasileira mais competitiva, o documento enfatiza a necessidade de se desenvolverem políticas que visem

aumentar o nível de escolaridade e de qualificação da mão-de-obra brasileira. Assinala o texto que a educação básica universal, além de ser condição fundamental para a geração de uma força de trabalho com consciência de sua cidadania, tem, também, impacto decisivo sobre a distribuição de renda. Assim, a CNI propõe as seguintes linhas de ação para essa temática:

- a) universalização do ensino fundamental em busca de padrões elevados de educação básica formal;
- b) valorização da atividade de ensino e treinamento;
- c) paralela e complementarmente ao sistema básico, o sistema de educação técnica profissionalizante, em que o SENAI representa um papel estratégico, deverá ser reforçado até com a opção vocacional efetiva aos jovens que completam seu período educacional; e
- d) criação de programas especiais de reciclagem e de educação de adultos, para a população analfabeta ou com níveis mínimos de escolaridade, com o objetivo de sanar deficiências acumuladas pelo sistema no passado.

2.2.2 Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP)

A FIESP, em linhas gerais, defende as mesmas propostas da CNI. No entanto, dadas as suas peculiaridades, apresenta um detalhamento das medidas necessárias para a consolidação do processo de modernização produtiva na indústria paulista. O documento “Relações de Trabalho e Organização Sindical” [FIESP (1993)] é bem claro ao indicar que o Brasil se quiser ter uma economia mais competitiva em nível internacional, deve seguir em direção a um sistema negocial de relações de trabalho, em substituição ao sistema estatutário hoje vigente, que é apoiado em uma excessiva legislação trabalhista e no poder normativo da Justiça do Trabalho.

Para tal, recomenda-se que permaneçam na lei apenas os direitos e deveres fundamentais dos trabalhadores e empregadores, e flexibilizem-se as relações de trabalho, a fim de viabilizar um ajuste mais rápido da estrutura produtiva perante as mudanças no ambiente macroeconômico, o que pode ser alcançado por meio da redução do excesso de detalhamento existente dos dispositivos constitucionais e legais que regem as relações trabalhistas.

A implementação do contrato coletivo, por sua vez, não deve ser compulsória, mas sim, durante um período de transição, opção para as partes. Nessa fase, as negociações devem ser livres até que os atores alcancem um maior amadurecimento, de modo que tal instrumento e o processo que leva a este venham a se consolidar como um outro modelo para as negociações coletivas.

Quanto à configuração desse contrato coletivo, a FIESP não concorda com a idéia de que este deva ser feito em âmbito nacional envolvendo vários segmentos da atividade econômica. Nesse sentido, dadas as diferenças regionais e setoriais existentes no país, o acordo coletivo por empresa seria mais adequado.

O contrato coletivo pressupõe o estabelecimento de uma legislação mínima que não iniba a autonomia privativa das partes e, ao mesmo tempo, seja obedecida na ausência desse contrato, assegurando alguns direitos básicos, tais com o salário mínimo, duração anual do trabalho, férias, segurança e medicina do trabalho, e identificação profissional.

O documento da FIESP aponta os seguintes pré-requisitos para a efetivação do contrato coletivo:

- a) deve ser precedido de um amplo debate nacional;
 - b) ocorra uma revisão da Constituição Federal, da CLT, e de toda a literatura esparsa sobre o assunto;
-

- c) deve prevalecer o pactuado sobre a norma legal;
- d) o poder normativo da Justiça do Trabalho deve ser limitado;
- e) não deve existir uma política salarial, salvo para o salário mínimo;
- f) deve-se suprimir o princípio de cumulatividade (que considera concessões anteriores com o incorporadas ao contrato de trabalho);
- g) deve ser mista a atual estrutura dos sindicatos, o que consistiria no fim da unicidade sindical e da obrigatoriedade, ou compulsoriedade, de qualquer contribuição para entidades sindicais;
- h) a duração do contrato deverá ser estabelecida entre partes, vedada a estipulação por prazo indeterminado;
- i) a representação sindical nas empresas não deve ser obrigatória; e
- j) deve haver a limitação do número de dirigentes sindicais com garantia de emprego.

2.2.3 Instituto de Estudos de Desenvolvimento Industrial (IEDI) O documento intitulado “Mudar para competir — A Nova Relação entre Competitividade e Educação: Estratégias Empresárias” [IEDI (1992)] preocupa-se, exclusivamente, com o problema da defasagem educacional dos trabalhadores brasileiros. O trabalho destaca, fundamentalmente, as mudanças impostas pelo novo modelo de produção, cuja principal característica seria a flexibilidade decorrente do uso da microeletrônica, da reorganização dos processos de produção e da maior divisão do trabalho entre as empresas.

Nesse contexto, os mecanismos de seleção da mão-de-obra tendem a valorizar o raciocínio lógico, a capacidade de comunicação, de decisão e de resolução de problemas, a cooperação e a capacidade de aprender do trabalhador. Com os esses

atributos são adquiridos por meio dos conteúdos gerais da educação básica, o texto ressalta o papel fundamental dos investimentos nessa área.

O documento critica o pequeno poder de abrangência do SENAI, na medida em que a ausência de uma sólida formação educacional na maior parte da força de trabalho industrial torna os cursos oferecidos extremamente seletivos. Além disso, a partir de 1970, a prioridade conferida aos cursos de *suprimento*, de aperfeiçoamento ou atualização, levou o SENAI a uma situação na qual os cursos de iniciação profissional, objetivo primeiro do órgão, tiveram suas ofertas restringidas.

Em síntese, para o IEDI a ação empresarial no campo da educação e da qualificação profissional deve-se dar em três níveis: participação na gestão das políticas educacionais; utilização da capacidade instalada que a indústria já possui para o funcionamento de suas próprias instituições de ensino; e ações diretas executadas pelas empresas.

2.3 Visão dos Trabalhadores

2.3.1 Central Única dos Trabalhadores (CUT)

Para a Central Única dos Trabalhadores, segundo os Textos para Debate na 7ª Plenária Nacional [CUT (1995)], a difusão das inovações tecnológicas na estrutura produtiva envolve uma nova forma de produzir, com a adoção de diferentes formas de organização e controle da produção, de gestão do trabalho que, ao lado da desverticalização e terceirização, estão promovendo profundas alterações na estrutura industrial.

Essas mudanças aceleram a diferenciação entre os trabalhadores, com a criação de um núcleo mais estável, no qual estão aqueles multiquificados, responsáveis pela condução da produção nas empresas mais modernas, e um outro no qual se situam os demais, que correm o risco de sofrer

um processo de desqualificação profissional. Esta diferenciação seria fruto, também, da ofensiva patronal contra a ação dos sindicatos e sobre os sistemas de contratações nacionais — horizontais e verticais — responsáveis por estabelecer garantias básicas e fundamentais para o conjunto dos trabalhadores. Desse modo, a reestruturação produtiva tende a transformar-se em um poderoso instrumento de pressão empresarial para forçar a redução dos direitos e garantias sociais, ou mesmo para isolar os sindicatos.

Todavia, a análise reconhece que esses impactos não se deram de forma homogênea entre países e empresas. Em algumas nações desenvolvidas, as organizações sindicais aceitaram o desafio da reestruturação como o um dos principais elementos da contratação coletiva, e souberam reconhecer a diferenciação do mercado de trabalho na elaboração de uma estratégia sindical comum. Nesses casos, os sindicatos foram capazes de manter-se com o principais interlocutores dos trabalhadores nas negociações coletivas.

A CUT propõe-se a discutir a questão da qualidade e produtividade partindo de uma perspectiva de melhoria da qualidade de vida e do trabalho para a população, e da distribuição dos frutos do aumento da eficácia do trabalho para o conjunto dos assalariados e da massa dos excluídos. Para a Central, é fundamental influir sobre o processo de reestruturação de modo a perceber o que é novo e o que permanece do velho modelo, beneficiando, assim, os trabalhadores e a população como um todo. No entanto, reafirma o caráter conflitivo das relações capital—trabalho e nega a ideologia de parceria empresarial.

A Central também faz uma autocrítica perante o desempenho dos sindicatos na formulação de propostas que dêem conta da questão tecnológica e organizacional, reconhecendo, inclusive, a existência de uma série de contradições entre trabalhadores de diversos setores, o que acabaria por

se refletir na atuação sindical. Entretanto, o documento indica a década de 90 como um marco na mudança de seu comportamento institucional, destacando sua efetiva participação em fóruns institucionais como as câmaras setoriais, o Programa Brasileiro da Qualidade e Produtividade, o Estudo da Competitividade da Indústria Brasileira, o MERCOSUL, etc., nos quais se discutem as alterações verificadas no mercado de trabalho, além dos efeitos sobre as relações trabalhistas provenientes das inovações ocorridas na produção.

A CUT apresenta as seguintes propostas de ação diante da reestruturação produtiva:

- a) a difusão das diretrizes apontadas na proposta unificada para negociações nacionais por ramo, rumo ao contrato coletivo de trabalho, especialmente no que diz respeito à redução da jornada de trabalho, organização no local de trabalho, participação dos trabalhadores nos resultados das empresas, terceirização, mudanças organizacionais e tecnológicas, mobilidade interna de pessoal e educação e formação profissional; e
- b) a manutenção, de forma coordenada e integrada, da presença da CUT nos diversos fóruns institucionais correlatos às políticas industrial e tecnológica.

Na questão da educação e da qualificação profissional, a CUT reconhece a importância do problema e defende que, para solucioná-lo, é necessário uma maior participação da comunidade e dos segmentos organizados da sociedade na gestão do sistema educacional como um todo. Para a Central, a formação profissional deve ser colocada sob a responsabilidade do trabalhador e estar integrada ao sistema regular de ensino.

Sob esta ótica, o ensino profissional deve ter por objetivo não só a formação de trabalhadores tec-

nicamente competentes, mas também a transmissão de conhecimentos que viabilizem o encontro entre cultura e trabalho e possibilitem ao trabalhador a compreensão crítica da vida social e da evolução tecnológica. Isso não exclui a necessidade de uma formação profissional mais específica, que pode ser realizada por centros públicos ou privados.

Em relação especificamente ao SENAI, a CUT propõe a gestão conjunta dos recursos desta instituição e critica os procedimentos utilizados na definição da metodologia e dos conteúdos dos cursos, que são voltados, exclusivamente, para a qualificação de trabalhadores e não para a formação de cidadãos.

Quanto ao contrato coletivo de trabalho, a Central advoga que a organização sindical deve ser livre em todos os níveis, o que deverá ensejar o aparecimento de lideranças autênticas e representativas. Propõe, também, o fim da unicidade sindical e a estruturação das organizações sindicais por ramo de atividade. Além disso, a ausência de representação dos trabalhadores dentro das fábricas é vista como um grande empecilho à construção de um sistema de relações de trabalho mais democrático; por isso, a CUT propõe representação permanente e única, por local de trabalho. Defende, também, que a negociação coletiva deva ocorrer de forma articulada em todos os níveis — nacional, regional, por ramo de atividade e por empresa.

Para a solução dos conflitos individuais de trabalho, a Central postula que esta nasça, paritariamente, a partir dos locais de trabalho, e que se recorra menos ao uso de recursos judiciais. Nos conflitos coletivos, entende-se que somente os de natureza jurídica poderiam ser examinados pela Justiça do Trabalho, que deveria perder a prerrogativa de intervir, compulsoriamente, nos conflitos de interesses e de estabelecer normas e condi-

ções de trabalho; em outras palavras, deve ser extinto o poder normativo da Justiça do Trabalho.

Com relação ao papel do Estado nas relações de trabalho, o documento preconiza que este deve se restringir apenas à fiscalização do cumprimento da legislação trabalhista e à garantia da liberdade sindical, deixando aos trabalhadores e empresários a condução da negociação trabalhista.

No período de transição para o novo modelo de relações de trabalho, a CUT defende que os direitos individuais mínimos, inscritos na CLT, devem manter sua condição de normas de ordem pública. Apenas futuramente estes direitos mínimos poderiam vir a integrar um contrato coletivo nacional de trabalho, ou um novo código mínimo de direitos. A CUT também propõe que esse novo modelo seja amplamente discutido por todos os atores sociais: governo, empregadores e trabalhadores.

2.3.2 Força Sindical Para a Força Sindical, a modernização do país exige mais do que uma simples capacitação tecnológica. Para atingir o verdadeiro desenvolvimento social, será necessária uma mudança de mentalidade na direção do abandono definitivo da atual política de confronto, que sempre caracterizou as relações entre capital e trabalho, e da sua substituição por uma política de parceria reivindicativa entre trabalhadores e empresários, empresas e consumidores, sociedade e Estado.

Essa postura seria viabilizada pelo novo modelo de produção globalizante, que se apóia sobre a participação/cooperação da força de trabalho na definição, implementação e realização da produção, modelo no qual não se espera uma atuação passiva, mecânica da mão-de-obra, e sim uma atuação intelectualizada, participativa, crítica e responsável pelo processo global de produção.

Tais mudanças não representam um aspecto filosófico mais democrático. Trata-se de um mecanismo imediato para potencializar rápidos ga-

nhos de produtividade e de qualidade, o que permite a redução dos custos e, por conseguinte, dos preços.

As premissas da transformação na estrutura produtiva são a ruptura com mecanismos retrógrados e preconceituosos e a substituição do trabalhador manual pelo trabalhador intelectual, o que exige a redefinição dos papéis por meio da reeducação global e sistemática dos segmentos sociais envolvidos. Nesse contexto, é indiscutível a interligação entre qualidade, educação básica e qualificação profissional, que, além do clássico papel de instrumento da cidadania, representa o principal fator de competitividade.

A Força Sindical também defende a integração entre educação formal e profissional e a necessidade da participação dos trabalhadores na definição, gestão, acompanhamento, e avaliação do sistema educacional como um todo.

A partir desse enfoque, a entidade enumera os seguintes pressupostos para a ação sindical:

- a) generalização e melhoria do ensino, contemplando o papel da informática no mundo atual e priorizando um novo modelo de qualificação profissional centrado na educação global e na difusão do conhecimento;
- b) requalificação profissional, com participação dos trabalhadores, viabilizando o seu aproveitamento em outras atividades; e
- c) participação dos trabalhadores nos resultados das empresas, regulamentada em lei, sob um modelo livremente acordado entre as partes e compatível com as características da atividade.

A entidade acredita que a modernização das relações trabalhistas passa pela aplicação da Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que aponta para a livre organização sindical dos trabalhadores, sem a presença impo-

sitiva do Estado, e que também assegura a representação e a organização dos trabalhadores dentro das empresas. Esta última se daria a partir da existência de organizações sindicais no local de trabalho, apoiadas pelo seu respectivo sindicato, já que é nessa instância que se dará a fiscalização dos compromissos acordados.

Enfatiza, também, que a estrutura sindical deve ser configurada de tal forma que sua organização seja por setor ou categoria, e que o imposto sindical deve ser extinto de forma gradativa, de maneira que o movimento trabalhista seja fortalecido.

Por fim, julga imprescindível que o contrato coletivo inclua, entre outros temas, os seguintes:

- a) representação por local de trabalho;
- b) direitos sindicais: os dirigentes sindicais, além das comissões dos empregados, devem exercer suas funções, dentro da empresa, sem sofrer perseguições ou prejuízos salariais;
- c) negociações permanentes: o contrato deve ser flexível, no sentido de que, quando as partes desejarem, possam negociar todo e qualquer assunto e incorporar os respectivos resultados ao contrato, se acordado;
- d) solução de conflito individual e coletivo: os conflitos devem, preferencialmente, ser solucionados, em primeira instância, no próprio local de trabalho e/ou sindicato, onde a administração dos problemas seja feita pelas partes envolvidas, evitando-se o recurso à Justiça;
- e) jornada de trabalho;
- f) formação profissional; e
- g) terceirização.

2.4 Considerações Finais

A descrição feita anteriormente das posições das entidades patronais e de trabalhadores mostra visões bas-

tante diferenciadas quanto às potencialidades do processo de modernização em curso e às mudanças necessárias nas relações de trabalho para adaptarem-se à nova realidade produtiva, mas evidencia, também, uma acentuada preocupação com um com a educação e a formação profissional do trabalhador brasileiro e com a necessidade de se reformular todo o arcabouço jurídico-institucional, no qual descansam as relações trabalhistas.

A expectativa das centrais sindicais é a de que o processo de modernização signifique, além de aumento de produtividade, melhores condições de vida para os trabalhadores. Dentro desta tônica, estas esperam do setor público uma atuação que transcenda o viés meramente *produtivo* da modernização e que, ao estimular as empresas a investirem na modernização de seus empreendimentos, exija uma contrapartida *social*.

Todavia, é importante destacar que os mecanismos sociais, não necessariamente estatais, a serem desenvolvidos para o equacionamento dos problemas magnificados pelo processo de modernização produtiva, devem ser gestados no âmbito de um amplo diálogo entre os atores nas arenas apropriadas. A disposição da CUT, por exemplo, em participar desses fóruns institucionais indica um caminho promissor de ampliação das discussões e dos consensos. Cabe ao governo estimular a negociação entre as partes e chamar todos os setores da sociedade civil para o enfrentamento das questões que começam a ser colocadas hoje, e que devem ser ampliadas no futuro.

O documento da CNI também enfatiza o diálogo como o caminho mais eficiente ao contrapô-lo ao emaranhado de dispositivos legais e ao poder normativo da Justiça do Trabalho. Indica, ainda, os altos custos do trabalho como um sério impasse para o aumento da competitividade e propõe, inclusive, a revisão dos direitos constitucionais e

da CLT — Consolidação das Leis Trabalhistas. Por outro lado, enfatiza o papel da educação do trabalhador, propondo a manutenção das atuais instituições de formação profissional, sem apontar para mudanças estruturais necessárias aos novos tempos.

O consenso existente sobre o papel da educação e da formação profissional, como o também da prioridade para a educação básica, se apropriado de um modo conveniente e no âmbito de um projeto maior de ações governamentais e sociais, pode gerar sinergias que atuem tanto no sentido de aumentar a competitividade das empresas nacionais, quanto no de melhorar a distribuição de renda. Nesse contexto, a democratização das relações de trabalho desempenha um papel fundamental ao criar uma cultura de negociação que propicie um salto de qualidade na formulação de alternativas para uma série de questões que afligem grande parte dos trabalhadores deste país.

Outro aspecto importante na agenda dos atores, principalmente da CNI e da CUT, refere-se à questão do contrato coletivo de trabalho. Cabe ressaltar que, apesar de defenderem sua adoção, os atores possuem visões bastante diferenciadas quanto à forma de implementá-lo. Nesse sentido, é mister reconhecer que instituir o contrato coletivo de trabalho em âmbito nacional, de fato, pode tornar o mercado de trabalho mais rígido. Entretanto, o direcionamento para um modelo de negociação que possa ser articulado com as câmaras setoriais em nível regional poderá respeitar as peculiaridades das diferentes regiões e setores econômicos, aumentando a eficiência deste mecanismo.

O governo, por sua vez, deverá estar atento às diferentes posições dos atores envolvidos e às diversas realidades intra e intersetores e regiões econômicas. A estratégia de condução dessa complexa articulação deverá ser a de fortalecer o diálogo e definir claramente o novo papel do governo, para que este não tenha sobrecargas de atribui-

ções indevidas, com conseqüentes ineficiências de atuação.

3 PERSPECTIVAS DE POLÍTICAS PÚBLICAS PARA O MERCADO DE TRABALHO

O exposto nas seções anteriores mostra que o processo de modernização produtiva, se por um lado sinaliza para aumentos de produtividade e de competitividade das empresas, por outro tem causado uma grande mudança na quantidade e na qualidade dos empregos gerados. Como consequência, diversos postos de trabalho têm sido destruídos nos setores mais modernos da economia. Além disso, observa-se uma pressão crescente para flexibilizar, de maneira generalizada, o mercado de trabalho, o que, em determinadas situações, poderá levar à precarização do emprego. Por isso, criar mais e melhores empregos será o grande desafio do Brasil no futuro.

Nesse contexto, como apontam Cacciamali *et alii* (1995), as idéias sobre o papel do Estado no que se refere à questão do emprego se situam em duas grandes frentes. A primeira prevê que o processo de ajustamento levará à minimização da participação do Estado na economia; mais especificamente, preconiza a diminuição do custo do trabalho, principalmente por meio de cortes nos encargos sociais e da desregulamentação do mercado de trabalho, com vistas a flexibilizá-lo para elevar o nível de emprego. Entretanto, as experiências internacionais mostram que este caminho não tem levado, necessariamente, a uma redução no desemprego, além de ter elevados custos sociais para os países que adotam esta estratégia.

A segunda frente admite que será necessário reorientar o papel do Estado para que este implemente ações com o objetivo de redistribuir renda e de ampliar as oportunidades de emprego, a fim de

minimizar os efeitos negativos da modernização tecnológica e diminuir seus custos sociais.

O Estado brasileiro tem a oportunidade de aprender com a experiência dos países onde a globalização e o processo de modernização produtiva encontram-se em estágio bem mais avançado. Nesses países desenvolvidos onde a ideologia do *Estado Mínimo* prevaleceu e foram adotadas políticas, por exemplo, de redução dos direitos trabalhistas e de corte indiscriminado dos gastos sociais, os problemas sociais acabaram por se agravar; tanto que hoje já há uma reação forte daquelas sociedade motivada pelas medíocres taxas de crescimento do final dos anos 80 e início dos anos 90. Nos países em desenvolvimento, os custos desses ajustes também têm sido bastante elevados, com prejuízo, inclusive, em alguns casos, no âmbito da segurança nacional, devido ao aumento da instabilidade social. Desse modo, as ações do governo devem levar em conta que os problemas sociais brasileiros diferem, e muito, dos encontrados nos países desenvolvidos, e que, por isso, há uma necessidade ainda maior de políticas públicas que atenuem os aspectos negativos do processo.

Além disso, dadas as características econômicas e populacionais do Brasil, tratar a questão do emprego como prioritária nos próximos anos significa definir tanto políticas macroeconômicas de emprego, que comportem desde uma política de crescimento econômico propriamente dita, até políticas setoriais localizadas e políticas microeconômicas de emprego, que atentem às necessidades locais e regionais e que tenham a função sistêmica de complementar as primeiras.

A questão do novo papel do Estado na economia deve ser colocada sob a perspectiva descrita anteriormente. Nesse sentido, este capítulo pretende discutir alguns pontos importantes e controversos desta temática e listar subsídios para a formulação de uma pauta de políticas públicas.

Em primeiro lugar, uma vez estabilizada a economia, para garantir a continuidade do crescimento econômico é fundamental a melhora da distribuição de renda, o que, além de atender aos objetivos de justiça social, incorporaria ao mercado de consumo uma parcela considerável de pessoas.³ Com isso, a atual estrutura de produção certamente teria de ser redimensionada levando em conta a ampliação do mercado e sua nova composição, o que poderá acarretar a criação de mais empregos nos setores secundário e terciário da economia. É primordial, também, que o Estado recupere sua capacidade de implementar políticas sociais eficientes — tarefa que tem como pré-requisito o ajuste fiscal.

Em segundo lugar, é necessário encaminhar a complexa questão da flexibilização dos direitos dos trabalhadores e da redução dos encargos salariais no contexto da diversidade das relações e dos vários mercados de trabalho existentes. Isso significa que as mudanças propostas pelos setores econômicos mais modernos nem sempre atendem às necessidades dos demais setores, e vice-versa. Essa situação reforça a idéia de que se deve adotar uma estratégia de flexibilização progressiva, o que permitirá aos setores mais avançados negociarem com maior rapidez os entraves ao seu desenvolvimento.

Se o grande desafio é criar mais empregos e de boa qualidade, caberá ao Estado propor as mudanças na legislação que facilitem a criação e/ou a formalização da relação de trabalho. Existe uma série de medidas, que contam com razoável aceitação da sociedade, que podem ser executadas para viabilizar o alcance do anteriormente descrito. A mais complexa refere-se aos encargos soci-

³ É interessante observar a imensa transformação que a estrutura de consumo brasileira sofreu nos primeiros doze meses do Plano Real, com o aumento da venda de produtos não-duráveis, principalmente alimentares, e de aparelhos eletrônicos domésticos. Ver a esse respeito Neri, Considera e Pinto (1996).

ais, pois envolve questões muito delicadas, tais como direitos trabalhistas, arrecadação fiscal e financiamento de instituições para estatais de formação profissional.

Há uma série de propostas que concorrem para a manutenção ou criação de empregos, em torno dos quais se pode chegar ao consenso sem grandes dificuldades. São elas: a redução e/ou flexibilização da jornada de trabalho; a regulamentação do número de horas extras; e o fornecimento de cursos supletivos e de qualificação profissional para os trabalhadores. Parte dessas medidas já é aplicada, com sucesso, nos países desenvolvidos, para minimizar o grave problema do desemprego.

O governo pode, também, contribuir para a melhoria da qualidade do emprego a médio e a longo prazos por intermédio de políticas educacionais que incentivem — por meio dos programas de renda mínima vinculados à educação, por exemplo — a permanência do aluno na escola e, portanto, retardem o ingresso do mesmo na população economicamente ativa. Assim, esses jovens trabalhadores terão, quando concluírem seus estudos, maior probabilidade de encontrar postos de trabalho que sejam de melhor qualidade.

Para os trabalhadores que estejam empregados, o governo deverá incentivar a adoção de programas educativos, com vistas a aumentar o nível de escolaridade e, dessa forma, contribuir para a redução da alta taxa de rotatividade existente. Também deverá incentivar a reciclagem profissional de seus empregados, coibindo a tendência verificada nas firmas de substituírem mão-de-obra desqualificada por outra com um perfil educacional mais elevado. Assim, novas metodologias, currículos escolares e materiais de ensino deverão ser pesquisados e colocados à disposição das empresas e sindicatos, para viabilizarem a educação em massa dos trabalhadores no menor tempo possível.

Se o plano de estabilização econômica se consolidar, com o ajuste fiscal já implementado, o governo voltará a ter condições de formular políticas públicas de emprego que possam fazer frente aos impactos negativos da modernização produtiva sobre o emprego. Nesse contexto, existirão dois níveis nos quais o Estado poderá executar esta tarefa: mediante políticas macroeconômicas e microeconômicas de emprego. O primeiro nível compreende grandes investimentos públicos e privados, que ampliarão o número de postos de trabalho ofertados no mercado de trabalho, concentrando sua atuação em setores cujas atividades sejam intensivas em mão-de-obra.

Se a economia brasileira voltar a ter um crescimento sustentável, criará espaços para uma política redistributiva de renda que, como já foi salientado, levará as empresas a redimensionarem suas escalas de produção, o que, naturalmente, levará a um aumento da oferta de empregos nos setores secundário e terciário da economia.

Uma política ativa de recuperação do valor do salário mínimo também pode ter impactos positivos sobre a redução da pobreza. A análise de Neri, Considera e Pinto (1996), por exemplo, aponta a sincronia entre aumentos no salário mínimo e reduções nos diversos índices de pobreza, evidenciando que, de alguma forma, seja pela renda do chefe ou dos trabalhadores secundários da família, a elevação do valor do salário mínimo nos últimos anos tem apresentado impactos não-desprezíveis sobre o nível de pobreza.

Nesse sentido, a política de distribuição de renda, ao alterar o perfil da demanda, deverá ser sinalizadora das prioridades de investimentos nos setores secundário e terciário. Além disso, com o acréscimo da demanda deverá ser maior nos setores mais tradicionais da indústria, é provável que a criação adicional de empregos seja maior. O Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) poderá ser o grande instrumento dessa política conjunta

de emprego e de crescimento econômico, identificando ram os e setores cujos efeitos multiplicadores sejam maiores.

Tendo em vista que a finalidade do FAT é prover recursos para o pagamento do seguro-desemprego e incentivar o crescimento econômico e a geração de emprego, sua administração requer um acompanhamento fino da destinação de seus recursos. Cabe ressaltar, também, o impacto negativo que as diversas propostas de redução de encargos e/ou de reforma tributária podem ter sobre esse fundo. A experiência recente da Argentina, que não logrou a redução da taxa de desemprego e, ademais, teve que arcar com a redução de suas receitas fiscais como consequência da redução de encargos, deve, no mínimo, servir de alerta.

Além disso, se o governo for bem-sucedido em seu ajuste fiscal e, por conseguinte, conseguir recuperar sua capacidade de investimento, terá condições de executar obras em diversas áreas estratégicas, como a de infra-estrutura (saneamento, habitação, estradas, entre outras), o que deverá aumentar consideravelmente o número de vagas disponíveis no mercado de trabalho.

Porém, mesmo que as políticas macroeconômicas propostas anteriormente alcancem relativo sucesso, é provável que, dadas as características do mercado de trabalho brasileiro e da estrutura econômica gerada pelo processo de modernização produtiva, o número de postos de trabalho gerados por tais políticas não seja suficiente para absorver a crescente oferta de trabalho, sem contar que há a necessidade de assistir à parcela da população que sofreu os impactos mais negativos ensejados pela modernização produtiva.

Isso explica a importância, em um segundo nível, de implementar, com o complemento às políticas macroeconômicas antes descritas, políticas compensatórias de emprego cujas medidas priorizariam determinadas regiões econômicas e grupos específicos de trabalhadores (desempre-

gados ou não), que tenham pouca chance de encontrar empregos no setor formal da economia, e também ramos e setores econômicos específicos. O governo deve ser o principal agente implementador dessas políticas, principalmente pela constituição de um Sistema Público de Emprego (SPE).

Para atender essa demanda é preciso redesenhar o aparato institucional que atende aos trabalhadores desempregados. Atualmente, a política de proteção ao desempregado é executada pelo Sistema Nacional de Emprego (SINE) sob a direção do Ministério do Trabalho, cujo desempenho não tem sido satisfatório por vários motivos, que vão desde um desenho institucional complicado até uma baixa prioridade política local.

O Sistema Público de Emprego terá de preencher lacunas, tanto no que se refere ao conjunto de serviços prestados ao desempregado, quanto à sua capacidade de formular e implantar políticas estaduais de geração de emprego e renda, mediante a construção de cenários regionais que conduzam a um direcionamento da política econômica local.

Dessa forma, a transformação qualitativa do SINE em um Sistema Público de Emprego (SPE) terá de contemplar algumas diretrizes básicas, tais como: a democratização da gestão do sistema, que deve ser fundamentada na transparência e na participação da sociedade civil de modo a assegurar às políticas públicas efetiva resposta social; a descentralização das ações, pela delegação da execução das atividades aos agentes locais, obedecendo a uma diretriz global da União; e a parceria com a sociedade civil.

Para operar com maior eficiência, o SPE terá de se estruturar em todos os estados para prestar atendimento integrado ao trabalhador e aos demais agentes envolvidos no mercado de trabalho, nas áreas de seguro-desemprego, intermediação de mão-de-obra, qualificação profissional, informação e análise do mercado de trabalho, e pro-

gramas específicos de geração de emprego e renda.

As políticas públicas dirigidas aos desempregados devem levar em conta a necessidade de se estruturar um sistema integrado de atendimento que reúna as áreas de educação e qualificação profissional e de intermediação de mão-de-obra, e a do seguro-desemprego, quando for o caso.

A condição necessária para o bom funcionamento desse sistema é a estruturação da área de qualificação profissional mediante o desenvolvimento de novas metodologias de ensino, a ampliação do leque de cursos oferecidos, e a adequação dos currículos às necessidades do mercado.

Os investimentos em pesquisas, em nível local, sobre oportunidades de emprego, nichos de mercado, setores com alto risco de desemprego iminente, etc., servirão para conferir um melhor atendimento ao trabalhador, na medida em que permitirá ao SPE antecipar-se às demandas futuras de emprego, tanto as do mercado formal quanto as do mercado não-formal, permitindo orientar e direcionar as demandas de mercado.

Os programas específicos de geração de emprego e renda devem ser planejados pelo SPE de maneira a respeitar às especificidades locais. Nesse sentido, tais programas devem priorizar o atendimento aos trabalhadores dos estratos sociais mais carentes e que se inserem no mercado de trabalho de forma *precária*. Por isso, políticas de apoio ao setor informal e à formação de cooperativas, por exemplo, podem aumentar a renda das famílias envolvidas nessas atividades, por meio do treinamento gerencial e, conforme o caso, da abertura de linhas de crédito [Cacciamali *et alii* (1995)]. E evidentemente, essas ações devem ser acompanhadas de estudos identificando os ramos e setores econômicos com maiores potencialidades e, também, de uma avaliação sobre o perfil do beneficiário e um preparo adequado deste para tornar-se um pequeno empresário competitivo.

Os programas de incentivo às micro e pequenas empresas, por um lado, devem atentar para a qualidade dos empregos gerados neste segmento, que, em geral, oferecem uma baixa remuneração, e para o fato de que essas empresas têm grandes dificuldades para investir na qualificação da força de trabalho ou mesmo na modernização de seus negócios. Por outro, devem tentar integrar o SPE às fontes de financiamento, uma vez que sua separação traz como consequência a lacuna de informação e de avaliação da viabilidade socioeconômica do empreendimento, levando a que haja uma alta taxa de mortalidade entre esse segmento de empresas.

As dificuldades das pequenas empresas referem-se, particularmente, a uma série de problemas relacionados à ausência de escala, indivisibilidades, e escassez de informações. Nesse caso, a criação de mecanismos institucionais capazes de lhes fornecer uma série de serviços, que podem incluir desde cursos conjuntos de formação e qualificação da mão-de-obra até o acesso a informações básicas para a gestão eficiente dos negócios, possibilitaria uma dinâmica muito mais eficiente e eficaz que uma simples política de subsídios, que, em geral, não tem obtido bons resultados.

A concepção de um sistema público de emprego com tal grau de complexidade e de exigências requer que o governo invista em treinamento e desenvolvimento de recursos humanos e em equipamentos modernos. Além disso, é necessário que seja capaz de articular e integrar a política macroeconômica de emprego nos diversos estados e influenciar a definição do conteúdo das políticas específicas de emprego e renda, potencializando seus resultados.

A qualificação da mão-de-obra é um pré-requisito fundamental para o sucesso das políticas públicas voltadas para o processo de modernização produtiva e, portanto, requer um detalhamento maior dos problemas e das propostas de

solução. Nesse sentido, esta deverá desempenhar um papel de destaque na formulação e na consolidação do Sistema Público de Emprego. O estudo de Alves e Vieira (1995) detectou alguns dos entraves a serem superados por essa política, que são:

- a) os baixos níveis de escolaridade dos trabalhadores;**
- b) o grande número de jovens egressos, a cada ano, do sistema educacional, com preparo inadequado para enfrentar as exigências do mercado de trabalho;**
- c) a desatualização e ineficiência do sistema de formação profissional para atender com rapidez às mudanças tecnológicas e gerenciais; e**
- d) a inexistência de metodologias de ensino (já testadas) adequadas às novas necessidades do setor produtivo e ao perfil educacional desejado do trabalhador.**

É de suma importância, portanto, formular uma política nacional de formação profissional que englobe os conhecimentos básicos da educação formal e a formação profissional específica. Como sugere o estudo citado, o que se procura, em linhas gerais, é a convergência entre as diretrizes de ação dos dois sistemas. Esse é um objetivo que só se concretizará a longo prazo e, por isso, deve-se, desde já, lograr a incorporação do conteúdo do ensino formal nas atividades dos institutos de formação profissional, de modo a preencher as lacunas pedagógicas dos trabalhadores já adultos que não tiveram acesso à escola.

A política nacional de qualificação profissional deveria ser construída por uma articulação entre empresas, sindicatos e governo, a fim de definir de modo mais consistente o seu conteúdo e, principalmente, gerar uma maior transparência no uso e no controle dos recursos destinados à sua execução.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABRAMO.** Las transformaciones en el mundo del trabajo: escolaridad y calificación en un contexto de cambio. *Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional*, n. 130, . E ner.-mar. 1995.
- ALVES, E. L. G.** *Qualificação profissional e relações de trabalho: um relato da experiência americana.* — Brasília: IPEA, 1995. mimeo
- ALVES, E. L. G. e SOARES, F. V.** *Ocupação e escolaridade: tendências recentes na Grande São Paulo.* — Brasília: IPEA, 1996. (Texto para Discussão, n. 428)
- ALVES, E. L. G. e VIEIRA, C. A.** *Qualificação profissional: uma proposta de política pública.* *Revista Planejamento e Políticas Públicas*, n.12, jul./dez. 1995.
- AMADEO, E. J.** *Emprego: não legalizar a precariedade.* *Folha de São Paulo*, 11 fev. 1996.
- AMADEO, E. J. e VILELA, A.** *Crescimento da produtividade e geração de emprego na indústria brasileira.* — Rio de Janeiro: IPEA, 1994. (Série Seminários, n.6)
- AMADEO, E. J. et alii.** *A natureza e o funcionamento do mercado de trabalho brasileiro desde 1980.* — Rio de Janeiro: IPEA, 1994. (Texto para Discussão, n. 353)
- BALTAR, P. e PRONI, M.** *Mercado de trabalho e exclusão social.* In: *Crise e trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado.* Scritta, 1996.
- BARROS, R. P. et alii.** *O impacto da abertura comercial sobre o mercado de trabalho brasileiro.* — Rio de Janeiro: IPEA, 1996. (Série Seminários, n. 3)
- BRASIL.** Ministério da Educação e do Desporto. *Plano Decenal de Educação Para Todos.* — Brasília: 1993.
- BRASIL.** Ministério do Trabalho - SEFOR. *Educação profissional: um projeto para o desenvolvimento sustentado.* — Brasília: 1995.
- CACCIAMALI, M. C. et alii.** *Crescimento econômico e geração de empregos: considerações sobre políticas públicas.* *Revista Planejamento e Políticas Públicas*, n.12, jul./dez. 1995.
-

- CACCIAMALI, M.C. e BEZERRA, L.** *Produtividade e emprego industrial no Brasil* — São Paulo: IPE-USP, 1996. mimeo
- CAMARGO, J.M.; JATOBÁ, J. e MEZZERA, J.** *Stability, growth, modernization and pervasive flexibility: a feasible combination?* OIT, 1995.
- CAMPERO, G.** et alii. *Los actores sociales en el nuevo orden laboral.* PREALC, 1993. (Colección Economía y Gestión).
- CEPAL / UNESCO.** *Educación y conocimiento: eje de la transformación productiva con equidad.* — Santiago de Chile: Naciones Unidas, 1992.
- CINTERFOR.** *Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional.* Cinterfor/OIT — Montevideo, n. 130, ener.-mar. 1995.
- CNI.** *Educação básica e formação profissional, uma visão dos empresários - VI Reunião de Presidentes de Organizações Empresariais Ibero-Americanas* — Salvador, BA: 1993.
- _____. *Custo Brasil: agenda no Congresso Nacional.* 2ª ed. — Brasília - DF, 1996.
- CUT.** *Resoluções - 5º Congresso Nacional da Central Única dos Trabalhadores.* — São Paulo - SP: 1994.
- _____. *7ª Plenária Nacional: textos para debate.* — São Paulo-SP: 1995.
- DÄULER, W.** *Relações de trabalho no final do século XX: uma sinopse das tendências atuais nos países industrializados.* In: OLIVEIRA, C.A.; OLIVEIRA, M.A. e SIQUEIRA NETO, J.F. (orgs.) *O mundo do trabalho: crise e mudança no final do século.* Scritta, 1994.
- DEDECCA, C. S.** *Racionalização econômica e heterogeneidade nas relações e nos mercados de trabalho no capitalismo avançado.* In: *Crise e trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado.* Scritta, 1996.
- DUNNING, H.** *Los sindicatos y la formación profesional.* — Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1987.
- FIESP.** *Relações do trabalho e organização sindical - princípios gerais.* Comissão temática, 1993
- FORÇA SINDICAL.** *Um projeto para o Brasil: a proposta da força sindical.* Geração Editorial, 1995.
- IEDI.** *Mudar para competir - A nova relação entre competitividade e educação.* Estratégias empresariais, 1992.
-

- K UENZER , A.Z.** *As novas bases materiais de produção: o princípio educativo do trabalho industrial moderno.* 1995. Texto publicado em sua versão preliminar nos Anais do Seminário Globalização e Estado: Universidade em Mudança. Curitiba.
- L EITE , M. R** *Reestruturação produtiva, novas tecnologias e novas formas de gestão da mão-de-obra.* In: OLIVEIRA, C.A.; OLIVEIRA, M.A. e SIQUEIRA NETO, J.F. (orgs.) *O mundo do trabalho: crise e mudança no final do século.* Scritta, 1994.
- L EITE , M.** *Modernización tecnológica y calificación.* In: GALLART, M.A. (org.) *La formación para el trabajo en el final de siglo: entre la reconversión productiva y la exclusión social.* PREALC/UNESCO, 1995.
- N A JBERG , S. e VIEIRA , S.** *Modelos de geração de empregos aplicados à economia Brasileira - 1985/95 — Rio de Janeiro: BNDES, 1996. Versão Preliminar. mimeo*
- N ERI , M.; CONSIDERA , C. e PINTO , A.** *Crescimento, desigualdade e pobreza: o impacto da estabilização* In: ECONTRONACIONAL DA ANPEC, XXIV, 1996, Águas de Lindóia - SP. Anais ... 1996.
- OIT /PREALC.** *Los actores sociales en el nuevo orden laboral. Educaciones Dolmen, 1993. (Colección Economía y Gestion)*
- OLIVEIRA , C.A.** *et alli. O mundo do trabalho: crise e mudança no final do século.* Scritta, 1994.
- SENAI.** *Reestruturação do(s) modelo(s) de formação profissional no SENAI - Ação Estratégica Nacional 001. Documento consulta. — Rio de Janeiro: 1995.*
- SIQUEIRA NETO, J.** *Contrato coletivo de trabalho.* In: OLIVEIRA, C.A.; OLIVEIRA, M.A. e SIQUEIRA NETO, J.F. (orgs.) *O mundo do trabalho: crise e mudança no final do século.* Scritta, 1994.
- SIQUEIRA NETO, J. e OLIVEIRA , M.A.** *Contrato coletivo de trabalho: possibilidades e obstáculos à democratização das relações de trabalho no Brasil.* In: *Crise e trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado.* Scritta, 1996.
- TAVARES , M. C.** *Os mitos sobre o desemprego.* Folha de São Paulo, 11 fev. 1996.
-

