INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA
DIV. DE BIBLIOTECA E DOCUMENTAÇÃO
IPEA/CDTI

TEXTO PARA DISCUSSÃO Nº 271

Flexibilidade e Mercado de Trabalho : Modelos Teóricos e a Experiência dos Países Centrais Durante os Anos 80

Carlos Alberto Ramos

AGOSTO DE 1992

330.908
I59
TD1271

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

O Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA é uma Fundação vinculada ao Ministério da Economia, Fazenda e Planejamento

PRESIDENTE
Roberto Macedo

DIRETOR EXECUTIVO
Líscio Fábio de Brasil Camargo

DIRETOR DE ADMINISTRAÇÃO E DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL
Antônio Emílio Sendim Marques

DIRETOR DE PESQUISA
Ricardo Varsano

DIRETOR DE POLÍTICAS PÚBLICAS
Antônio Carlos da Ressurreição Xavier

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA
CDI/BSB
TOMBO
Nº 6090-9
DATA 18 / 08 / 92

TEXTO PARA DISCUSSÃO tem o objetivo de divulgar resultados de estudos desenvolvidos no IPEA, informando profissionais especializados e colhendo sugestões.

Tiragem: 200 exemplares

SERVIÇO EDITORIAL
Brasília - DF:
SBS. Q. 1. Bl. J. Ed. BNDES - 10° andar
CEP 70.076
Av. Presidente Antonio Carlos. 51 - 17° andar
CEP 20.020 - Rio de Janeiro - RJ

SUMÁRIO

I. INTRODUÇÃO

II. FLEXIBILIDADE. A PROCURA DE UMA CATEGORIA CONCEITUAL

III. A FLEXIBILIDADE MICROECONÔMICA

IV. A FLEXIBILIDADE MACROECONÔMICA

V. OS MODELOS TEÓRICOS

VI. REGULAÇÃO ECONÔMICA E FLEXIBILIDADE

VII. AS DIVERSAS RESPOSTAS À CRISE

VIII. AS POLÍTICAS SEGUIDAS

IX. O RECUO DO SINDICALISMO: CONSEQÜÊNCIA DA FLEXIBILIZAÇÃO CONCORRENCIAL OU UM FATOR QUE CONTRIBUIU À SUA VIABILIDADE

X. AS ALTERNATIVAS DE FLEXIBILIDADE À LUZ DAS EXPERIÊNCIAS

XI. TIPOS DE FLEXIBILIDADE E PRODUTIVIDADE

XII. CONCLUSÕES

ANEXO — FLEXIBILIDADE, DEMANDA ALEATÓRIA E INVESTIMENTO: UM MODELO NEOCLÁSSICO

BIBLIOGRAFIA

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

O Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA
é uma Fundação vinculada ao Ministério da Economia,
Fazenda e Planejamento

PRESIDENTE
Roberto Macedo

DIRETOR EXECUTIVO
Líscio Fábio de Brasil Camargo

DIRETOR DE ADMINISTRAÇÃO E DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL
Antônio Emílio Sendim Marques

DIRETOR DE PESQUISA
Ricardo Varsano

DIRETOR DE POLÍTICAS PÚBLICAS
Antônio Carlos da Ressurreição Xavier

TEXTO PARA DISCUSSÃO tem o objetivo de divulgar resultados de estudos desenvolvidos no IPEA, informando profissionais especializados e colhendo sugestões.

Tiragem: 200 exemplares

SERVIÇO EDITORIAL
Brasília - DF:
SBS. Q. 1, Bl. J, Ed. BNDES - 10º andar
CEP 70.076
Av. Presidente Antonio Carlos, 51 - 17º andar
CEP 20.020 - Rio de Janeiro - RJ

I. Introdução

O presente texto visa discutir o conceito de flexibilidade no mercado de trabalho, estudar sua importância analítica nos modelos teóricos mais difundidos e, por último, à luz dessas referências, observar as experiências dos países da OCDE durante os anos 80.

Na Seção II procuraremos uma definição que torne a noção de flexibilidade, geralmente definida de forma intuitiva, uma categoria de análise. Na Seção III distinguiremos uma flexibilidade macro e outra micro, tentando mostrar a possível falta de equivalência entre ambas. A seguir, a Seção IV será dedicada a estudar os principais fatores que, segundo a literatura, determinam ou influenciam a flexibilidade no mercado de trabalho.

Na Seção V analisaremos a flexibilidade a partir dos modelos teóricos mais difundidos. Enfatizaremos a correlação que o modelo neoclássico realiza entre concorrência e flexibilidade. A seguir procuraremos demonstrar que tanto a experiência histórica como a alteração de certos supostos invalidam essa associação. Se a análise se realiza em termos da regulação econômica, onde, além do mercado incluem-se instituições, normas legais e convenções, o termo flexibilidade identificado com mercado perde sentido. Nessa perspectiva, veremos que a flexibilidade depende da articulação entre o mercado e o entorno institucional que o regula (Seção VI). Ressaltaremos que os fatores de rigidez comumente associados à crise dos anos 70 foram compatíveis com o modo de regulação que prevalecia desde a Segunda Guerra Mundial (o fordismo). Foi o esgotamento deste último que gerou essa falta de correspondência que geralmente se identifica com rigidez.

Na Seção VII veremos que as propostas que identificam concorrência e flexibilidade são apenas uma das respostas à crise. As novas tecnologias, as modernas formas de organização do trabalho e as características da demanda durante os anos 80 (flutuações, imprevisibilidade e diversidade) podem ser gerenciadas, também, através de uma flexibilidade que geralmente se define como ofensiva ou cooperativa.

Na Seção VIII estudaremos as políticas seguidas e as tendências observadas nos anos 80, cuja principal característica foi a procura de flexibilidade concorrencial. O recuo generalizado do sindicalismo (Seção IX) é comumente assumido como a manifestação, talvez mais nítida, do retorno às formas concorrenciais de regulação.

Porém, como veremos na Seção X, as experiências dos países da OCDE nos indicam que a amplitude da flexibilidade concorrencial depende do peso das condutas herdadas e de processos sociais e políticos complexos. Se a desregulação foi marcante nos EUA e Inglaterra, na Alemanha, Japão e Países Nórdicos ocupou um lugar marginal. Na Seção XI observaremos que parece existir uma correlação entre a produtividade e competitividade internacional e o tipo de flexibilidade adotado. Os países que hoje são "modelos" nesses aspectos são, justamente, aqueles nos quais foi adotado um tipo de flexibilidade na qual o mercado não ocupa um lugar central. Essa correlação parece sugerir uma escassa compatibilidade entre as novas tecnologias e formas de organização do trabalho e os supostos de um mercado de trabalho cuja forma exclusiva de regulação é a concorrência.

Na Seção XII o leitor encontrará um resumo das principais proposições apresentadas durante o texto. Por último, no Anexo apresentar-se-á um modelo neoclássico em que a flexibilidade no emprego determina um nível de ocupação superior à alternativa rígida. Esse modelo sintetiza as principais argumentações neoclássicas que merecerão uma análise crítica ao longo do texto.

II. Flexibilidade: Procura de uma Categoria Conceitual

O conceito de flexibilidade consistiu num dos eixos sobre os quais se modelaram, teórica e praticamente, as principais diretrizes de política econômica dos países centrais durante os anos 80. Porém, apesar dessa relevância analítica, a noção de flexibilidade é, na maioria das vezes, assumida como óbvia e, portanto, todo esforço de definição é considerado supérfluo. Essa ausência de rigor na sua conceitualização como categoria analítica conduz a uma associação entre flexibilidade e adaptabilidade, maleabilidade, desregulamentação, etc. — conceitos esses que, na ausência de uma definição precisa, tornam-se sinônimos.

Intuitivamente, o conceito de flexibilidade pode ser definido tendo como referência o fenômeno contrário: a rigidez. Nessa associação encontram-se as raízes que identificam a noção de flexibilidade a uma categoria do pensamento neoclássico. Com efeito, podemos encontrar em Moore (1921) as primeiras tentativas de definição, sendo a flexibilidade o inverso da elasticidade-preço. Assim, se esta última define a sensibilidade das quantidades ante mudanças no nível de preços, seu inverso nos indica em que medida os preços são sensíveis às variações nas quantidades, — esta a definição de flexibilidade (ou rigidez).[1]

Essa noção de flexibilidade, que em última instância é definida a partir de seu contrário (a rigidez), limita-se a estudar a rapidez e magnitude do ajustamento preço-quantidade. O eixo da análise é, como no mundo neoclássico, o mercado, sendo escassa sua utilidade para abordar outros espaços. Assim, resulta difícil imaginar como um conceito como elasticidade possa ser de utilidade para definir a flexibilidade de uma economia (uma dimensão macroeconômica) ou a tomada de decisões em um contexto de incerteza (uma esfera micro).

Essa limitação na definição da flexibilidade, tendo como referência apenas os ajustes preço-quantidade, nos remete à procura de outras conceitualizações mais amplas. Nessa direção a definição proposta por Boyer (1985) pode ajudar-nos a uma melhor qualificação: "... a flexibilidade é geralmente definida como a aptidão de um sistema ou subsistema a reagir às diversas perturbações..." (Boyer (1985:9).[2]

Qualificando um pouco mais essa definição geral, podemos fazer uma distinção entre flexibilidade individual e flexibilidade do sistema. Se o nosso campo de análise limita-se ao espaço econômico, a flexibilidade individual pode ser associada à microeconômica e a flexibilidade do sistema à macroeconômica.

Esta distinção indivíduo/sistema pode induzir dúvidas sobre a relevância desse corte, dado que, de forma intuitiva, a flexibilidade das partes que constituem a totalidade deveria manifestar-se em um sistema também flexível. Porém, essa extensão não é sempre transparente e o seguinte exemplo nos permitirá clarificar essa proposição. Imaginemos uma economia na qual a incerteza é predominante, induzindo os agentes a escolher uma forma extrema de flexibilidade: a liquidez. Essa decisão resulta, em nível macro, na ausência de investimentos e, a longo prazo, em uma oferta agregada que se mostrará rígida ante qualquer choque de demanda. A procura de flexibilidade dos agentes gera,

---

1 *A partir dessa dicotomia flexibilidade-rigidez são construídos inúmeros modelos bissetoriais nos quais a economia está dividida em dois grandes segmentos. Aquele no qual a variável de ajuste são os preços é denominado de "preços flexíveis" enquanto o outro, no qual os preços são fixos e o ajuste se faz via quantidade, é definido como o setor de "preços rígidos". A interação entre esses dois setores na explicação dos processos inflacionários na América Latina está na raiz das teses defendidas pelas correntes estruturalistas [ver especialmente Oliveira (1964)].*

2 *Durante o texto traduziremos todas as citações. Observemos que esta definição, por estar situada em um nível de generalidade ou abstração elevada, permite sua utilização tanto em diversas disciplinas como em diferentes campos de cada uma delas. Assim, poderíamos comparar a flexibilidade de distintos sistemas de governo frente a diferentes perturbações ou conflitos ou de escolhas tecnológicas ante mudanças nos preços relativos de diversos insumos energéticos.*

contraditoriamente, uma economia rígida.[3] Por outra parte, uma firma ou uma economia pode ser flexível com respeito a determinados choques, mas incapaz de reagir ante outros.

Dada essa distinção micro-macro, nos próximos parágrafos serão estudadas com mais detalhes as fontes de flexibilidade dessas duas dimensões.[4] Dado que nosso objetivo está circunscrito ao mercado de trabalho, serão analisadas unicamente as variáveis que a ele se relacionam ou que, direta ou indiretamente, o afetam.

III. A Flexibilidade Microeconômica

III.1. Definições e Marcos de Referência

Desde um ângulo microeconômico, a flexibilidade "... traduz a possibilidade, para um agente, de poder a todo momento reconsiderar suas escolhas de forma a manter a optimalidade de sua decisão." [Cohendet & Llerena (1989:7)].

QUADRO I

FLEXIBILIDADE: Uma Classificação Metodológica

- *FLEXIBILIDADE*
  - MICRO
    - Externa
      - Numérica
        - Mercado
        - Negociação
      - Jurídica
        - Legislação
      - Organizacional
    - Interna
      - Funcional
      - Salarial
      - Quantitativa (Horas Trabalhadas)
      - Economia Subterrânea
  - MACRO
    - O "Trade-Off" Salário Real-Emprego
    - Custos Fixos
    - Custos de Informação (Seguro-Desemprego)
    - Rotatividade
    - Mobilidade
      - Ocupacional
      - Geográfica
        - Interna
        - Internacional
    - Salários Relativos

3 *Esse potencial conflito entre a flexibilidade micro e macro é salientada em Boyer (1985) e Bruno (1989.a).*

4 *No Quadro 1 o leitor pode encontrar uma sinopse da classificação que será apresentada nos próximos parágrafos.*

Tendo como referência essa definição, o conceito de flexibilidade só adquire importância em uma economia onde as decisões sejam tomadas ao longo do tempo e esse tempo leve implícito um certo risco e/ou incerteza.[5] Essa aleatoriedade do futuro deve ser internalizada no momento da tomada de decisões e, a partir daí, os agentes sabem, *ex-ante*, a possibilidade de um *"lag"*, *ex-post*, com respeito à situação optimal. Porém, paradoxalmente, a possibilidade de reconsiderar, *ex-post*, as escolhas está determinada pelas decisões tomadas *ex-ante*. Em outros termos, como o tempo é seqüencial, as decisões tomadas hoje determinam as condições iniciais do próximo período e a magnitude dos custos de ajustamento. Existe uma interdependência intertemporal das decisões, onde a conduta do período inicial determina as alternativas futuras possíveis.[6] Desta forma, a procura de flexibilidade deverá manifestar-se em uma conduta na qual as decisões de hoje minimizem as restrições futuras. Um agente, frente a um futuro aleatório, se caracterizará por suas escolhas que, *ex-post*, sejam reversíveis. A flexibilidade terá uma magnitude inversa ao grau de irreversibilidade sendo que, ao mesmo tempo, devem ser minimizados os custos do possível ajustamento.[7]

Do marco de análise apresentado deduz-se que, uma vez tomada a decisão e, *ex-post*, comparado o objetivo a ser otimizado e o estado atingido, a firma tem duas alternativas de ajuste: ou internaliza ou externaliza. Entendemos por externalização remeter sobre terceiros os custos do ajuste. Ao contrário, internalizar o ajuste significa uma mudança dentro da própria firma que seja compatível com a nova situação. Temos assim dois tipos de flexibilidade microeconômica: a interna e a externa. O maior ou menor grau de flexibilidade nessas duas dimensões será função de sua capacidade em externalizar ou internalizar o ajuste. Nos próximos parágrafos aprofundaremos estes conceitos, sempre circunscrevendo-nos ao mercado de trabalho.

III.2. A Flexibilidade Externa

Como afirma a OCDE (1989*a*:14), "um dos objetivos principais da externalização é a substituição de um contrato de trabalho por um contrato comercial". Essa proposição justifica-se pelos diferentes objetivos e lógicas das normas que regem ambos os tipos de contrato. Em geral, o direito comercial tende a estabelecer uma igualdade entre as partes enquanto o direito do trabalho, historicamente, foi desenvolvido como um meio de defesa dos assalariados. Desta forma, o marco legal ou institucional, que regulamenta as relações capital-trabalho, tende a reduzir a capacidade das firmas em alterar, de forma rápida e com mínimos custos, o número de trabalhadores em função das condições do mercado. Essas restrições são assumidas com uma rigidez ou inflexibilidade na medida em que as quantidades não podem se ajustar de forma instantânea e/ou envolvem algum custo. Assim, este tipo de flexibilidade vai denominar-se *flexibilidade quantitativa externa* e está inversamente relacionada com a seguridade ou estabilidade no emprego.

Em geral, as restrições à capacidade das firmas em ajustar-se de forma quantitativa são associadas às intervenções governamentais que, via legislação, visam outorgar uma certa segurança no emprego. Porém, esta é só uma das origens que restringem a flexibilidade numérica. Outras fontes podem situar-se nas convenções coletivas, cujos resultados podem incluir, também, algum tipo de estabilidade.[8]

---

5 *Quando afirmamos que as decisões se desenvolvem no tempo procuramos ressaltar que, à diferença da economia do equilíbrio geral, o futuro não pode, mediante a existência de mercados completos, ser reduzido ao presente. Por outra parte, a diferença entre risco e incerteza é entendida a partir da definição de Knight (1921), para quem em uma situacão de risco os agentes podem associar probabilidades às diferentes alternativas futuras enquanto a incerteza se caracteriza por essa incapacidade, estando os agentes em um processo de aprendizagem a partir da informação disponivel.*

6 *As origens deste marco de análise encontram-se em Arrow (1957).*

7 *Remetemos o leitor interessado em aprofundar essas proposições a Cohendet & Llerena (1989) e Willinger (1989).*

8 *As negociações coletivas e seus diversos resultados (seguridade no emprego, indexação salarial, normas sobre a participação nos lucros e nas elevações de produtividade, etc.) são elementos difíceis de serem incorporados em uma abordagem teórica que assuma o trabalho como uma mera mercadoria que se negocia em um mercado concorrencial. Os resultados dessas negociações sempre são assumidos como "rigidez". Abordaremos esses aspectos com mais detalhes na Seção V, onde será estudada a flexibilidade dentro das diferentes abordagens teóricas. A OCDE (1986a)*

Não obstante, a flexibilidade externa não pode ser identificada somente com este tipo de ajuste quantitativo. Existem outras duas formas que, muitas vezes, se superpõem: a *exteriorização jurídica e/ou organizacional*. Ambas as formas de exteriorização tendem a transferir os custos dos possíveis choques sobre terceiros. A exteriorização jurídica envolve toda uma gama de subcontratos ou trabalhos temporários cujo principal objetivo é evitar as restrições jurídicas a serem respeitadas em todo contrato trabalhista. Já na exteriorização organizacional incluem-se trabalhadores a domicílio ou a utilização de trabalhadores independentes ou autônomos (artesãos, consultores, etc.). Este tipo de relação laboral, além de evitar certas cláusulas próprias do direito trabalhista, já que o contrato se rege pelo direito comercial, impede a concentração espacial dos assalariados e seus possíveis impactos no poder de barganha. Observemos que a exteriorização jurídica e organizacional, ao substituir um contrato laboral por outro comercial, flexibiliza o mercado de trabalho ao permitir que a sensibilidade entre os preços (salários ou remunerações) e a quantidade seja rápida e fluida.

Até agora associamos o grau de flexibilidade à facilidade em externalizar os ajustes e toda limitação é assumida como uma limitação nos mecanismos de mercado. Se essas restrições a desligar o pessoal ocupado se observam durante os períodos de expansão, os empregadores seriam extremamente prudentes na incorporação de pessoal, à medida que sua contratação implica uma série de obrigações (custos) a serem contempladas se a conjuntura muda. Ou seja, uma elevada elasticidade emprego-produto requereria uma flexibilização do mercado de trabalho, fato que permitiria, *ceteris paribus*, reduzir a taxa de desemprego. Como afirma Boyer (1986*b*), essa relação implica um paradoxo similar ao levantado por Keynes para a poupança: para elevar a poupança seria preciso reduzir a propensão a poupar. No caso da demanda de trabalho, o paradoxo seria: a demanda de trabalho das firmas se elevaria aumentando sua facilidade em desligar os empregados.

A relação entre a maior ou menor estabilidade no emprego e o desempenho microeconômico originar-se-ia nos desdobramentos a nível da produtividade da rigidez quantitativa externa. Nessa direção duas dimensões se perfilam.

A primeira relaciona seguridade no emprego e incentivo ao trabalho. Este tipo de associação tenderia a assumir a ausência de estabilidade a uma forma de "disciplinar" o trabalhador. Como afirma Lipietz (1989), essa proposição é questionável pois é difícil imaginar como um trabalhador possa contribuir à elevação da produtividade se uma elevação desta pode reduzir a quantidade de trabalho demandado e, portanto, comprometer sua própria ocupação.

Voltaremos com mais detalhe sobre essa inter-relação incentivo, disciplina e produtividade nos próximos parágrafos. Neste momento, gostaríamos apenas de salientar que a relação flexibilidade-incitação ao trabalho não pode ser reduzida a uma dimensão micro. Como salientam Lindbeck & Snower (1988)[9] existem dois espaços que determinam essa incitação: um micro, dado pelos aspectos legais e institucionais, e outro macro, dado pela taxa de desemprego. Ainda admitindo que exista uma relação direta entre seguridade e incitação, se levarmos em consideração a dimensão micro e macro, quatro cenários são possíveis: a) que ambos os tipos de seguridade sejam reduzidos. Nesta alternativa os incentivos ao trabalho são fortes; b) a firma oferece uma seguridade mínima e a probabilidade de encontrar trabalho é elevada: a incitação ao trabalho será reduzida; c) se os dois tipos de seguridade são elevados: a incitação ao trabalho será fraca e d) se a seguridade dada pela firma é elevada e a taxa de desemprego significativa: a incitação será elevada.

O segundo tipo de relação entre flexibilidade e produtividade surge, não pelo maior ou menor incentivo ao trabalho, senão pela capacidade das firmas em adequar o nível de pessoal ao produto. Se a

inclui como uma fonte de restrição as somas que as firmas, com uma taxa de rotatividade superior à média, deveriam incluir nos salários como "prêmio de risco". Além de não se ter evidências empíricas sobre a sua relevância, se esse "prêmio" surge do mercado (como supõe a OCDE) e não de negociações entre as partes, por definição, não pode ser considerada como uma rigidez.

9 *Ver também Grjebine (1991).*

estabilidade no emprego é grande, a produtividade da mão-de-obra acompanhará o ciclo. Esta variabilidade da produtividade, conhecida na literatura como "o ciclo da produtividade", tem inúmeras conseqüências, tanto a nível micro como macro. Tomemos, por exemplo, duas. Se os salários nominais são rígidos, essa queda da produtividade durante uma recessão pode incentivar recomposições de margens via elevação de preços e o *trade-off* inflação - desemprego se reduz. Já desde uma perspectiva macro, uma redução da produtividade durante a recessão pode diminuir as possibilidades de recuperação via mercado externo.[10]

III.3. A Flexibilidade Interna

A flexibilidade externa, que, como vimos, tende a transferir o peso dos ajustes e, portanto, procura reduzir toda restrição jurídica e/ou institucional, não constitui a única forma de flexibilidade micro. A firma pode buscar flexibilizar sua organização interna de forma a torná-la maleável às variações da conjuntura. Nessa perspectiva são três as principais fontes de flexibilidade interna.

A primeira é a *flexibilidade funcional* ou a capacidade de cada empregado realizar diversas tarefas dentro da própria firma. Esta polivalência permite ao pessoal ocupado uma adaptação relativamente rápida às mudanças tecnológicas e permite à firma adaptar-se mais facilmente às variações conjunturais (mudando, por exemplo, o pessoal entre diferentes estabelecimentos da mesma firma). A flexibilidade funcional requer um sistema de educação permanente que pode ser proporcionado tanto pelo Estado (Alemanha) como pela firma (Japão). Quanto maior o investimento da firma em seus próprios recursos humanos visando a polivalência, maior, também, seu interesse em manter, via incentivos e/ou contratos de longo prazo, os trabalhadores por ela formados. Por outra parte, à medida que a formação profissional acompanha a inovação tecnológica, menor a resistência que porão os assalariados à sua introdução. Contrariamente, quanto mais específica (com respeito à firma) seja a formação, maior será a dependência do trabalhador. Desta forma, tanto pelos interesses dos assalariados ou da firma, quanto maior a formação proporcionada pela firma, maior será a tendência à constituição de mercados internos.

A segunda fonte de flexibilidade interna é a *flexibilidade salarial*. Abordaremos com mais detalhe a inter-relação entre a formação dos salários e a rigidez quando, na Seção IV.1, analisarmos a flexibilidade macroeconômica. Aqui circunscreveremo-nos a alguns aspectos de um ângulo exclusivamente micro. Desde uma perspectiva histórica, e tomando como referência a experiência dos países centrais, a formação das rendas dos trabalhadores observou uma tendência a tornar-se mais coletiva e menos relacionada com o desempenho individual, da firma ou mesmo da conjuntura macro.[11] Os salários indiretos (salário-família, seguridade social, etc.), o salário mínimo, a indexação sobre o custo de vida, a negociação coletiva, a promoção automática por antiguidade, etc., foram todos fatores que, a partir de uma perspectiva micro, tornam os salários rígidos, sem nenhuma relação com algum parâmetro exógeno (seja indivíduo, firma ou conjuntura). Já desde um ângulo mais individual, esse tipo de determinação dos salários, do mesmo modo que a estabilidade no emprego, desincentivaria a produtividade. Contrariamente a essa formação coletiva dos salários, a flexibilidade máxima seria atingida mediante uma individualização total dos salários.[12] Essa perspectiva, entretanto, não esgota o leque de possibilidades. Propostas teóricas e experiências nacionais demonstram que as alternativas são múltiplas[13]: fundos de salários (arbitragem salários/investimento), participação nos lucros e combinações macro (mínimo social garantido) com flexibilidades micro (firma e indivíduo).

---

10 *Os custos fixos, outro fator que determina o grau de flexibilidade do mercado de trabalho, também influenciam esse ciclo da produtividade. Na Seção IV.2 abordaremos essa variável.*

11 *Ver Boyer (1986.c).*

12 *O leitor interessado na fundamentação das propostas sobre a individualização dos salários pode consultar Schwab (1987).*

13 *Ver Boyer (1985, 1986.a, 1986.c).*

A *flexibilidade quantitativa interna* é definida a partir das horas trabalhadas pelo ocupado, sendo esta uma das alternativas que a firma possui para gerenciar, de forma eficaz, as flutuações no nível de atividade. Aqui nos encontramos, outra vez, entre as restrições ou rigidez introduzidas pelas legislações, as negociações entre as partes e os requerimentos impostos pelas mudanças cíclicas. A flexibilidade quantitativa interna, dado um nível de emprego, indica em que medida a firma pode mudar a quantidade de trabalho utilizado. O grau de flexibilidade assinalaria os limites em torno dos quais a firma pode variar as horas trabalhadas pelo ocupado e seus custos marginais.

Por último, outra fonte de flexibilidade interna é a denominada *economia subterrânea.* Na literatura[14], esta é definida como toda atividade que deveria estar declarada a alguma autoridade administrativa e não o é, não estando aí incluídas atividades que são ilegais em si mesmas (tráfico de drogas, por exemplo). O principal objetivo em evitar o controle governamental é a evasão de taxações ou contribuições (evasão de impostos, seguridade social, etc.). A economia subterrânea é considerada uma forma extrema de flexibilidade pois não existe nenhuma relação contratual entre empregadores e empregados. A OCDE (1986*a*) chega a afirmar que a economia subterrânea constitui um indicador das demandas ou requerimentos de flexibilidade.

Devemos ter presente, porém, que a flexibilidade proporcionada, a nível micro, pela evasão de toda norma legal não guarda uma total correspondência com a flexibilidade macro. Essa ausência de correspondência origina-se em dois fatores. O primeiro surge da falta de incentivos que, no trabalhador, produz a total ausência de seguridade no emprego, proteção social, etc. Se a curto prazo e a partir da perspectiva da firma a evasão de toda regulamentação pode elevar a capacidade de concorrência, a longo prazo uma economia que tende a apresentar um setor subterrâneo de relevância pode comprometer o crescimento via elevação de produtividade dada a precariedade das relações capital-trabalho.

O segundo fator que alimenta essa falta de correspondência entre micro e macro surge da segmentação que introduz a existência de uma população não coberta pela legislação em vigor. Existiriam dois grupos de empregados. Um com certa estabilidade, proteção legal, incentivos, etc. e outro totalmente desprotegido e desincentivado. O primeiro corresponderia a empregados com elevadas qualificações, sindicalizados e perspectivas de ascensão enquanto o segundo englobaria atividades que não requerem grande qualificação e os ganhos de produtividade via incorporação tecnológica seriam marginais. Encontrarmos-ía-nos ante a clássica dicotomia da teoria da segmentação (mercados primários e secundários). Esta, como veremos nos próximos parágrafos, constitui uma alternativa à teoria concorrencial do mercado de trabalho. Toda segmentação implica uma rigidez e a conseqüente ausência de flexibilidade comprometeria a eficácia da economia. Se a economia subterrânea incentiva a segmentação a nível macro, paradoxalmente, a flexibilidade que introduz para cada firma individual alimenta uma rigidez na economia como um todo.

IV. A Flexibilidade Macroeconômica

Desde um ângulo macroeconômico, e sempre circunscrevendo-nos ao mercado de trabalho, a flexibilidade é definida a partir da rapidez e magnitude das respostas do mercado ante os choques exógenos.[15] Esses ajustes podem originar-se tanto nas quantidades (emprego) como nos preços (salários). Assim, podemos definir a flexibilidade dos salários através de sua rapidez em provocar ajustes que mantenham o equilíbrio do mercado no pleno emprego ou, inversamente, dado o salário real, produzir ajustes no emprego.

Observemos que, de acordo com a alternativa escolhida, nos encontramos ante problemas bem diferentes. Se, dado o salário real, a flexibilidade for abordada sob a perspectiva das quantidades, a rapidez e magnitude do ajuste no pessoal ocupado pode estar relacionada com o grau da estabilidade

14 *Ver, por exemplo, OCDE (1986b).*

15 *Essa definição pode ser encontrada em OCDE (1986a).*

no emprego. Imaginemos uma economia na qual não exista nenhum tipo de restrição legal, institucional e/ou econômica face aos desligamentos. Dado um salário real fixo, as respostas via quantidade podem ser imediatas. Nessas circunstâncias, é óbvio, chegaremos a uma taxa de desemprego que será função do salário real exógeno. Em termos teóricos poderíamos denominar esse mercado de flexível.

Porém, como o desempenho de uma economia é avaliado, na maioria das vezes, de acordo com sua capacidade em gerar emprego, o termo flexibilidade se circunscreve à outra alternativa: a flexibilidade do salário real capaz de garantir uma situação próxima do pleno emprego. Um mercado de trabalho seria mais ou menos flexível segundo a rapidez e magnitude das mudanças dos salários reais ante os choques exógenos. Ainda que não esgote a flexibilidade macro, o *trade-off* salário real-emprego constitui a principal variável sobre a qual repousam a maioria das análises. As restantes variáveis que determinam a flexibilidade são os custos fixos da mão-de-obra, os salários relativos, o sistema de informação, a mobilidade ocupacional e geográfica e a rotatividade. Nos próximos parágrafos analisaremos cada um destes aspectos.

IV.1. O *Trade-Off* Salário Real - Emprego.

Após os choques de petróleo dos anos 70, à rigidez do salário real foi atribuída a principal responsabilidade das diferentes *performances* em termos de emprego das diversas economias centrais.[16] A OCDE (1989:50) chega a afirmar: "Não há nenhuma dúvida de que uma maior flexibilidade dos salários teria facilitado o ajustamento à estagnação que se seguiu aos choques petroleiros".

Os limites deste trabalho não nos permitem aprofundar os múltiplos enfoques teóricos (na maioria das vezes contrapostos) da relação salários reais-emprego. Esse potencial *trade-off*, pela sua importância dentro de qualquer abordagem macroeconômica, divide escolas e distingue correntes de pensamento. Não podemos esquecer que foi esse o eixo da polêmica Pigou—Keynes e um dos fundamentos da Revolução Keynesiana.

Desta forma, ainda conscientes de pecar por simplificação, podemos dividir em duas grandes correntes os intentos de interpretação dessa relação. Por um lado a análise neoclássica tradicional, na qual, sob a hipótese de preços (salários) flexíveis, o equilíbrio atingido é automaticamente o de pleno emprego. Ainda reconhecendo que um desemprego transitório (devido a problemas de readaptação, informação, etc.) possa se apresentar, se via mercado a interação da oferta e da demanda não permite atingir o pleno emprego, o desequilíbrio constitui o resultado da intervenção de forças extra mercado (sindicatos exigindo um salário acima de seu nível de equilíbrio, por exemplo). Em síntese, os desequilíbrios no mercado de trabalho se originariam no próprio mercado de trabalho e, mais especificamente, na falta de flexibilidade dos salários reais.

Contrariamente a esta argumentação, o pensamento keynesiano sustenta que os problemas do desemprego se originam fora do mercado de trabalho, essencialmente, na ausência de uma demanda efetiva que, via produção, sustente a demanda de trabalho.

Essas duas interpretações, excludentes, dominaram o debate econômico até os anos 70, quando a denominada Teoria do Desequilíbrio vem distinguir dois tipos de desemprego.[17] O desemprego keynesiano corresponderia a uma situação na qual o desajuste no mercado de trabalho se origina na insuficiência de demanda. Contrariamente, em uma situação na qual o nível dos salários reais está distanciado com respeito à sua produtividade e que, por conseqüência, o desajuste se origina no lucro das firmas, o desemprego é considerado clássico. Nesta última alternativa, ainda ante elevações a

16 *Sobre o ponto consultar Blanchard et alli. (1985), Branson e Rotemberg (1980), OCDE (1982) e Sachs (1983).*

17 *Ver, por exemplo, Malinvaud (1983) e Benassy (1984).*

nivel de demanda, as empresas não são capazes de responder a esse aumento e, portanto, estão impossibilitadas de dinamizar o mercado de trabalho.

Este tipo de distinção leva a associar certa rigidez nos salários com desemprego somente quando este é do tipo clássico. Neste caso uma redução do salário real tende a restabelecer o equilíbrio de pleno emprego. Se, contrariamente, o desemprego é do tipo keynesiano, uma queda do salário será ainda mais desequilibrante.

Porém, a fundamentação do desemprego clássico realizado pelos desequilibristas enfrenta um problema teórico maior. Com efeito, parte-se da hipótese de que uma rigidez (à baixa) dos preços (ou salários) e dos equilíbrios suscetíveis de serem atingidos sejam "equilíbrios não-walrasianos". Entretanto, a existência de preços rígidos é postulada mas não explicada, o que torna a fundamentação teórica frágil. Desde uma perspectiva neoclássica, essa deficiência foi superada durante os anos 70 quando diversos enfoques (salários de eficiência, contratos implícitos, *insiders-outsiders*) fundamentam a racionalidade da rigidez dos salários.[18] A ausência de flexibilidade não pode mais ser atribuída, exclusivamente, a fatores "exógenos" (intervenção governamental, atuação dos sindicatos, etc.). Ao contrário, surgem de um própria racionalidade admitida no próprio marco teórico neoclássico.[19]

IV.2.Custos Fixos

O modelo de referência a partir do qual concorrência perfeita implica flexibilidade tem implícito uma total proporcionalidade entre os custos salariais e quantidade de trabalho utilizado. Duas unidades de trabalho custarão, exatamente, o dobro de uma unidade. Esta hipótese permite inferir que, dados os supostos de concorrência perfeita, existirá um ajustamento perfeito e imediato entre quantidade e custos, de onde se deduz uma flexibilidade também perfeita. Toda essa análise se vê modificada se introduzimos o suposto de custos fixos, ou seja, se a correspondência entre custos e quantidade de trabalho não é total. Em um célebre artigo Oi (1962)[20] levanta a hipótese da existência de custos fixos por empregado e estuda suas conseqüências. Nos modelos neoclássicos tradicionais o capital constitui uma escolha ex-ante e, no processo de produção, constitui um estoque. A variável de ajuste é a taxa de utilização do capital, sendo o salário um fluxo. Porém, se para o trabalho existem certos custos fixos, o custo da mão-de-obra deve incluir duas dimensões: um custo fixo (*stock*) e um custo que varia segundo a utilização (fluxo).

Em geral, são três os elementos que constituem os custos fixos: a) os custos de procura e contratação; b) a formação; c) os custos de desligamento e d) certas cotizações sociais pagas em função dos ocupados (um determinado montante por trabalhador).

Como podemos observar, todo custo fixo não pode ser identificado, mecanicamente, a fatores "extra mercado" (indenizações por desligamentos, cotizações sociais, etc.). Entretanto, a existência de custos fixos quebra um dos principais resultados das hipóteses neoclássicas: a igualdade entre o salário e o valor da produtividade marginal do trabalho.

As principais conseqüências dos custos fixos são:[21] a) uma elevação no custo de cada trabalhador com respeito à hora trabalhada, fato que induz os empregadores a elevar a quantidade de horas trabalhadas por ocupado; b) ao elevar o custo da mão-de-obra com respeito ao capital incentivar-se-ia uma substituição capital—trabalho; c) induziria, também, uma substituição de trabalhadores qualificados por não-qualificados (mais produtivos por menos produtivos) e d) se os custos de

18 *Pode-se encontrar uma análise detalhada em Rouzaud (1986).*

19 *Existem outras fontes de rigidez que alimentam o "trade-off", mas que por requerer um tratamento um pouco particularizado, não incluiremos na análise. Estamos nos referindo a elasticidade oferta de trabalho-salário real e ao grau de substituição entre fatores ante as mudanças dos preços relativos.*

20 *Posteriormente Hart (1984) deu um tratamento mais exaustivo ao tema.*

21 *Sobre o ponto, consultar Flanagan (1989).*

formação forem assumidos pela firma, tender-se-á a elevar o salário acima do seu nível de equilíbrio reduzindo o nível de emprego.

Os desdobramentos desses efeitos sobre a flexibilidade são múltiplos. A título de exemplo analisaremos a seguir os mais importantes.

O primeiro relaciona-se com as supostas atitudes racionais dos empregadores frente a mudanças a nível de atividade. Ante a presença de custos fixos, a demanda de trabalho não refletirá de forma direta o nível de produto. A existência de custos de contratação, desligamento e formação concentrará os ajustamentos, de forma preferencial, sobre as horas trabalhadas e não sobre o pessoal ocupado. Ou seja, existirá uma rigidez no mercado de trabalho que, por sua vez, originará o "ciclo de produtividade" que já mencionamos quando observamos as conseqüências da estabilidade no emprego. Notemos que, de certa forma, assumir a existência de custos fixos implica reconhecer, indiretamente, uma certa segurança no emprego, fato que, por exemplo, pode ter desdobramentos a nível do poder de barganha.[22]

Um segundo desdobramento da existência de custos fixos tem sua origem na rigidez de salários por eles introduzidas e seu conseqüente impacto sobre o nível de equilíbrio. Se os custos fixos estão relacionados com a formação e esta é proporcionada pela firma, o salário tenderá a situar-se em um nível que desincentive o trabalhador a partir de forma voluntária.[23] Em nível macro, o salário tenderá a situar-se sobre o equilíbrio de pleno emprego e a sensibilidade preços (salários)—quantidades ver-se-á reduzida.[24]

Por último, como uma terceira conseqüência da existência de custos fixos, gostaríamos de ressaltar seus impactos sobre a substituição entre trabalhadores qualificados e não qualificados. Se os custos fixos são similares para todos os trabalhadores, a elevação nos custos da mão-de-obra será maior naqueles trabalhadores com menores salários (não-qualificados). A existência de custos similares incentivará uma substituição entre trabalho qualificado e não qualificado, criando "bolsões" de desocupação. As possibilidades de emprego dos trabalhadores sem qualificação, jovens ou sem experiência, serão diminuídos. Este fenômeno comum nas economias centrais é, assim, associado à existência de custos fixos, dado que estes impedem que os salários sejam sensíveis às quantidades.

IV.3. Os Custos da Informação (Seguro-Desemprego)

Visando levantar a hipótese neoclássica sobre uma total transparência do mercado sem romper totalmente com esse modelo, certos economistas introduziram o suposto de informação imperfeita na conduta de otimização. Esta teoria, conhecida como *job-search*[25] supõe que, ao se encontrar em um contexto de informação imperfeita, o trabalhador à procura de trabalho acumulará informação. Dada sua conduta otimizadora, o ponto de equilíbrio será aquele no qual os custos de uma informação suplementar sejam iguais às receitas suplementares (ganhos marginais de salários). Sob esta perspectiva o desemprego torna-se um investimento [Miller & Williams (1974)].

Dentro das estratégias individuais, o seguro-desemprego torna-se uma variável que reduz o custo da procura de informação e eleva o salário de reservação (aceptação).[26] Deste ponto de vista, o

22 *Aqui não podemos deixar de fazer referência aos modelos de insiders-outsiders.*

23 *Ver Salop (1979) e Stiglitz (1974).*

24 *Os custos fixos associados à formação podem dar origem a inúmeros modelos, cujos resultados mudarão segundo as hipóteses adotadas. Assim, por exemplo, podemos supor que as firmas conseguem reduzir o salário a um nível inferior à produtividade marginal durante o período de formação e, desta forma, transferir aos trabalhadores o custo da mesma. Neste caso a firma não terá restrições a desligar, mas, sob o ângulo do trabalhador, esse mecanismo é válido a partir da hipótese de um capital inicial e neutralidade vis-à-vis o risco.*

25 *Ver o clássico artigo de Stigler (1962).*

26 *Obviamente, ainda que seja o mais questionado, o seguro-desemprego não constitui a única fonte que reduz os custos de procura, podendo-se incluir qualquer outra assistência ao trabalhador desempregado.*

seguro-desemprego pode influenciar a NAIRU (*Non Accelerating Inflation Rate of Unemployment*) e tornar o mercado de trabalho mais rígido. Além de apregoar uma redução do valor e duração de toda assistência ao desempregado, as políticas que se deduzem da teoria exposta devem procurar outorgar maior transparência do mercado para elevar o grau de flexibilidade.

IV.4. Rotatividade

A rotatividade da mão-de-obra é definida como a mudança entre diferentes empregadores mantendo-se a categoria ocupacional fixa. Quando analisamos a flexibilidade microeconômica, definimos como uma das fontes de flexibilidade a capacidade das firmas para contratar e desligar mão-de-obra com mínimas restrições legais, institucionais e econômicas. A nível macro, a rotatividade será determinada por essa flexibilidade quantitativa da firma. Entretanto, a questão deve ser abordada sob outro ângulo.

Em princípio, uma taxa de rotatividade reduzida não implica, necessariamente, uma rigidez. Ao contrário, poderíamos imaginar uma situação na qual a estabilidade nos postos de trabalho reflita um processo de negociação eficiente entre as partes e a estabilidade no emprego se traduza em níveis de produtividade elevados. Por outra parte, se supomos a existência de custos fixos (de contratação, formação e desligamento), uma taxa de rotatividade reduzida tem repercussões positivas na eficiência de uma economia.

Sem embargo, quando se associa rotatividade a flexibilidade pretende-se ressaltar os custos de contratos de longo prazo entre empregadores e empregados que, se bem podem ser benéficos e racionais desde um ângulo micro, podem incentivar a formação de mercados internos. Estes, a partir de uma perspectiva neoclássica, são vistos como um fator que limita a concorrência e, portanto, a flexibilidade. Embora lhe sejam reconhecidas certas vantagens (redução de custos e incerteza, incentivo à produtividade, etc.), a existência de uma segmentação no mercado de trabalho reduziria a rapidez e a magnitude dos possíveis ajustes e, portanto, da flexibilidade.[27]

IV.5. Mobilidade

IV.5.1. Ocupacional

A mobilidade ocupacional em nível macroeconômico merece considerações similares àquelas da flexibilidade funcional a nível da firma, um tema já analisado. Cabe simplesmente ressaltar que a mesma adquire uma importância singular nos períodos de rápidas mudanças tecnológicas e estruturais. A capacidade de reintegração dos desligados em certas atividades ou regiões, devido à reestruturação econômica, depende, em grande medida, das possibilidades da mudança ocupacional. Um dos determinantes dessa mobilidade ocupacional tem sua origem no sistema institucional de formação que, mediante a educação, permite que o perfil de oferta de trabalho seja compatível com a estrutura da demanda. Entretanto, certos autores [Flanagan (1989)] sustentam que a adequação dos recursos humanos à demanda de trabalho é um subproduto do dinamismo econômico. As inadequações que se observam a partir dos anos 80 em certos países da Europa seriam um produto da desaceleração do crescimento, e não o contrário.

IV.5.2. Geográfica

A mobilidade geográfica da mão-de-obra pode ser tanto *interna* como *internacional*. A interna é relevante, também, apenas em períodos de significativas mudanças estruturais que incluem deslocamentos espaciais dos pólos de dinamismo. Nessas circunstâncias, uma mobilidade de trabalho restrita impede que, em nível macro, o mercado de trabalho se equilibre, e possibilita a coexistência de regiões com excesso ou escassez de trabalho, resultando em diferenciais de salários. Tendo em vista

27 *Lamentavelmente, os limites do presente trabalho nos impedem de analisar com mais cuidado as diferentes alternativas de interpretação que oferecem as teorias da segmentação e o modelo neoclássico do mercado de trabalho.*

que este diferencial não induz aos deslocamentos de população, daí resulta uma incompatibilidade entre ofertas e demandas na economia como um todo.

Com respeito à mobilidade internacional, sua contribuição à flexibilidade do mercado seria similar à mobilidade interna, tendo, porém, como referência as diferentes economias nacionais. Existe um consenso sobre a contribuição da mão-de-obra estrangeira em certos países da OCDE durante os anos 60. Nesse período, o rápido crescimento econômico requereu uma correspondente elevação na oferta de trabalho que foi proporcionada pela migração interna (especialmente do setor agrícola), a incorporação da mulher no mercado de trabalho e o fluxo migratório internacional. Nas décadas seguintes essa funcionalidade da mão-de-obra estrangeira não é tão nítida. A crise no Sul enfrenta uma desaceleração do crescimento no Norte. Essa diferente *performance* produz uma imigração sul-norte que as economias centrais são incapazes de absorver com facilidade. Nestas circunstâncias, a combinação de um fluxo migratório importante e uma reduzida capacidade de integração não contribui à flexibilidade do mercado de trabalho e gera movimentos sócio-políticos que escapam a uma análise em termos estritamente econômicos.

IV.6. Salários Relativos

A flexibilidade dos salários relativos influenciam a flexibilidade do mercado de trabalho como um todo através de dois mecanismos.

Como todo preço, os salários deveriam caracterizar-se pela sua capacidade em sinalizar escassez relativa e, portanto, contribuir para uma eficiente alocação de recursos. À medida que diferenciais de salários reflitam produtividades e desempenhos diferentes, os mesmos incentivam deslocamentos de mão-de-obra entre setores e/ou mudanças na formação profissional.

O segundo fator fundamenta-se nas distintas trajetórias da produtividade entre diferentes setores. Se existe uma rigidez à mudança nos salários relativos e os ganhos de produtividade dos segmentos mais dinâmicos são incorporados aos salários, é fácil demonstrar que o resultado será um processo inflacionário cujo tratamento é conhecido na literatura como inflação de produtividade.[28] Nesse sentido, a taxa de inflação será a manifestação de uma rigidez nos preços relativos de cada fator e, no caso específico dos salários, a origem mais comumente assinalada dessa rigidez são os sindicatos.[29]

V. Os Modelos Teóricos

As definições e classificações que apresentamos nas seções anteriores tiveram como principal objetivo discutir uma série de conceitos e variáveis que comumente se identificam como sendo os determinantes da flexibilidade no mercado de trabalho. As referências que temos feito a marcos teóricos mais abrangentes foram mínimas e, na maioria das vezes, visaram somente delimitar e justificar a inclusão de cada variável. Uma leitura atenta terá permitido concluir que muitos dos fatores enumerados são excludentes e contraditórios e a própria relação de causalidade pode dar origens a diversas interpretações. Os próximos parágrafos serão dedicados a apresentar esses marcos teóricos com mais detalhe, fato que nos permitirá estudar as fundamentações da relação entre as variáveis antes definidas e o conceito de flexibilidade.

---

28 *Pode-se encontrar uma apresentação do modelo em Ramos (1987).*

29 *Keynes, no Capítulo 2 da Teoria Geral, chega a afirmar que a principal conseqüência da união dos trabalhadores é a manutenção dos salários relativos. Na perspectiva keynesiana, como já tivemos oportunidade de salientar em parágrafos anteriores, os salários reais a nível macroeconômico dependem de variáveis que não se determinam no mercado de trabalho.*

V.1. O Modelo Neoclássico Tradicional: quando a flexibilidade é sinônimo de concorrência pura e perfeita

Como já afirmamos, a idéia de flexibilidade remete, de forma imediata, ao modelo neoclássico tradicional. Esse marco analítico é, simplesmente, a extensão ao mercado de trabalho das proposições microeconômicas de equilíbrio parcial. As interações entre oferta e demanda determinam o preço (salário) e a quantidade (ocupação) de equilíbrio e, por definição, não existe desemprego involuntário. Toda situação na qual as quantidades oferecidas e demandadas não se ajustam explica-se a partir de uma "rigidez" nos preços, fato que não permite que o equilíbrio seja atingido.

Esse modelo de mercado fundamenta-se em inúmeras hipóteses. Dados os objetivos de nosso trabalho nos limitaremos a destacar dois desses supostos. A identificação entre trabalho e qualquer outro bem ou serviço, estando o salário assumido como o preço. As quantidades pagas devem ser estritamente proporcionais às quantidades utilizadas e as trocas são realizadas no dia-a-dia, sendo transitórias e impessoais. Qualquer mudança nas funções de oferta e demanda deve manifestar-se, imediatamente, em um novo equilíbrio em preços e quantidades. Desta forma, a flexibilidade é um resultado que se deduz das hipóteses. Contrariamente, toda rigidez é identificada como a introdução de um elemento que perturba a concorrência e, portanto, o ajuste no pleno emprego. A existência de custos fixos, salários relativos rígidos, legislação que limita a capacidade das firmas em desligar pessoal, etc., são todos fatores que impedem que o mercado funcione, segundo os supostos de concorrência e, portanto, limitam a flexibilidade.

Uma vez que o "real" funcionamento do mercado está longe de ser representado por esse modelo, três linhas teóricas se perfilam. A primeira consiste em manter o modelo teórico de referência e introduzir certos supostos que o tornem mais "realista". Os modelos que assumem uma informação imperfeita ou a existência de custos fixos, por exemplo, relaxam certas hipóteses. As conseqüências são uma certa mudança no funcionamento do mercado e a redução da flexibilidade origina-se, justamente, nessas novas hipóteses. Se estas são realistas, as medidas de política que visam reduzir uma rigidez se deduzem das novas hipóteses e consiste, em última instância, em propor mudanças na realidade para que a mesma se ajuste ao modelo.

V.2. Flexibilidade, Contratos e Instituições

Ainda conservando o modelo básico como referência, outra alternativa consiste em assumir uma rigidez como sendo o produto de certas estratégias racionais. Aqui nos encontramos ante os modelos neoclássicos modernos (contratos implícitos, *insiders-outsiders*), nos quais as relações empregador-empregado deixam de ser pontuais e envolvem algum tipo de contrato, organização ou convenção. Neste caso, ao ser a resultante lógica de uma conduta maximizadora, a rigidez já não pode ser assumida como imperfeição. O distanciamento com respeito ao modelo original não se nutre de fatores "exógenos", como a intervenção do Estado ou a presença de sindicatos, senão em uma racionalidade que não difere do modelo teórico tradicional. Essas condutas, porém, estão inscritas em um contexto no qual as estratégias dos empregados e empregadores interatuam. Como a rigidez surge de uma racionalidade, a flexibilidade não pode ser restituída mediante medidas de política econômica.

Estes últimos modelos atingem o limite da teoria convencional. Compartem com ela os supostos básicos como a racionalidade maximizadora e a ausência de instituições. As relações capital - trabalho já não são estritamente pontuais e envolvem algum tipo de engajamento de longo prazo. Entretanto, além da rigidez originada nessa racionalidade, a existência de normas legais, convenções ou instituições que afetem o livre funcionamento do mercado elevarão essa inflexibilidade e, portanto, é lógico propor sua eliminação. Ainda admitindo a necessidade de conviver com certa rigidez, minimizá-la implica em prescrições de política que são similares às do modelo tradicional.

A terceira alternativa teórica consiste em superar o hiato entre o modelo tradicional e a realidade questionando certas hipóteses fundamentais e, especialmente, substituindo-se uma relação capital —

trabalho pontual por outra continua e duravel. Se estas caracterizam-se por compromissos e acordos que se prolongam no tempo, toda a lógica para abordar o mercado de trabalho muda.

Esta última linha de argumentação tem suas raízes nos institucionalistas norte-americanos e em seus desenvolvimentos recentes encontramos as teorias dualistas da segmentação. Este tipo de abordagem, suficientemente conhecida na literatura e que por razões de espaço não abordaremos aqui, ao questionar a determinação do nível de emprego e salários em termos exclusivamente de mercado, abre espaço para a introdução de regras e instituições. Estas, difíceis de serem integradas ao modelo neoclássico, envolvem hipóteses e racionalidades diferentes das suas e, introduzem indiretamente o tempo e o espaço na análise.

Se o funcionamento do mercado de trabalho é o resultado de uma interação entre o mercado e convenções, regras e instituições que o regulam, a procura de flexibilidade, entendida como a restituição dos mecanismos de mercado, perde todo sentido. O objetivo da análise é, então, estudar o funcionamento desse conjunto de fatores em cada momento do tempo e em cada economia em particular. Dois exemplos ilustrarão o paradoxo da análise neoclássica e nos servirão de introdução a interpretações alternativas.

O primeiro refere-se à experiência da maior parte dos países centrais a partir da Segunda Guerra até meados dos anos 70. Esse período foi marcado por toda uma série de instrumentos legais e institucionais que outorgavam uma certa estabilidade no emprego, mantinham o poder de compra dos salários, universalizavam o seguro-desemprego, etc. Esse conjunto de elementos chegaram a representar o grau de modernidade de uma economia, sendo assumidos como a manifestação de um processo histórico e, o mais relevante, conviviam com taxas de crescimento econômico, da produtividade, da ocupação e dos salários reais que não tinham antecedentes na história moderna. Se esses fatores são assumidos como uma rigidez, resta ao modelo neoclássico explicar como foi possível um tal desempenho econômico com tal inflexibilidade. Somente a partir da crise dos anos 70 é que essas normas legais, que antes eram direitos e fatores de modernidade, começam a ser classificadas como rigidez.

O outro exemplo surge da constatação das diferentes *performances* em matéria de inflação e desemprego entre as diferentes economias. A análise realizada pela macroeconomia do corporativismo é, nesse sentido, ilustrativa.[30] Seus teóricos observam que essas trajetórias não podem ser explicadas, unicamente, pela existência ou não dos sindicatos. A experiência dos países escandinavos indicaria que um sindicalismo unificado e forte, paralelamente a negociações coletivas centralizadas, permite obter uma boa flexibilidade. No extremo oposto, economias com sindicatos dispersos e fracos paralelamente a negociações descentralizadas, também observam uma grande capacidade de adaptação. Neste caso a referência são os EUA e o Canadá. Os piores resultados obtêm-se nas situações intermediárias: sindicatos fracos e concorrrentes com negociações mais ou menos centralizadas, e sindicatos fortes e negociações descentralizadas.

Não é nosso objetivo discutir a macroeconomia do corporativismo. Simplesmente, queremos ressaltar a simplicidade teórica e inadequação de um modelo que identifica inflexibilidade à ausência de um mercado concorrencial. Os exemplos que proporcionamos sugerem que a análise não pode segmentar instituições e mercado. As forças do mercado atuam em um contexto institucional e a rigidez ou flexibilidade de cada economia dependem das formas que sua articulação adquire. O modelo neoclássico não contempla a existência de nenhum tipo de instituição, convenções ou normas legais que regulamentem e coordenem a interação entre os agentes. Aquelas são identificadas como fatores que limitam a infinita flexibilidade que caracterizaria um mercado concorrencial. Nesse sentido, a macroeconomia do corporativismo introduz uma ruptura com esse universo teórico, mas reduz o grau de flexibilidade à interação de duas variáveis: o grau de centralização de sindicatos e negociações. Uma ruptura ainda maior é obtida se a análise for realizada em termos de regulação.

30 *Sobre o corporativismo e o desempenho macroeconômico pode-se consultar Calmfors e Driffil (1988) e Lallement (1991).*

VI. Regulação Econômica e Flexibilidade

VI.1. O Fordismo

Tendo como referência a Escola da Regulação Francesa, todo sistema econômico deve ser visto como um conjunto de processos econômicos e sociais (organização do trabalho, instituições, relações capital-trabalho, etc.) que permitem a reprodução do sistema.[31] Se nos circunscrevermos ao denominado modo de regulação fordista, que foi hegemônico nos países centrais entre a Segunda Guerra e os anos 70, este se singularizaria por um crescimento relativamente estável, sendo a principal característica a correspondência entre o produto potencial em constante elevação e o aumento do consumo de massas. Essa coerência entre a estrutura da produção e de consumo foi viabilizada por uma articulação, coerente, entre a organização do trabalho, as instituições e convenções que regulam as relações capital-trabalho e a estrutura macroeconômica. Dada a importância desses aspectos na atual polêmica sobre a flexibilização, vamos deter-nos, brevemente, na análise dessas quatro dimensões.[32]

a) A organização tinha como eixo os princípios taylloristas (organização "científica" do trabalho) associados à mecanização (fordismo). Os ganhos de produtividade eram sustentados em uma distinção entre as tarefas de concepção e execução. O *savoir-faire* era incorporado aos equipamentos, tarefa realizada pelos *white-collar*, sendo o trabalhador direto confinado às tarefas repetitivas (cadeia de montagem), não se requerendo deste nenhuma educação ou treinamento particular. Este tipo de divisão do trabalho implica uma subordinação do trabalhador direto e, o que se tornará de relevância para a nossa posterior discussão, não requer nenhuma atitude ativa ou criativa do mesmo. Os ganhos de produtividade que surgiam dessa organização do trabalho deviam ser complementados por escalas mínimas de produção, sendo a contrapartida dessa organização do trabalho uma oferta em grande escala e padronizada (produção de massa).

b) Se o ponto anterior aborda o fordismo sob a perspectiva da oferta, sua coerência econômica requer uma contrapartida na demanda que o viabilize. Nesse sentido as relações capital-trabalho que prevaleceram no período permitiram essa articulação oferta-demanda. O "compromisso fordista" supunha que os trabalhadores compartilhariam os ganhos de produtividade. A trajetória dos salários era determinada nas convenções coletivas, estando seu comportamento determinado pela inflação passada mais os ganhos de produtividade esperados. Uma quase institucionalização sobre essa forma de determinação dos salários permitia atingir vários objetivos: i) a aceitação de uma divisão do trabalho que desqualificava os trabalhadores diretos e ii) evitava as crises cíclicas, tanto aquelas originadas na oferta (redução das margens de lucro) como as de demanda (crise de realização).

c) Com respeito às políticas macroeconômicas, estas outorgavam ao Estado um papel chave. Essa intervenção estava fundamentada nos modelos teóricos de inspiração keynesiana que dominaram o pensamento econômico desde a Segunda Guerra até meados dos anos 70.

d) Por último, nos resta mencionar o marco institucional que permitia a regulação do regime de acumulação. Tanto a intervenção estatal (através do salário-mínimo, seguro-desemprego, a legislação trabalhista, etc.) como as convenções coletivas, negociadas através de sindicatos fortes, permitiam que a formação de rendas percorresse um sendeiro relativamente estável, onde os ganhos de produtividade, induzidos pela mecanização crescente e a produção de massas, fossem socializados de forma mais ou menos equitável. O marco institucional contribuía tanto para a legitimação social do modo de regulação como também viabilizava o equilíbrio macroeconômico.

---

31 *Uma apresentação didática da Escola da Regulação Francesa pode-se encontrar em Boyer (1986.d).*

32 *Existem outros aspectos (a regulação em nível internacional, o welfare-state, etc.) que serão negligenciados, dados os limites do trabalho. Para uma análise detalhada remetemos o leitor a Boyer (1989) e Lipietz (1989).*

VI.2. Flexibilidade e Rigidez no Fordismo

Dos pontos anteriores podemos deduzir que o modo de regulação fordista resultava em uma série de atitudes rígidas que eram intrínsecas à sua coerência interna, estando sua dinâmica bem distante do clássico modelo concorrencial.

Com efeito, sob a perspectiva da oferta, as grandes unidades produtivas que caracterizavam a típica indústria fordista redundavam em significativas indivisibilidades. Se o mercado era amplo, crescente e, sobretudo, previsível, essas indivisibilidades não constituíam uma restrição dado que, como já mencionamos, os ganhos de produtividades estavam correlacionados com a produção em grande escala e padronizada.

Nas relações capital-trabalho as convenções e instituições do modo de regulação fordista também se distanciavam do modelo concorrencial. O desenvolvimento da segmentação, as restrições legais e penalidades econômicas às dispensas, a determinação dos salários através de convenções coletivas, etc., constituíam elementos pouco compatíveis com as usuais hipóteses em torno das forças de oferta e demanda prevalecentes. Esses fatores, por outra parte, reduziam a influência da taxa de desemprego sobre a trajetória dos salários (nominais e reais) e, em última instância, impediam que as relações capital-trabalho pudessem ser assumidas como sendo mediadas pelo que comumente se denomina "mercado".

Todo esse marco institucional e legal se articulava de forma coerente à estrutura macroeconômica. Um sendeiro de crescimento relativamente estável a longo prazo permitia e requeria relações capital-trabalho, também estáveis no tempo. Essa articulação era coerente dado que permitia uma formação de rendas, um consenso social e crescimentos de produtividade que tornavam viável uma reprodução em equilíbrio. Nesse sentido, o papel secundário do mercado não podia ser identificado a uma "rigidez" que restringia os graus de liberdade.

VI.3. As Especificidades Nacionais

Nos parágrafos anteriores apresentamos as principais características das relações capital-trabalho que estavam associadas ao modo de regulação fordista. Porém, a nível de cada economia concreta, as singularidades históricas de cada país imprimiam certas particularidades que as distanciavam, em maior ou menor grau, desse modelo (ver Quadro 2).

Existe um certo consenso [Aglietta (1982), Boyer (1990)] sobre a economia dos EUA, que de algum modo seria uma "caricatura" desse modelo fordista. A partir desse marco de referência, as experiências nacionais divergem, sem, portanto, alterar a correlação fundamental trabalho-ganhos de produtividade-consumo de massa.

Em países como o Japão, a Alemanha e a Suécia, a dicotomia concepção-execução, típica da organização do trabalho fordista, sempre foi reduzida. A formação e treinamento da mão-de-obra na firma (Japão) ou (através de) uma combinação firma-Estado (Alemanha e Suécia) permitiram uma formação profissional polivalente ou que rapidamente era adequada às novas exigências.[33] Nos EUA e na Inglaterra, contrariamente, a compartimentalização entre concepção e execução e entre ocupações foi tipicamente taylorista.

A formação dos salários, por outra parte, observou diferenças similares. Os países social-democratas (Suécia, Noruega, Áustria, Alemanha, etc.) observaram uma tendência à centralização das negociações. A organização sindical geralmente unificada e de grande penetração, era reconhecida nas negociações entre trabalhadores e empregadores, sendo variável, de país a país, a interferência do Estado. Em outras economias, a ausência de um movimento sindical forte e unificado

33 *Sobre as diferentes experiências nacionais de formação de mão-de-obra consultar OCDE (1991).*

Quadro 2
Uma Comparação dos Aspectos Legais e Institucionais do Mercado de Trabalho em Sete Países Europeus

	França	Reino-Unido	Irlanda	Bélgica	Espanha	Itália	Alemanha
Movimento Sindical	Fraca sindicalização. Concorrência entre sindicatos rivais. Organização negligente.	Forte sindicalização dos trabalhadores e em menor grau dos "colarinhos brancos" Multiplicidade de sindicatos de profissões e indústrias.	Forte sindicalização. Orientação economicista. Exteriorização dos conflitos trabalhistas.	Elevada taxa de sindicalização. Pluralismo e concorrência sindical.	Inserção dos trabalhadores em um sistema corporativo. Ilegalidade dos sindicatos até 1977.	Alternância de períodos de unidade e de força sindical, com outros de declínio e divisão.	Taxa de sindicalização média. Organização estruturada. Quase-unicidade sindical.
Movimento Patronal	Dividido em diferentes tendências e organismos. Estrutura leve e sem grandes poderes.	Fracamente organizado.	Importância das "pequenas" multinacionais.	Relativamente unificado.	Obrigação de adesão nos sindicatos verticais de ramos de atividade sob o franquismo.	Frequente oposição entre empresas privadas/holdings públicas.	Poderoso, organizado e dispõe de certos poderes de restrições.
Intervenção do Estado	Intervenções empresariais e quase totalidade dos acordos sendo tripartites.	Princípio de negociações voluntárias entre empresas e sindicatos. A partir dos anos 60, negociações de acordos tripartites e recursos a normas em matéria de rendas.	O sistema legislativo é próximo ao do Reino-Unido. Princípio de não-intervenção do Estado, porém crescente implicação nos anos 70.	Importantes mediações do Estado nas relações de trabalho e particularmente na formação dos salários. Sofisticado conjunto de consultas sociais em todos os níveis.	Forte implicação na gestão das relações de trabalho antes e depois de 1977. Atenuação nos anos 80.	Importantes intervenções legislativas em resposta às lutas operárias (estatuto dei lavoratori, 1970).	Exclusão do Estado nas relações contratuais entre parceiros sociais.
Nível de Negociações	Papel dominante dos acordos de ramos ou inter-ramos de atividade. Raras negociações dentro das firmas até o esforço das leis de Auroux.	A origem principalmente ao nível das empresas e mesmo dos estabelecimentos. Entretanto tende a descentralização depois dos anos 60	Centralizado até os anos 70 e negociações complementares ao nível local.	Condições mínimas fixadas ao nível dos ramos de atividades, em seguida negociações por melhorá-las ao nível de empresa.	Fortemente centralizado apesar das recentes modificações.	Centralização ao nível confederativo nos anos 50. Progresso dos contra-descentralizados depois de 1969.	Nos ramos de atividade ou nas grandes empresas.
Frequência dos Acordos	Geralmente Anual	Anual	Anual	Anual ou plurianual.	Anual	Anual	Anual
Papel da Produtividade na Formação dos Salários	Anúncio pelo governo do princípio da repartição dos "dividendos do progresso" em 1961. Política do Salário Mínimo e dos salários públicos como consequência.	Admitido o princípio geral de uma repartição. Diversos exemplos de pagamentos ao rendimento. Em geral não existem cláusulas explícitas.	Acordo com vista a desenvolver a produtividade. Cláusulas de produtividade em certos acordos salariais.	Admitido o princípio de uma repartição desde 1954 mas poucos acordos explícitos.	Poucas referências implícitas a uma repartição.	Não prevista de maneira explícita, nem nas declarações governamentais, nem nas negociações coletivas.	De maneira implícita, toma em conta a escala nacional.
Indexação	Indexação ilegal, mas praticada com frequência a partir do fim dos anos 60.	Não existe cláusula de indexação propriamente dita. Mas uma retroação de fato.	Cláusulas explícitas fixas em 1970 e 1972; proporcionais em 1974 e 1975.	Procedimentos explícitos de indexação.	Cláusulas de revisão em função da inflação passada, depois prevista.	Ao curso do tempo, generalização e complexidade das cláusulas de indexação.	Em teoria, interdição de qualquer indexação.
Importância do Mercado de Trabalho na Formação dos Salários	Pouca influência direta sobre o salário médio, mas um certo papel em alguns setores.	Pouca influência até o início dos anos 70.	Papel importante das migrações no ajustamento do mercado de trabalho.	Papel importante no passado e para certos setores concorrenciais.	Em princípio, pressões políticas. Depois de 1980, cláusulas de suspensão em caso de perda das empresas.	Sensível sobretudo nos períodos de boom e de mercado de trabalho tenso.	Toma em conta a conjuntura geral, em particular a exterior.

Fonte: Boyer (1986).

paralelamente à não existência de normas legais claras sobre o papel dos acordos, dificultava a centralização, originando negociações descentralizadas e difíceis se diversos sindicatos competiam dentro do mesmo ramo ou firma (Inglaterra).

A combinação destes diferentes aspectos resultava em dinâmicas próprias a cada economia, cuja *performance* não se pode correlacionar com uma única variável.[34]. Na Inglaterra, por exemplo, os ganhos potenciais de produtividade originados em um processo de trabalho segmentado não se viabilizaram devido a uma estrutura sindical cujo eixo eram as profissões. Desta forma, a introdução de uma tecnologia sofria resistência por parte dos setores que seriam afetados pelo surgimento de uma mão-de-obra com novas características profissionais. Essa tendência via-se reforçada pela ausência de uma negociação coletiva centralizada onde a reciclagem da mão-de-obra fosse contemplada explicitamente. Em grande medida, a falta de dinamismo da economia inglesa durante o período florescente do fordismo pode situar-se na estrutura institucional do sindicalismo.[35]

Contrariamente nas grandes firmas japonesas, a presença de apenas um sindicato e o emprego vitalício permitiram uma contínua formação dos trabalhadores em função dos requerimentos.[36] No setor das grandes firmas japonesas, a intervenção do Estado na formação e reciclagem é marginal. Já na Suécia, a formação e reciclagem da mão-de-obra são explicitamente tratadas a nível centralizado e a intervenção estatal ocupa um papel preponderante.

Os exemplos que acabamos de apresentar, ainda que estejam longe de esgotar todas as alternativas observadas, nos indicam que as relações capital-trabalho durante o fordismo adquiriram características particulares segundo cada país. O grau de coerência entre a organização do trabalho, a política macroecônomica e as instituições determinaram o desempenho de cada economia sem que se possa, voltamos a repetir, reduzir sua eficácia ao grau de centralização das negociações coletivas.

VI.4. A Crise dos Anos 70: o esgotamento do modelo fordista

Existe hoje um consenso generalizado sobre as características estruturais da crise dos anos 70. Se esta foi, em um começo, reduzida a um fenômeno passageiro cujas origens se situavam nas elevações do preço do petróleo, a dificuldade em retomar o crescimento equilibrado foi abrindo espaço a dignósticos nos quais o impasse não era devido unicamente aos choques externos.[37] Estes são apenas um dos componentes de um novo quadro constituído basicamente da crescente internacionalização da economia, da nova estrutura do comércio exterior, da redução dos ganhos de produtividade e da inercia nas formas de regulação. O papel da internacionalização, que reduzia os graus de liberdade das políticas econômicas nacionais, assim como a importância da nova divisão internacional do trabalho que se perfila, são fatores que escapam aos objetivos do trabalho.[38] Assim,

34 *Especificamente, nossa crítica se dirige às proposições que relacionam o grau de centralização nas negociações salariais com o desempenho em termos de inflação e desemprego [Calmfors e Driffil (1988)]. Já abordamos o tema na Seção V.2, onde apresentamos uma suposta função na forma de "U", onde as melhores performances se observam em economias com negociações descentralizadas (EUA) ou centralizadas (Suécia), sendo medíocres os resultados nas situações intermediárias (França).*

35 *Sobre o ponto consultar Ward (1986). Para evitar essa restrição, nas empresas japonesas implantadas na Inglaterra, só se reconhece um sindicado. Ver Le Courrier International (1991).*

36 *Aqui estamos nos referindo, unicamente, às denominadas grandes firmas japonesas, onde os mercados internos são hegemônicos. Porém, e voltaremos sobre o tema nos próximos parágrafos, esse tipo de relação capital-trabalho não é exclusivo, existindo um importante mercado de trabalho secundário.*

37 *A crescente incapacidade em gerenciar a conjuntura através das clássicas variáveis monetário-fiscais alimentavam um questionamento total das proposições keynesianas e, em geral, dos modelos IS-LM. Conjunturas nas quais conviviam taxas de desemprego e de inflação elevadas eram difíceis de serem interpretadas à luz da macroeconomia dominante nos anos 60. Como já afirmamos, os modelos macroeconômicos de inspiração keynesiana estavam estreitamente relacionados ao modo de regulação fordista. Mais que uma crítica aos fundamentos de um modelo que permitiu um excelente domínio da conjuntura durante 30 anos, esses fatos deveriam incentivar interrogações sobre o componente histórico de cada modelo.*

38 *Em grande parte, esse novo cenário internacional origina-se no próprio esgotamento do fordismo no centro. Sobre os desdobramentos internacionais da crise ver Lipietz (1986).*

nossa análise se restringirá ao estudo das origens da redução nos ganhos de produtividade e a inércia e inadequabilidade das formas de regulação.

Como já afirmamos, a organização da firma taylorista-fordista demandava uma atitude passiva de parte dos trabalhadores diretos, uma crescente mecanização dos processos produtivos e uma produção em grande escala. Esses três fatores eram as fontes dos ganhos de produtividade. Essa organização do processo produtivo requeria uma complementação econômica e social. A aceitação de um trabalho repetitivo e sem criatividade tinha como contrapartida uma socialização dos ganhos de produtividade (o compromisso fordista). O movimento sindical não questionava essa organização do trabalho e suas reivindicações limitavam-se, além de certas condições de trabalho, ao crescimento dos salários reais. Essa articulação, ganhos de produtividade - crescimento dos salários reais, gerava um círculo virtuoso que se auto-alimentava.

Tabela 1
Taxa de Crescimento da Produtividade (%)
PIB por Pessoa Ocupada

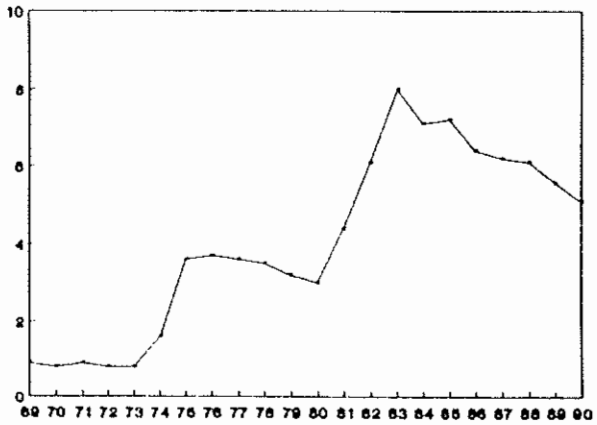
Países	*1960-68*	*1968-73*	*1973-79*	*1979-89*
América do Norte	2.5	0.7	0.0	0.8
Canadá	2.3	2.4	1.4	1.1
Estados Unidos	2.6	0.7	0.0	0.9
Japão	8.5	7.7	2.9	2.9
Europa Central e Ocidental	3.8	4.0	2.2	1.6
Áustria	4.7	5.4	2.7	1.6
Bélgica	4.0	4.9	2.3	2.1
França	4.9	4.3	2.5	2.1
Alemanha	4.1	4.3	2.8	1.4
Irlanda	4.1	4.6	2.4	2.1
Luxemburgo	3.1	2.8	0.7	1.7
Países-Baixos	3.8	4.1	2.3	1.4
Suíça	2.9	3.1	0.7	1.5
Reino-Unido	2.7	3.1	1.3	1.7
Europa Meridional	5.9	4.4	2.8	1.7
Grécia	8.3	7.9	3.1	0.4
Itália	6.2	4.9	2.8	2.1
Portugal	6.9	6.7	0.6	1.3
Espanha	6.9	5.7	3.2	2.6
Turquia	5.0	5.0	3.6	2.3
Países Nórdicos	3.9	3.2	1.2	1.6
Dinamarca	3.7	2.6	1.5	1.1
Finlândia	4.0	5.7	1.6	2.7
Islândia	2.8	4.0	3.5	-0.2
Noruega	3.8	3.0	2.8	2.0
Suécia	4.0	3.0	0.5	1.3
Oceania	2.5	2.7	1.6	1.2
Austrália	2.4	2.6	1.8	0.9
Nova Zelândia	0.9	2.8	-1.5	1.5
OCDE Europa	3.9	4.1	2.1	1.5
Total OCDE	4.1	2.9	1.6	1.7

Fonte: OCDE (1991)

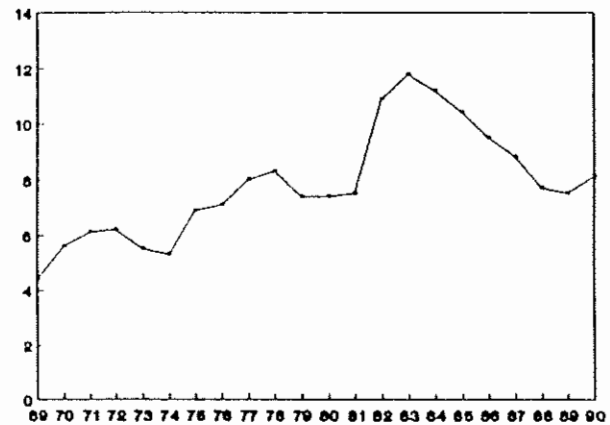
GRÁFICO 1

TAXA DE DESOCUPAÇÃO

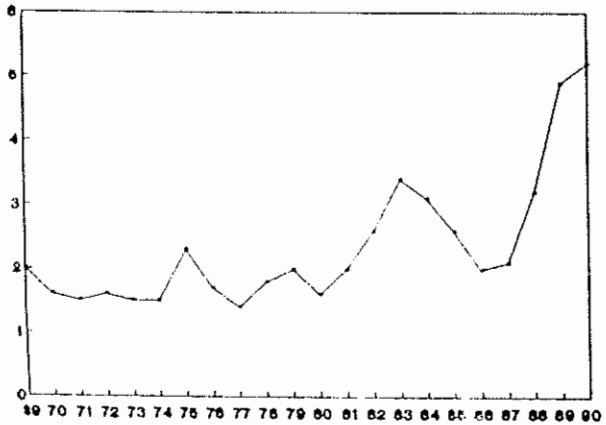
ALEMANHA



CANADÁ



NORUEGA



SUÉCIA

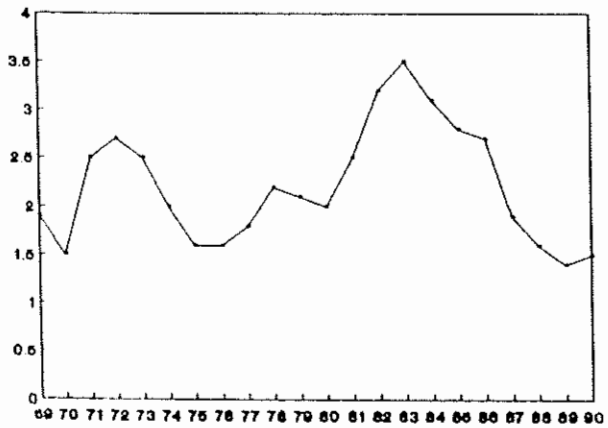
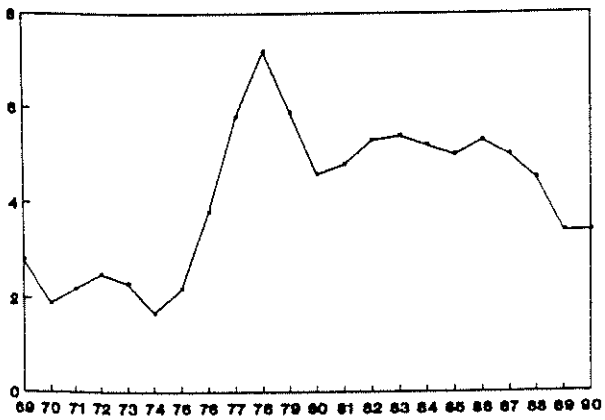
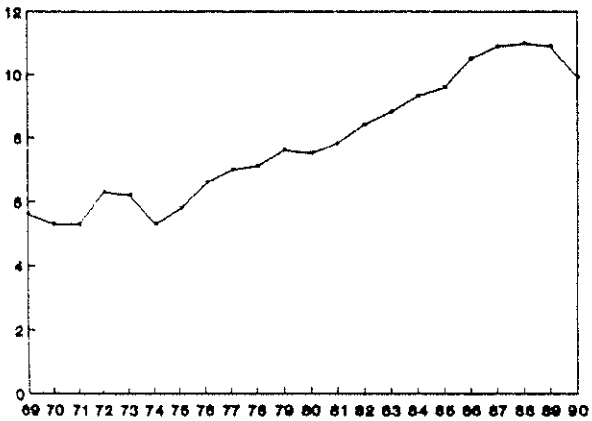


GRÁFICO 1 - (continuação)

FINLÂNDIA



ITÁLIA



JAPÃO

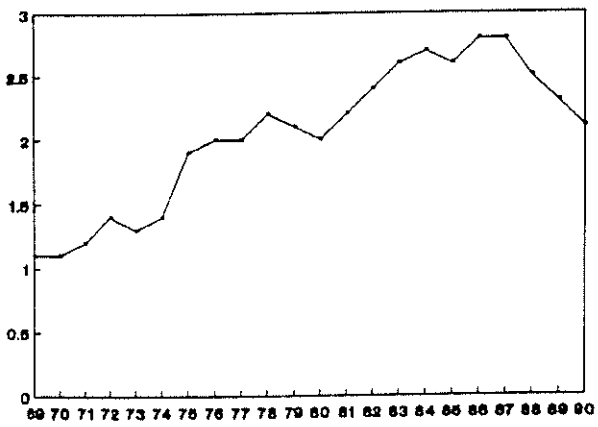
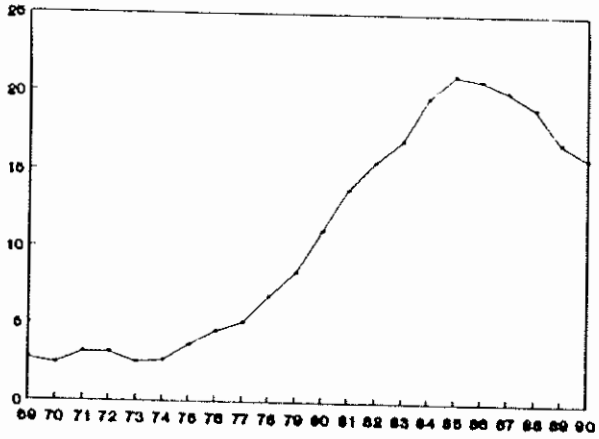
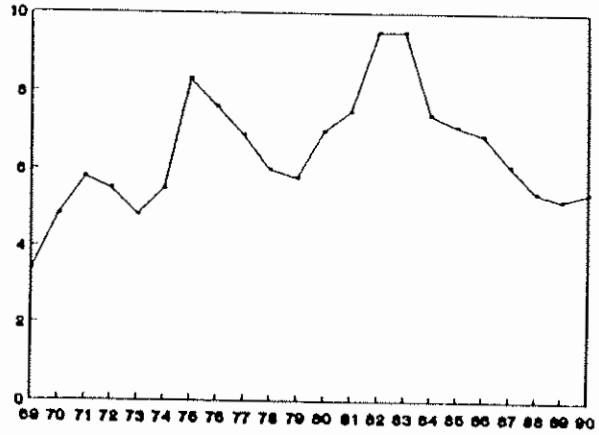


GRÁFICO 1 - (continuação)

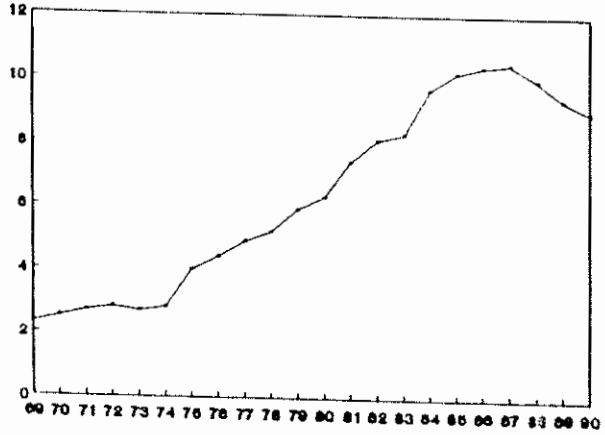
ESPANHA



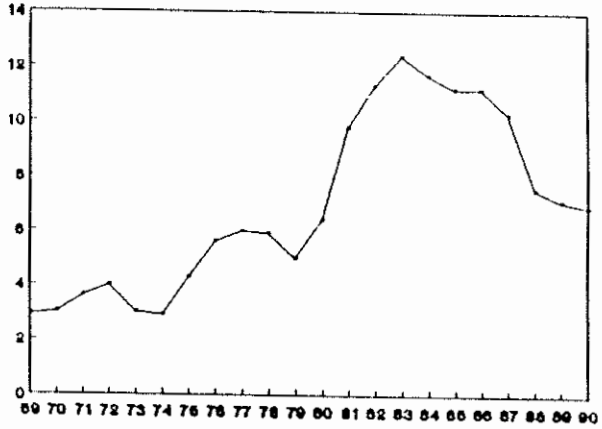
EE UU



FRANÇA



INGLATERRA



Durante os anos 60, porém, começa a observar-se dois tipos de fenômenos que desestabilizavam esse equilíbrio. O primeiro desses fatores é uma crescente resistência social ao trabalho passivo, parcelado e monótono que era característico do taylorismo-fordismo.[39] Os movimentos grevistas dos anos 60 nos EUA, França e Itália, que muitas vezes escapavam às estruturas sindicais tradicionais, indicavam que esse modo de organização do trabalho estava encontrando um limite social. O segundo fator é um corolário dessa crescente falta de consenso em torno do "compromisso fordista". Dado o paradigma tecnológico, a reação óbvia a essa resistência foi uma crescente mecanização visando limitar os graus de liberdade dos trabalhadores diretos. Não obstante, essa intensificação da mecanização começou a observar ganhos de produtividade decrescentes (ver Tabela 1). A mecanização-parcialização-desqualificação começa a encontrar, também, limites técnicos que se refletem em uma elevação da relação capital-produto.

Se essa alteração da tendência histórica da produtividade tivesse sido acompanhada de uma modificação paralela dos parâmetros de formação de salários, a distribuição de rendas capital-trabalho não se teria alterado ainda que o crescimento econômico observasse uma queda. Porém, e aqui introduzimos o segundo componente da crise, existiu uma inércia no processo de formação de salários. As reivindicações dos reajustes continuaram ainda a ser influenciadas pelos crescimentos passados não obstante a alteração da trajetória da produtividade. Essa inércia alimentou-se tanto pelo peso das condutas passadas como pela influência de uma situação de quase pleno emprego (ver Gráfico 1). A redução dos ganhos de produtividade sem uma correspondente queda na trajetória dos salários afetou diretamente a taxa de lucro.[40]

VI.5. A Rigidez como Manifestação da Crise

Desta forma, temos dois aspectos da crise. Um próprio do modo de organização do trabalho taylorista-fordista e outro que afeta especialmente o entorno institucional, em um sentido amplo do termo. Dois exemplos nos permitirão clarificar essa falta de correspondência entre a nova situação e o modo de regulação herdado.

Como já afirmamos, a formação de salários estava, tradicionalmente, centrada em reajustes que tinham como referência a inflação passada e os ganhos de produtividade esperados. Essa mecânica permitia um crescimento das rendas dos trabalhadores (consumo) que tinha um paralelo nos ganhos de produtividade, constituindo um dos eixos do círculo virtuoso de crescimento. Na presença de choques exógenos, como os observados nos anos 70, a indexação projeta no tempo seus efeitos inflacionários e dificulta o ajuste à deterioração dos termos de troca. Dessa forma, um marco institucional que se foi forjando, tendo como referência um regime de acumulação, mostra-se pouco adequado ante mudanças no contexto no qual está inserido, dando a aparência de uma "rigidez" originada pelos fatores "extra-mercado".

O segundo exemplo corresponde à articulação entre a tecnologia própria do taylorismo-fordismo, a previsibilidade nas projeções em certos marcos institucionais do mercado de trabalho. Como já salientamos, a típica firma fordista é largamente mecanizada, observa indivisibilidades e sua rentabilidade depende de uma oferta standard. A crise dos anos 70 trouxe associada uma crescente incapacidade em gerenciar a conjuntura, fato que redundou em um nível de atividade extremamente aleatório. As indivisibilidades da indústria fordista a tornam pouco apta para compatibilizar variabilidade na demanda com manutenção dos níveis de rentabilidade. Esse fato pode ser assumido como uma falta de "flexibilidade" intrínseca quando em realidade essa rigidez surge da sua falta de correspondência ao novo contexto. Como salienta Bruno [(1989.a) (1989.b)], a indústria fordista é extremamente flexível em um contexto de demanda crescente e previsível.

---

39 *Como salienta Boyer (1989), existia uma contradição entre o crescente nível de educação e a mão-de-obra desqualificada que demandava o trabalho em cadeia. Sobre o ponto consultar também Lipietz (1985).*

40 *Para uma análise pormenorizada sobre esse ponto consultar Juillard (1989).*

Podemos observar o mesmo fenômeno de falta de articulação no marco institucional que outorga uma certa estabilidade no emprego e/ou no nível de renda. Durante períodos de crescimento estáveis e previsíveis essa garantia no emprego pode constituir um mecanismo de incentivo.[41] Por outra parte, na empresa tipicamente taylorista-fordista, os graus de liberdade dos trabalhadores diretos são mínimos. As cláusulas garantindo certa estabilidade no emprego, além da socialização dos ganhos de produtividade, podiam constituir uma forma de fomentar um certo consenso. Uma relação de trabalho durável e estável é compatível com uma oferta também durável e crescente. A constituição de mercados internos foi uma característica mais ou menos generalizada durante o fordismo [Piore e Doeringer (1971)].[42]

A essa segmentação, e a insensibilidade à conjuntura que dela se deduz, podemos agregar todo o sistema institucional (seguro-desemprego, salário-família, etc.) que reforçava ainda mais a defasagem entre a formação de rendas e o ciclo. Se estes últimos são de uma amplitude reduzida, essa formação de rendas pode constituir um elemento de estabilidade. Ou seja, dada uma trajetória de crescimento estável, os mecanismos institucionais (ou, simplesmente as convenções) que garantem uma certa estabilidade a nível de emprego e renda podem constituir um dos elementos que contribuem a essa estabilidade.

Porém, a partir dos anos 70, a já mencionada incapacidade em gerenciar a conjuntura torna qualquer projeção incerta, transformando qualquer elemento que garantia emprego e/ou renda em uma rigidez. Desta forma, voltamos a observar que a rigidez ou flexibilidade de uma determinada instituição, convenção ou marco legal deve ter como referência o contexto mais amplo no qual está inserida. A rigidez surge quando existe uma incoerência entre essa variável e o meio. O estudo das diferentes respostas à crise nos permitirá fundamentar essa proposição.

VII. As Diversas Respostas à Crise

VII.1. A "Flexibilidade Ofensiva" (Cooperativa) e a "Flexibilidade Defensiva" (Concorrencial)

A observação das diferentes trajetórias da taxa de desemprego (Gráfico 1) sintetiza a falta de uniformidade na magnitude da crise, as distintas velocidades com que foi superada e os diversos comportamentos posteriores. Em realidade, essas divergências refletem a especificidade de cada economia. Durante o rápido crescimento que se observou posteriormente à Segunda Guerra, o quase pleno emprego escondia essas particularidades que só a crise estrutural dos anos 70 trouxe à luz. A distinta rapidez nas respostas e os caminhos seguidos nutrem-se, ainda que não exclusivamente, de seu passado. Como um primeiro passo na caracterização dos diversos caminhos que se observaram na prática, vamos estabelecer duas grandes alternativas. Seguindo Boyer (1985) e Leborgne & Lipietz (1988.a), vamos denominar essas possibilidades de "flexibilidade ofensiva" e "flexibilidade defensiva".

A primeira alternativa consiste em superar a crise do fordismo através de uma estratégia cuja característica é a cooperação, a implicação dos trabalhadores dentro dos objetivos da firma e/ou a economia como um todo. Esta possibilidade requer, a nível microeconômico, uma superação do dualismo concepção/execução, típica da organização do trabalho taylorista-fordista. As novas tecnologias e as atuais características da demanda (qualidade e diversidade) requerem uma crescente implicação e formação dos trabalhadores. Já em nível macro, esta estratégia exige que todas as partes reconheçam que as antigas convenções e instituições próprias do fordismo devem ser adequadas à nova etapa. Porém, essas mudanças não podem ser assumidas como uma reversão de certos marcos legais e tradições que o mundo do trabalho considera como direitos adquiridos. Como salienta Lipietz (1991), as respostas à crise devem ser globalmente consistentes. Desta forma, se se

41 *Este aspecto entre incentivo e estabilidade no emprego já foi abordado com mais detalhe na Seção III.2.*

42 *A esse aspecto que relaciona estabilidade com o compromiso fordista, deveríamos agregar a escassez de mão-de-obra que incentivava as firmas contratos de trabalho de longa duração.*

procura um maior engajamento e cooperação dos trabalhadores a nivel micro, em nível macro não se pode propor, por exemplo, uma primazia do mercado que implique instabilidade no emprego. As formas cooperativas de organização do trabalho (grupos semi-autônomos, controle de qualidade, oficinas informatizadas e flexíveis, etc.) requerem uma contrapartida em nivel macro e, especialmente, nas normas legais e institucionais que regulam as relações capital-trabalho. Essa contrapartida, obviamente, não pode ser contraditória com a flexibilidade que se procura em nível micro.

Um exemplo nos permitirá visualizar com maior clareza essa necessária articulação. Diversas garantias sobre a estabilidade no emprego, especialmente de certas profissões, parecem pouco compatíveis com as rápidas mudanças tecnológicas. Não obstante, reduzir as restrições aos desligamentos parece pouco compatível com a procura de uma cooperação. Articular ambas restrições supõe, por exemplo, ampliar as possibilidades de transferência de firmas e ramos industriais (de setores em declínio a outros dinâmicos) ou estabelecer um compromisso explícito de formação e reciclagem da mão-de-obra por parte do Estado e/ou das firmas. Ambas as possibilidades são exemplos de alternativas que visam compatibilizar as históricas demandas sobre uma garantia no emprego; a flexibilidade é uma atitude cooperativa.

As mesmas considerações podem ser realizadas com respeito à formação dos salários. Se a existência de choques persistentes e/ou a crescente concorrência internacional não permitem assegurar o poder de compra, a participação nos lucros, os salários atrelados às variações de produtividade, etc, constituem alternativas à revogação de toda garantia legal em nome da concorrência.

Todos esses possíveis marcos institucionais levam Boyer (1985) a identificar a "flexibilidade ofensiva" a uma "flexibilidade cooperativa".

No outro extremo, a "flexibilidade defensiva" constituiria uma estratégia que visa retirar toda restrição legal e/ou institucional que restrinja o livre jogo da oferta e demanda, tornando o mercado de trabalho o mais concorrencial possível. Segundo esta perspectiva, a persistência da crise nos anos 70 originou-se na falta de flexibilidade nos mercados cujas fontes são a crescente interferência de variáveis extra mercado na determinação dos níveis de emprego e salário.

Ainda admitindo que o mercado possa gerenciar com eficácia essas duas variáveis e gerar uma capacidade de adaptação instantânea e total, nos resta observar seus desdobramentos na organização do trabalho e nos ganhos de produtividade. Em princípio devemos notar que se a introdução de tecnologias modernas (e as elevações de produtividade que daí se deduzem) requerem uma atitude cooperativa de parte dos trabalhadores, dificilmente pode-se esperar essa conduta na ausência de uma estabilidade mínima no emprego ou nos salários reais. Assim, uma regulação que se restringe ao mercado deve ser acompanhada por um aprofundamento da organização do trabalho taylorista-fordista da firma, requerendo-se uma extensão da mecanização, parcialização e trabalho repetitivo visando dispensar qualquer demanda de cooperação na determinação do nível de produtividade. Certos autores (Leborgne & Lipietz (1990), por exemplo) definem a "flexibilidade defensiva" como o "neotaylorismo". Com efeito, toda a organização do trabalho taylorista-fordista seria mantida sem o contexto legal e institucional que o caracterizou, sendo aquele substituído, exclusivamente, pelo mercado. De toda forma, como salienta Boyer (1985), a alternativa defensiva induz dois tipos de questões: a) recorrer ao mercado assemelha-se mais a uma forma de gerenciar a crise do que a uma estratégia para superá-la; e b) combinar mercados concorrenciais e rápidos ganhos de produtividade não parece estar compatível com a experiência deste século, ambos os fatores pareceriam ser, sobretudo, antagônicos.

VII.2. As Possíveis Articulações

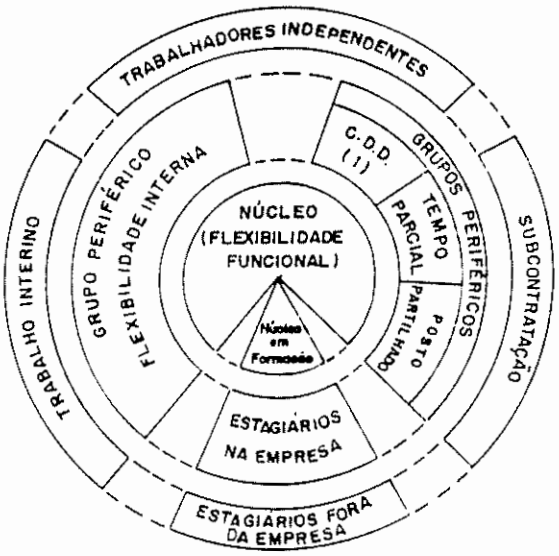
Até agora temos reduzido as possíveis alternativas à crise em duas grandes correntes: a "flexibilidade concorrencial ou defensiva" e a "flexibilidade cooperativa ou ofensiva". Por outra parte temos salientado que essas respostas à crise devem ser integradas em um conjunto coerente e que, em princípio, estas duas respostas seriam antagônicas.

Porém, agora devemos passar a um nível mais concreto da análise já que ambas as flexibilidades podem articular-se segundo as condutas herdadas e processos históricos próprios de cada país. Essas duas grandes tendências podem combinar-se a diferentes níveis (intra-firma, entre firmas, entre regiões ou países) sendo necessário, porém, uma coerência global. Detenhamo-nos brevemente sobre esta última proposição que nos será de utilidade para a análise das experiências concretas.

Podemos iniciar a análise a nível da firma. Ainda que uma estratégia vise uma "flexibilidade defensiva", as tarefas de concepção continuarão, como no fordismo clássico, construindo mercados internos. Nesse nível, a cooperação e envolvimento dos trabalhadores é imprescindível e, portanto, a flexibilidade será funcional, ocupando, o mercado, um lugar marginal. Paralelamente a esse "centro" (Figura 1), a "flexibilidade defensiva" se concentrará na periferia e pode adquirir diversas características: empregados permanentes sem nenhuma estabilidade no emprego, contratos a tempo parcial ou determinado, consultores, etc.

Figura nº 1

ALTERNATIVAS DE FLEXIBILIDADE NA FIRMA



FONTE: ATRINSON

(1) CONTRATOS DE DURAÇÃO DETERMINADA

Porém, qual será o tamanho desse "centro" onde predomina a flexibilidade funcional? A resposta não pode surgir da análise de uma firma isolada. Com efeito, esta pode estar composta, exclusivamente, desse "centro" e manter relações com outros agentes onde predomina a "flexibilidade defensiva". Ela concentraria atividades onde um sistema cooperativo é vantajoso ou imprescindível e relega a terceiros as atividades onde os velhos princípios tayloristas se mostram mais apropriados.

Na primeira alternativa, a combinação de "flexibilidade defensiva" e "ofensiva", dentro da mesma firma, se observará uma segmentação dentro da própria firma. Já no segundo caso, atividade ou firmas onde predomina a flexibilidade funcional versus atividades ou firmas onde predomina a flexibilidade concorrencial, a segmentação se dá entre atividades ou firmas. A análise pode ser estendida a regiões ou países. Vemos assim que as estratégias ofensivas ou defensivas não são excludentes, sendo factíveis de articularem-se.

Podemos imaginar as grandes firmas japonesas como sendo as mais representativas da denominada flexibilidade funcional. Não obstante, esta característica está longe de englobar a totalidade do mundo do trabalho japonês. As mulheres, os trabalhadores não-qualificados, os assalariados de pequenas empresas subcontratistas, etc., constituem um vasto mercado secundário que se articula com o centro dinâmico representado pelas grandes firmas.[43]

Essa articulação entre as diferentes formas de flexibilidade pode ser observada entre regiões (Leborgne e Lipietz (1988*b*). O norte da Itália, [Piore e Sabel (1984)] e o Silicone Valley, na Califórnia, cada um com suas particularidades, podem representar uma especialização geográfica em atividades ou firmas onde prima algum tipo de flexibilidade cooperativa.

Já em nível internacional, visualiza-se a mesma tendência à articulação entre as duas alternatiivas [Lipietz (1991)]. Não obstante a nova divisão do trabalho à escala planetária não constitui, ainda, um conjunto já definido.

VII.3. Rumo a uma Nova Segmentação

Se as articulações entre as "flexibilidades defensivas" (concorrenciais) e as "ofensivas" (cooperativas) são factíveis e podem ser observadas em diferentes espaços (intrafirmas, entre firmas, regiões e países) é fácil deduzir a possibilidade de uma nova segmentação. No entanto, esse fenômeno adquire um perfil mais nítido à medida que todo o *welfare-state* que acompanhou o fordismo é posto em xeque em nome da flexibilidade. A segmentação anterior foi acompanhada de um sistema de proteção social pelo qual os integrantes dos mercados secundários, historicamente os mais vulneráveis, não eram excluídos do processo de desenvolvimento. Na nova etapa a magnitude dessa marginalidade dependerá da extensão dos espaços concorrenciais *vis-à-vis* o "centro" e das possibilidades de conservar instrumentos mínimos do antigo *welfare-state* ou novas formas de proteção social.

Resta agora perguntar-nos o grau de inevitabilidade desta nova segmentação. Neste sentido, outra vez, as especificidades nacionais se impõem. A incorporação em negociações centralizadas da formação e reciclagem da mão-de-obra,[44] a extensão dos ganhos de produtividade dos setores mais dinâmicos aos restantes,[45] etc., são elementos que ajudam a reduzir o grau da segmentação mediante a generalização de mecanismos de solidariedade.

---

43 *A firma "J" de Aoki (1990), tão estudada hoje no Ocidente, constitui apenas uma parcela, ainda que a mais dinâmica, do denominado "modelo japonês". No caso específico do Japão, a discriminação sexual constitui um elemento cultural que nutre o mercado secundário. Sobre o ponto consultar Rouilleault (1983) que ressalta a exclusão das mulheres dos empregos à vida das grandes firmas. Sobre as possíveis articulações entre discriminação sexual, a segmentação e a organização do trabalho, consultar Leborgne & Lipietz (1991).*

44 *A Suécia, por exemplo, consagra 2% do PIB à sua política de emprego, o dobro que a média européia (Leray (1991).*

45 *Sobre a relação entre a segmentação e a socialização dos ganhos de produtividade ver Husson (1991), onde também se encontra uma refutação teórica e empírica à macroeconomia do corporativismo.*

No caso da economia japonesa essas formas cooperativas restringem-se às grandes firmas. O sistema torna-se, assim, extremamente corporativista, com uma escassa solidariedade global. Não obstante essa restrição das práticas cooperativas, uma certa extensão dos ganhos de produtividade aos mercados secundários permite que a segmentação não resulte em uma marginalização.

Por último encontramos economias onde as formas cooperativas se restringem ao *core* de grandes firmas, não existe uma socialização dos ganhos de produtividade e o *welfare-state*, em nome da procura de flexibilidade, foi severamente reduzido. Os EUA e a Inglaterra são exemplos típicos dessa alternativa. Aqui a segmentação é nítida e se transforma em marginalidade.

VIII. As Políticas Seguidas

VIII.1. Primeira Etapa: extensão do *welfare-state* e a generalização da rigidez

No final dos anos 70 as políticas que, baseadas nos modelos keynesianos tradicionais, procuravam superar a crise observavam uma crescente ineficácia. Seus efeitos faziam-se sentir mais a nível de preços que sobre o setor real. Desta forma, os diagnósticos começam a questionar a suposta crise cíclica, cujas raízes se circunscreveriam aos choques externos, e convergiriam sobre o caráter estrutural do impasse. No centro do diagnóstico estava o mercado de trabalho, que se teria tornado "rígido". A trajetória dos salários era insensível à taxa de desemprego (condições do mercado), seu nível elevado teria reduzido a rentabilidade, e portanto o investimento, e a taxa de desemprego era rígida devido à extensão do sistema de proteção social.[46] A NAIRU *(Non Accelerating Inflation Rate of Unemployment)* e a NAWRU *(Non Accelerating Wage Rate of Unemployment)* tinham-se elevado na maior parte dos países da OCDE (Tabelas 2 e 3), fato que resumiria a falta de sensibilidade dos

Tabela 2
Estimativa da Taxa de Desemprego não Inflacionária (NAIRU)

Paises	*1967-70*	*1971-75*	*1976-80*	*1981-83*
Estados Unidos	3.0	6.0	6.0	6.5
Canadá	4.0	7.0	8.5	7.5
Japão	-	1.0	1.5	2.0
Alemanha	1.0	1.5	3.0	8.0
França	2.5	3.5	3.0	8.0
Itália	4.5	7.0	6.5	6.5
Reino-Unido	1.0	7.5	7.5	6.0

Fonte: Coe (1985).

46 *Este diagnóstico é, certamente, uma "caricatura" das proposições correntes que, por exemplo, podemos encontrar em OCDE [(1987) e (1989.b)].*

Tabela 3
Taxa de Desemprego(TD) e Estimativas da NAWRU

Países	1965-72		1973-79		1980-83		1984-87		1987	
	TD	NAWRU	TD	NAWRU	TD	NAWRU	TD	NAWRU	TD	NAWRU
Estados Unidos	4.5	6.3	6.5	6.6	8.5	6.7	7.0	6.5	6.2	6.0
Canadá	4.8	6.8	7.0	6.6	9.5	8.5	10.1	8.1	8.9	7.5
Japão	1.2	1.5	1.8	1.8	2.3	2.0	2.7	2.0	2.8	2.0
Alemanha	0.9	2.9	3.1	3.0	5.7	3.5	8.1	3.7	7.9	4.0
França	2.1	0.0	4.4	0.9	7.6	3.9	10.3	4.7	10.6	5.0
Itália	5.3	4.0	6.2	5.3	8.2	6.7	10.1	7.7	11.0	7.8
Reino-Unido	2.2		3.9	-	9.2	-	11.3	-	10.4	-

Fonte: OCDE (1989)

mercados de trabalho. Sua rigidez não teria permitido um ajuste à nova situação e a elevação das taxas de desemprego refletiriam essa insensibilidade.

Essa crescente rigidez, que estaria sendo representada pela NAIRU e a NAWRU, foi produto, além da crescente falta de correspondência, do esgotamento do modelo de acumulação e o marco institucional que o regulava das próprias políticas implementadas para enfrentar a crise. Com efeito, ao identificar o impasse como um mero fenômeno cíclico sem associá-lo a uma crise estrutural, o mesmo foi enfrentado a partir das políticas keynesianas tradicionais. Mas, estas eram parte da regulação macroeconômica e, portanto, não poderiam ser eficazes para superar um quadro de crise estrutural produzindo, ao contrário, resultados que só agravavam ainda mais as manifestações da crise. Assim, as conseqüências sociais da crise tentaram ser amenizadas através de uma extensão do *welfare-state* que, na presença de um desemprego massivo redundaram apenas em desequilíbrios fiscais.[47] Estes tentaram ser combatidos por contribuições patronais sobre a mão-de-obra, elevando os custos do trabalho (Tabela 5), especialmente os custos fixos, e reduzindo ainda mais a taxa de lucro.

Assim, à rigidez própria da falta de correspondência entre as formas de regulação herdadas e o esgotamento do modelo fordista, as políticas econômicas implementadas aprofundavam ainda mais essa percepção de "inflexibilidade".

47 *Ver, na Tabela 4, a generalizada elevação do seguro-desemprego no período 1971-79.*

Tabela 4
Salário-Desemprego por Desempregado em Relação a Remuneração por Assalariado (%)

Países	*1965-70*	*1971-79*	*1980-85*
Estados Unidos	11	13	10
Canadá(1)	43	57	46
Japão	35	31	24
França	28	25	37
Alemanha	59	52	36
Itália	6	8	10
Reino-Unido	29	29	23
Áustria	32	42	37
Bélgica(2)	40	50	45
Dinamarca	47	65	56
Finlândia(3),(4)	15	14	13
Irlanda(5)	-	28	28
Países Baixos(3)	56	41	37
Noruega(6)	-	53	79
Portugal(7)	-	4	5
Espanha(4)	12	17	19
Suécia(3)	23	26	39
Suíça	62	55	58
Austrália	4	17	23
Nova-Zelândia	17	39	25

Notas

(1) O período tem início em 1960

(2) O período vai de 1970 a 1982.

(3) Os dados da primeira coluna concernem a 1970

(4) Os últimos dados disponíveis são de 1984

(5) O período tem início em 1978

(6) O período tem início em 1973

(7) O período tem início em 1977

Fonte: OCDE (1989)

Tabela 5
Custo Unitário da Mão-de-Obra
Média do Período = 100

Países	*1970*	*1975*	*1980*	*1981*	*1982*	*1983*	*1984*	*1985*	*1986*	*1987*	*1988*	*1989*
Estados Unidos	102.5	99.8	101.3	100.3	101.9	100.5	98.9	98.4	97.9	98.0	-	-
Japão	89.6	104.1	101.1	102.9	102.6	102.7	101.6	99.7	99.9	100.2	99.6	-
Alemanha	104.5	105.3	102.9	102.4	99.8	96.3	95.1	94.4	93.6	93.8	92.3	91.3
França	102.7	101.5	102.1	102.4	102.1	101.2	99.5	98.0	93.6	-	-	-
Reino-Unido	104.3	108.9	101.4	101.5	98.4	95.8	95.8	94.8	95.8	94.3	-	-
Itália	99.2	105.3	98.6	99.8	99.7	100.9	98.2	97.6	95.3	95.9	96.0	96.2
Canadá	104.5	100.8	97.6	100.0	101.9	97.3	95.2	96.2	97.6	97.4	-	-
Austrália	93.1	103.2	102.5	105.9	108.0	100.7	100.2	99.5	100.0	97.0	95.2	-
Finlândia	103.1	106.5	98.9	99.8	98.6	96.6	95.1	96.1	96.3	94.7	93.2	95.1
Países Baixos	103.7	108.5	104.4	100.7	98.2	95.6	90.8	89.8	91.7	94.8	93.3	90.3
Noruega	106.8	112.0	91.3	88.5	88.7	86.3	84.0	85.7	96.3	98.5	99.6	91.2
Portugal	-	-	100.8	102.8	100.5	97.5	95.4	92.7	89.6	-	-	-
Suécia	105.1	102.7	102.7	101.9	95.9	92.7	91.5	93.3	91.9	93.1	93.0	94.6
Dinamarca	105.1	104.5	105.2	102.9	99.3	97.6	94.3	93.8	93.7	97.7	94.9	89.9
Islândia	-	103.2	102.5	102.8	101.2	87.0	86.5	93.9	94.8	102.0	101.0	-
Nova Zelândia	-	102.6	108.9	107.7	104.7	95.8	93.0	94.1	98.3	99.5	95.9	-
Espanha	-	-	104.3	104.6	101.8	101.7	94.9	92.8	-	-	-	-

Fonte: OCDE (1991)

Quadro 3
Evolução dos Principais Indicadores do Mercado de Trabalho Durante os Anos 80.

Indicadores	*Estados Unidos*	*Japão*	*Alemanha*	*França*	*Reino Unido*	*Itália*	*Canadá*	*Bélgica*	*Finlândia*	*Irlanda*	*Países-Baixos*	*Nova Zelândia*	*Portugal*	*Espanha*	*Suécia*
.Rigidez dos Salários Reais a Curto Prazo.	Fraca	Fraca	Média	Forte	Forte	Média	Fraca	Forte	Fraca	Média	Forte	Forte	Fraca	Média	Fraca
.Dispersão dos Custos da Mão de Obra entre Setores(1).	Média	Média	Fraca	Importante	Fraca	Importante	Fraca		Fraca	Fraca	-	Fraca	Fraca		Fraca
.Variação dos Custos da Mão de Obra entre Setores	Crescente	Estável	Crescente	Decrescente	Decrescente	Decrescente	Crescente		ecrescent	Estável		-			Decrescente
.Dispersão dos Salários entre Ramos de Atividade(2).	Importante	Importante	Fraca	Fraca	Fraca	Média	Importante	Fraca	Fraca	Média	-	Fraca			Fraca
.Variação da Diferença dos Salários entre Atividades.	Crescente	Crescente	Crescente	Decrescente	Decrescente	Decrescente	Estável	Decrescente	Crescente	-	-	-			Decrescente
.Evolução da Dispersão das Diferenças de Produtividade entre os Setores(3).	Decrescente	Estável	Crescente	Crescente	-	Decrescente	-	-		-		-			Crescente
.Evolução da Relação entre os Salários Femininos e Masculinos(4).		Decrescente	Crescente	Estável	Crescente	Crescente		Estável	Crescente	Crescente	Crescente	Crescente	Crescente		Crescente
.Evolução da Relação entre Taxa de Desemprego das Mulheres e dos Homens.	Decrescente	Crescente	Crescente	Decrescente	Crescente	Decrescente	Decrescente	Crescente	Estável	Estável	Crescente	Estável	Estável	Crescente	Decrescente
.Evolução da Relação entre Salários de Jovens e Adultos.	Decrescente	Estável		Estável	Crescente	-	Decrescente		Estável				Estável		Crescente
.Evolução da Relação entre Taxa de Desemprego dos Jovens e dos Adultos.	Decrescente	Decrescente	Crescente	Crescente	Crescente	-	Decrescente		ecrescent	-			Estável	Decrescente	Crescente
.Salário Mínimo(5)	Fraco e Decrescente	Sem Sentido*	Inexistência de SM Legal	Elevado e Estável	Sem Sentido*	Inexistência de SM Legal	Fraco e Decrescente	Taxa Média Elevada Para os Jovens		Sem Sentido*	Elevado e Decrescente	Sem Sentido*	Fraco e Estável	Médio e Decrescente	Inexistência de SM Legal
.Taxa de Compensação dos Abonos Desemprego(6).	Fraca	Fraca	Elevada	Elevada	Fraca	Média	Média	Elevada	Elevada	Elevada	-	Média	Fraca	Fraca	Elevada

(continua).

Quadro 3 (continuacao)
Evolução dos Principais Indicadores do Mercado de Trabalho Durante os Anos 80.

Indicadores	*Estados Unidos*	*Japão*	*Alemanha*	*França*	*Reino Unido*	*Itália*	*Canadá*	*Bélgica*	*Finlândia*	*Irlanda*	*Países-Baixos*	*Nova Zelândia*	*Portugal*	*Espanha*	*Suécia*
.Evolução do Emprego a Tempo Parcial com Respeito ao Emprego a Tempo Completo.	Ligeira Alta	Ligeira Alta	Forte Alta	Forte Alta	Ligeira Alta	Média	Ligeira Alta	Forte Alta	-	-	Forte Alta	Média	-	-	Forte Alta
.Evolução da Duração Anual do Trabalho por Pessoa Empregada	Ligeira Baixa	Ligeira Alta	Média	Forte Baixa	Forte Baixa	Ligeira Baixa	Média	-	Média	-	Média	Média	-	-	Média
.Deslocamento da Curva de Okun	Fraco	Fraco	Ligeiro	Forte	Forte	Forte	Ligeiro	Forte	Fraco	Forte	Forte	Fraco	Fraco	Forte	Fraca
.Remuneração do Setor Público	Elevada e Estável	Elevada e em Baixa	Elevada e em Baixa	Em Baixa	Média e Estável	Média e Estável	Elevada e em Baixa	-	-	-	Em Baixa	-	-	Elevada e em Baixa	Em Baixa
.Direito de Greve			Mais Limitado		Mais Limitado	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
.Dispensa		-		Facilitada	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Facilitada	-
.Indexação	Fraca e em Baixa			Forte e em Baixa	-	Forte e em Baixa	Fraca e em Baixa	Forte Redução Temporaria	-	-	Forte, Suspensa	-	-	Forte e em Baixa	-
.Custos Não Salariais da Mão de-Obra	Fraco e Estável	Fraca e em Alta	Médio e Estável	Elevado e em Alta	Fraco e em Baixa	Elevado e Estável	Fraco e Estável	Médio e Estável	-	-	Médio e Estável	-	-	-	Elevado e Estável

Notas:
(1) Coeficiente de variação das dispersões setoriais de custos de mão de obra (remuneração por pessoa empregada).
(2) Coeficiente de variação das dispersões de salário e hora entre os diferentes ramos de atividade (remuneração do tempo de trabalho).
(3) Coeficiente de variação da produção setorial por pessoa empregada.
(4) Salário-hora dos adultos.
(5) Em relação ao salário do trabalhador médio.
(6) Prestações de desemprego por desempregado como percentagem de renda líquida do trabalhador médio.
* O salário mínimo é fortemente inferior a taxa de mercado.
Fonte: Chan-Lee, Coe e Prywes (1987), OCDE (1989).

VIII.2. Segunda Etapa: a liberalização

No começo dos anos 80, quando o caráter estrutural da crise começa a ser consensual, assiste-se a uma promoção e implementação em quase todos os países da OCDE[48], medidas que tendem a desregularizar o mercado de trabalho visando uma maior flexibilidade (Quadro 3). Essas medidas tenderam a desmontar tanto o marco institucional histórico como as extensões que se observaram nos anos 70 para enfrentar a crise.

VIII. 2.1 A Desindexação.

Acusadas de tornar rígido o patamar inflacionário, de serem uma das causas do desemprego e reduzir a sensibilidade dos salários às condições do mercado, as práticas de indexação foram amplamente desincentivadas.

Holanda, Dinamarca, Nova Zelândia, através de acordos sociais, deixam essa prática em 1982. No mesmo ano a França, no marco de um programa de estabilização, adota uma política de desindexação. Irlanda em 1983 e a Itália em 1984-85 seguem uma estratégia similar[49]. Somente a Bélgica, Grécia, Espanha e Austrália ainda conservam mecanismos de indexação em meados dos anos 80.

Tabela 6
Evolução das Despesas e Cobertura do Seguro-Desemprego

Países	Despesas do Seguro Desemprego % do PIB		% de Desempregados Indenizados no Total do Desemprego		Despesas do Seguro Desemprego por Desempregado*	
	1975	1982	1975	1982	1975	1982
Áustria	0.25	0.61	73	75	29	34
Alemanha	0.85	1.44	30	31	39	46
Franca	0.47	1.36	62	57	27	40
Grã-Bretanha	0.81	1.80	83	84	41	29
Suécia	0.24	0.70	63	77	34	42
Estados Unidos	1.18	0.82	77	45	25	25

Notas:
* Percentual da renda média de um emprego assalariado.
Fonte: Reissert e Scmid (1990).

48 *O debate sobre a desregulamentação so foi verdadeiramente marginal no Japão, onde o desempenho econômico e, talvez, fatores culturais, permitiram que permanecesse ilhado das reformas que se procuravam implementar nos restantes países. Ver Clairmonte (1991).*

49 *Talvez o exemplo mais nitido desse consenso em torno a desindexação foi o plebicito demandado e perdido pela maior central sindical italiana (CGIL) sobre um decreto governamental limitando a escala móvel.*

Na Alemanha, cláusulas explícitas de indexação são proibidas por lei. Na Suécia, tradicionalmente, a indexação foi realizada tendo como referência os preços internacionais e a produtividade dos setores submetidos à concorrência internacional e, portanto, permaneceu à margem desse movimento. Na Noruega, dado um explícito objetivo de igualitarismo, os reajustes de salários visavam, principalmente, reduzir as diferenças entre estes e tampouco viu-se incluída nesse processo de desindexação.

Nos EUA, o percentual de trabalhadores com algum tipo de cláusula de indexação, que tinha subido de 20% a 60% nas convenções coletivas dos anos 1970 e 1977, cai para 55% em 1983. Essa tendência fica mais nítida se lembrarmos que, em 1981, 8% dos assalariados com convenções coletivas aceitam nesse ano congelamento ou redução de seus salários nominais. Esse percentual sobe para 44% em 1982, caindo depois continuamente até se situar em 15% em 1985.[50] No Canadá,

Tabela 7
Relação entre Emprego a Tempo Parcial e Emprego Total (%)

Países	*1979*	*1983*	*1990*
Estados Unidos	16.4	18.4	16.9
Japão	15.4	16.2	17.6*
Alemanha	11.4	12.6	13.2@
França	8.2	9.7	12.0
Canadá	12.5	15.4	15.4
Itália	5.3	4.6	5.7*
Reino-Unido	16.4	19.4	21.8*
Suécia	23.6	24.8	23.2
Austrália	15.9	17.5	21.3
Áustria	7.6	8.4	8.8*
Bélgica	6.0	8.1	10.2*
Dinamarca	22.7	23.8	23.7@
Finlândia	6.7	8.3	7.2
Grécia	-	6.5	5.5@
Irlanda	5.1	6.6	8.1@
Luxemburgo	5.8	6.3	6.5@
Países-Baixos#	16.6	21.4	33.2
Nova Zelândia	13.9	15.3	20.1
Noruega	25.3	29.0	26.6
Portugal	-		5.9*
Espanha	-	-	4.8*

Notas
* Dados de 1989
@ Dados de 1988
# Ruptura na série em 1985
Fonte: OCDE (1991)

50 *Ver Chan-Lee, Coe & Prywes (1987). No caso específico dos EUA, a essa redução no número de trabalhadores cobertos com cláusulas de indexação pelas convenções coletivas devemos agregar que durante a segunda metade dos anos 70 assistiu-se a uma redução sensível no número de trabalhadores, cujos salários eram assim negociados. Em 1982, esse percentual chegou a apenas 8% [Marois (1987)].*

Tabela 8
Parcela do Emprego Temporário no Total do Emprego Assalariado

Países	*1983*	*1989*
Bélgica	5.4	5.1
Dinamarca	12.3*	9.9
França	3.3	8.5
Alemanha	10.0*	11.0
Grécia	16.3	17.2
Irlanda	6.2	8.6
Itália	6.6	6.3
Japão	10.3	10.8
Luxemburgo	3.3	3.4
Países-Baixos	8.5	5.7
Portugal	17.0#	18.7
Espanha	15.6#	26.6
Reino-Unido	5.5	5.4

Notas:
* O dado se refere ao ano de 1985.
# O dado se refere ao ano de 1987.
Fonte: OCDE (1991).

os reajustes, tendo como referência a inflação passada, que atingiam 35% dos trabalhadores que negociam em convenções coletivas nos anos 70, se reduz a 20% em meados da década seguinte.

A redução da taxa de inflação durante a segunda metade dos anos 80 pareceria ser fruto desse processo quase generalizado de desindexação. Porém, as regressões disponíveis [Coe (1985), Chan-lee, Coe & Prywes (1987), Poret (1990)] indicam que os parâmetros nas equações de salários permaneceram constantes. Mais que as políticas de desindexação, parece ser a taxa de desemprego, que em princípios da década situava-se em um patamar superior à NAWRU (Tabela 3), a variável que mais contribui para a redução nas taxas de variação dos salários nominais e reais.[51]

VIII.2.2. O Seguro-Desemprego

Já tivemos oportunidade de ressaltar que, tendo como referência a flexibilidade concorrencial, o seguro-desemprego acarretaria dois inconvenientes: a falta de "incitação" à procura de trabalho e a elevação nos custos da mão-de-obra quando o financiamento é obtido através de contribuições

51 *Temos que ressaltar que os trabalhos econométricos não incluem os termos de troca e, portanto, negligenciam a contribuição à estabilidade de preços do contrachoque petroleiro de 1986. Por outra parte, certos trabalhos [Courbis (1985)] põem em evidência um certo caráter endógeno no grau de indexação: quanto maior é a taxa de inflação mais elevados são, também, os reajustes de salários tendo como referência as variações passadas de preços.*

Quadro 4
Tipos de Regulação das Formas Atípicas de Emprego

Países	*Regulação das Agencias de Trabalho Temporario*	*Regulação dos Contratos de Tempo Fixo*
Estados Unidos	Não regulado	Não regulado
Japão	Regulado, restrito a atividades específicas	Permitido, a renovação sistemática é tarefa permanente
França	Restrito ao sistema de representações	Lei de 1982 estabeleceu contratos apenas para tarefas de natureza temporária Lei de 1986 estendeu a duração para 24 meses
Alemanha	Restrito ao sistema de representações	Lei de 1985 estende (temporariamente até 1990) a duração de 6 para 18 meses sem justificativa
Itália	Proibitivo, existem regras nos contratos de empregos permanentes	Permitido apenas para necessidades sazonais ou excepcionais
Reino-Unido	Regulado sob o sistema de representações	Liberdade para fixar o tempo dos contratos
Bélgica	Restrito ao sistema de representações	N D
Nova Zelandia	Restrito ao sistema de representações	Permitido, mas as vezes existem (se requerida) necessita uma permissão oficial
Dinamarca	Restrito ao sistema de representações (permitido apenas nas atividades administrativas)	
Noruega	Restrito ao sistema de representações (permitido apenas nas atividades administrativas)	Ilegal, exceto para tarefas de caráter limitado
Suécia	Severamente restritivo desde 1974	Lei de 1982 permite o acesso de períodos de testes e contempla contratações sazonais.
Suiça	Não Regulado	Não regulado
Irlanda	Regulado ao sistema de representações	N D
Grécia	Restrito a atividades específicas	Permitido, a renovação torna o contrato permanente
Finlândia	N D	Permitido apenas quando assumido por trabalho de natureza temporária, ou para estagiários
Espanha	N D	Lei de 1984 estabelece contratos de 6 meses a 3 anos para algumas tarefas
Portugal	N D	Lei de 1975 estabelece contratos de 6 meses a 3 anos sob prova de natureza temporária do trabalho

Fonte: Emerson (1988)

patronais, fato que, por sua vez, produz uma certa redução na demanda de trabalho. A esses dois fatores deveríamos agregar a crescente incapacidade de financiar os sistemas devido às elevadas taxas de desemprego e à sua persistência.

A combinação desses fatores induziu à implementação de políticas que reduziam o número de beneficiários e/ou os valores das prestações. Essa redução (Tabela 6), porém, verificou marcadas diferenças entre países. Inglaterra e os EUA, onde a flexibilidade concorrencial era a norma, experimentaram sensíveis reduções, seja na cobertura, seja nos valores ou na alocação em termos do PIB. Nos EUA os recursos caíram de 1,18% do PIB em 1975 a 0,82% em 1982. Se a relação entre o valor do seguro e o salário médio permaneceu constante, o percentual de desempregados cobertos cai de 77% para 45%. Ao contrário, na Inglaterra, sempre entre 1975 e 1982, a relação valor do seguro/salário médio cai de 41% a 29%, enquanto a alocação em termos de PIB se eleva (de 0.81% a 1,8%).

Os casos contrários se apresentam na Áustria e, especialmente, na Suécia, onde a extensão da proteção ao desemprego se eleva.

VIII.2.3. As Formas "Atípicas" de Emprego

Durante os anos 80, uma das maiores controvérsias em torno da flexibilização do mercado de trabalho se nutriu da proliferação do que se convencionou denominar formas "atípicas" de emprego. Logicamente, o adjetivo "atípicas" tem sentido se existe uma definição de empregos "típicos" ou "normais". Em geral, estes são assumidos como sendo as relações trabalhistas sem um período predeterminado de duração e onde o empregado observa uma dedicação *full-time*.[52]

52 *Em algumas ocasiões incluem-se nas formas "atípicas" o trabalho independente, especialmente porque o mesmo pode constituir uma estratégia das firmas visando elevar sua flexibilidade externa.*

Contrariamente, as formas atípicas seriam, principalmente, o trabalho a tempo parcial e os contratos de duração determinada.

Em todos os países da OCDE, o trabalho a tempo parcial ganhou importância durante a década passada (Tabela 7). A proporção de trabalhadores temporários no emprego total também se expandiu, mas sua evolução foi mais errática e com mudanças significativas entre países (Tabela 8). Embora existam diferenças legais que poderiam justificar essa diferenciação (Quadro 4), desde uma perspectiva estritamente econômica, o debate tenta determinar em que medida essas formas "atípicas" de emprego não manifestam a "rigidez" do mercado ou, alternativamente, a procura de uma maior flexibilidade por parte das firmas.

Colocados nesses termos, e tendo como referência a flexibilidade concorrencial, as restrições e custos econômicos dos desligamentos teriam incentivado as firmas a procurar uma maior capacidade de rápida adaptação às condições do mercado através de contratos a tempo parcial ou de duração determinada. Além de permitir reduzir custos ante flutuações na demanda, as formas "atípicas" de emprego seriam adequadas tanto para as firmas como para certos segmentos da força de trabalho. As primeiras veriam reduzidos os riscos originados em uma informação imperfeita sobre os candidatos.[53] Para certos segmentos da oferta de trabalho estes tipos de contratos permitem mostrar a sua "disposição" ou conhecimentos ou, alternativamente, adquirir uma experiência profissional.[54]

Outra interpretação desse fenômeno identifica esse crescimento das formas "atípicas" como uma tendência das sociedades industrializadas [Jallade (1982)]. Os trabalhos temporários ou a tempo parcial seriam demandados pelas mulheres (como forma de complementar os desejos de uma vida profissional e o tradicional trabalho doméstico) e pelos jovens (especialmente estudantes). Os dados sobre a participação das mulheres nos trabalhos a tempo parcial contribuem para sustentar esta tese. Em todos os países da OCDE a maioria desses empregos são cobertos por mulheres, com um mínimo na Itália (64,7%) e um máximo na Bélgica (89,6%).[55]

Por último, uma terceira alternativa de interpretação correlaciona essas formas particulares de emprego com a acentuação da precariedade das relações de trabalho e a segmentação, à qual já fizemos referência. Desta forma, essa seria uma estratégia das firmas procurando uma externalização da flexibilidade ante um sistema legal e institucional que pune, legal ou economicamente, os desligamentos. Essa forma de adaptação à crise manifestar-se-ia na crescente diversificação nas formas dos contratos de trabalho durante a crise. Segundo os dados da OCDE (1985a), entre 1973 e 1982, um de cada dois postos de trabalho criados na Europa foi em tempo parcial. Nos EUA, onde as restrições aos desligamentos são sensivelmente menores e não existem normas legais que regulem os contratos em tempo parcial ou temporários, essa relação foi de um para cinco.

Assim, essas formas "atípicas" de emprego coincidiriam com uma crescente precariedade nas relações de trabalho. Nesse sentido os dados da OCDE (1989a) são eloqüentes: nos EUA os assalariados a tempo parcial não se beneficiam dos planos de aposentadoria, só 44% tem algum tipo de seguro-saúde e 36% seguro de vida. Na Inglaterra 30% dos empregados a tempo parcial não se beneficiam de nenhum tipo de proteção social.[56] Em países onde a flexibilidade concorrencial é menos abrangente, esse fenômeno é menos marcante.[57] Na Finlândia e na França, os assalariados a

---

53 *Esses riscos são conhecidos sob a denominação de "risco moral" (incapacidade de conhecer integralmente o comportamento dos candidatos) e "seleção adversa" (incapacidade de conhecer as características dos futuros empregados) [Arrow (1963), Akerlof (1970)].*

54 *Algumas destas formas "atípicas" de emprego foram promovidas pelos governos procurando reduzir certos "bolsões" de desemprego particularmente problemáticos, como os jovens.*

55 *Dados do ano 1989, OCDE (1991).*

56 *Na Inglaterra o fenômeno é mais complexo dada a ausência de um código de trabalho que regule as relações capital-trabalho. Assim, existe uma liberdade total na forma de estabelecer os contratos, dificultando as identificações das formas "atípicas" de emprego.*

57 *Schoer (1987) compara a proteção social dos trabalhadores a tempo parcial na Inglaterra e na Alemanha. A exclusão de*

Tabela 9
Taxa de Sindicalização (%) (1)

Países	*1970*	*1975*	*1980*	*1985*	*1988*
Canadá	31.1a	34.4	35.1	35.9	34.6
Estados Unidos	-	22.8	23.0	18.0	16.4b
Japão	35.1	34.4	31.1	28.9	26.8
Austrália	-	51.0c	49.0d	46.0e	42.0
Áustria	59.8	56.1	53.8	48.6	45.7
Bélgica	46.0	55.3	56.5	54.3	53.0
Dinamarca	60.0	67.4	76.5	78.3	73.2
Finlândia	51.4	67.4	69.8	68.6	71.3b
França	22.3	22.8	19.0	16.3	12.0
Alemanha	33.0	36.6	37.0	37.4	33.8
Grécia	-	35.8g	-	36.7	25.0
Islândia	-	-	68.1h	-	78.3b
Irlanda	53.1	55.2	57.0	56.0	52.4i
Itália	36.3	47.2	49.3	42.0	39.6
Luxemburgo	46.8	45.8	52.2j	-	49.7b
Países-Baixos	37.0	38.4	35.3	28.7	25.0
Noruega	50.6	52.7	56.9	55.7	57.1b
Portugal	59.0k	52.4	58.8l	51.6m	30.0
Espanha	-	30.4n	22.0j	16.0	-
Suécia	67.7	74.5	80.0	84.0	85.3
Suíça	30.7	32.9	30.7	28.8	26.0i
Reino-Unido	44.8	48.3	50.7	45.5	51.4

Notas:
(1) Taxa de sindicalização faz referência a relação entre os efetivos do sindicato com respeito ao total de ocupados, exceto para a França onde o dado corresponde à relação entre os ocupados sindicalizados e o total de ocupados

a) 1971 f) Março 1990 k) 1969
b) 1989 g) 1977 l) Média 1979-84
c) 1976 h) 1979 m) 1986
d) 1982 i) 1987 n) Média 1985-86
e) 1986 j) 1981

Fonte: OCDE (1991)

tempo parcial se beneficiam dos mesmos direitos dos trabalhadores a tempo completo. Na Suécia, tanto a legislação como as convenções coletivas restringem severamente os contratos em tempo parcial ou temporários. Porém, ainda nestes últimos países, existem condições mínimas de acesso à proteção social.[58]

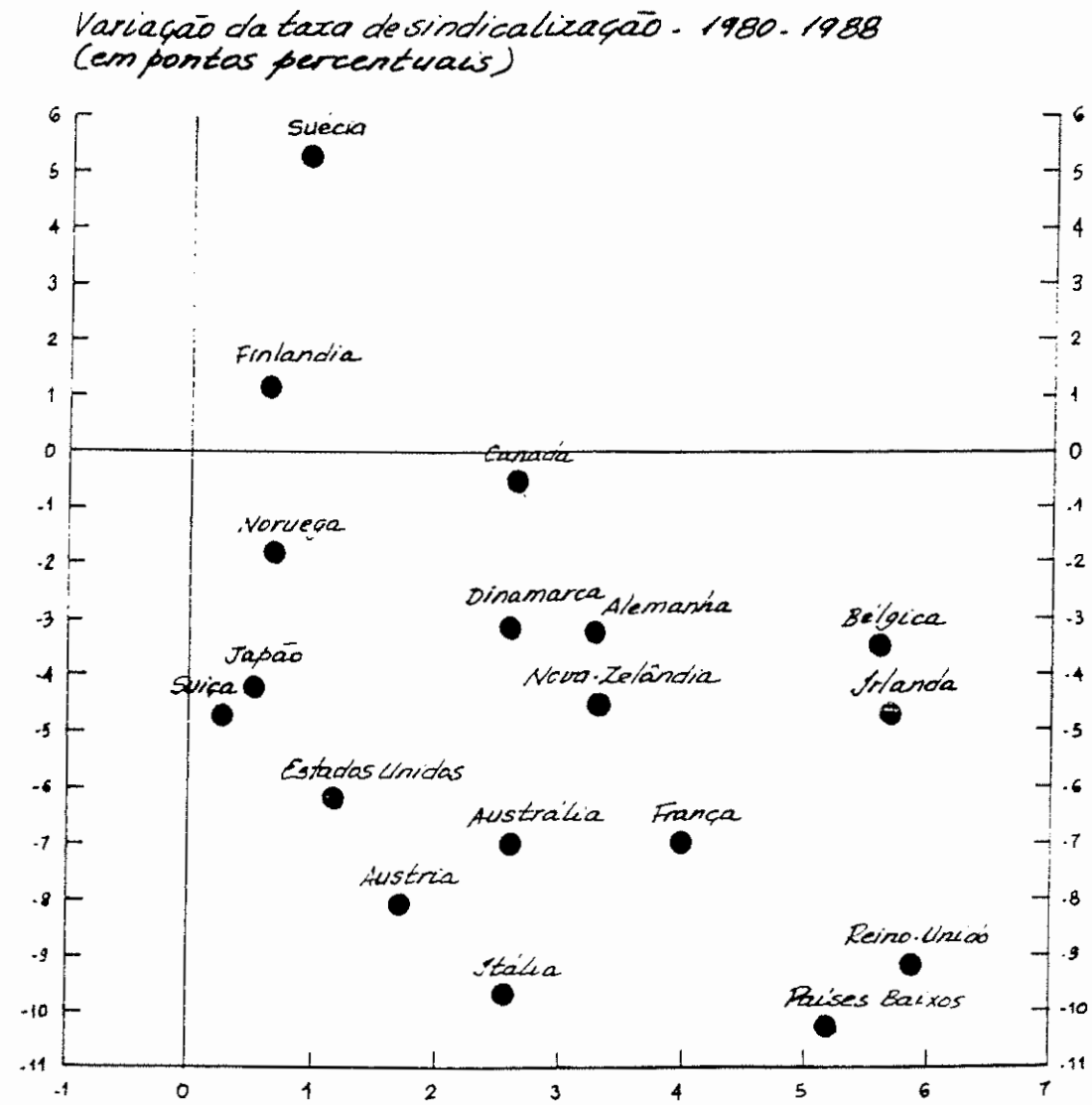
Não obstante a relevância dos marcos legais e institucionais, existe uma certa evidência sobre a correlação entre a amplitude dessas formas "atípicas" de emprego e as estratégias de flexibilidade dominantes. Nesse sentido os casos da Alemanha e da Espanha são exemplares. Na primeira, uma Lei de Maio de 1985 (Lei para "Promoção do Emprego"), facilitou as contratações temporárias e em tempo parcial. Apesar dessa proteção legal, a participação de relações trabalhistas desse tipo elevou-se 1% ou 2%. As firmas alemãs mostraram-se pouco dispostas a utilizar esse tipo de externalização, preferindo a flexibilidade funcional. Na Espanha a liberalização de 1984 foi seguida por um verdadeiro *boom* de contratações temporárias, tendo hoje 25% de sua força de trabalho ocupada nessas condições.

qualquer tipo de proteção social que na Inglaterra, como já assinalamos, é de 30%, na Alemanha atinge apenas 11%.

58 *Na Suécia, por exemplo, só terão direito ao seguro-desemprego aqueles desempregados que trabalharem pelo menos três horas por dia ou 17 por semana. Ao seguro-saúde só têm acesso os trabalhadores cuja jornada de trabalho é superior a 16 horas semanais*

Gráfico nº 2

Variação do desemprego e da sindicalização



fonte: OCDE - 1991

IX. O Recuo do Sindicalismo: conseqüência da flexibilização concorrencial ou um fator que contribuiu à sua viabilidade?

Durante os anos 80 observou-se uma generalizada redução no número de aderentes aos sindicatos. A taxa de sindicalização média dos países da OCDE[59] atinge um máximo em 1975 com uma porcentagem de 37%, caindo para 28% em 1988 [OCDE (1991)].

Essa média, que é de utilidade porque manifesta uma tendência, esconde, não obstante, comportamentos bem diferentes (Tabela 9). Tal tendência foi pronunciada em países como EUA, Inglaterra, Espanha e França. Hoje, esse último país possui apenas 12% de sua força de trabalho ocupada e sindicalizada. Na Espanha esse percentual se reduziu de 30%, nos anos 70, a 16%, em meados da década seguinte. Nos EUA a taxa de sindicalização é hoje similar à que se observava nos anos 30.

No outro extremo encontram-se os países nórdicos, com taxas de sindicalização extremamente elevadas (largamente superiores a 50%), e onde a crise do sindicalismo foi mais marginal.

O estudo das diferentes interpretações dessa crise do sindicalismo foge aos objetivos deste trabalho.[60] Nosso objetivo é mais modesto e se circunscreve a analisar como esse processo de desindicalização inscreve-se na polêmica sobre a flexibilidade.

Com efeito, se a flexibilidade é identificada à concorrência, a presença de um sindicato sempre introduzirá um elemento de "rigidez". A ausência de organizações dos trabalhadores tornaria o mercado de trabalho mais sensível à conjuntura. Análises da OCDE (1985*b*) para os EUA confirmam essa correlação ao observar que os salários dos setores não-sindicalizados são mais flexíveis que aqueles dos sindicalizados. Assim, a eficiência do mercado de trabalho, em termos de taxas de desocupação, deveria ser mais elevada onde prevalecem mercados concorrenciais.

Observando, porém, o Gráfico 2 essa relação não é tão nítida. Nele observamos que as taxas de desemprego tenderam a elevar-se em uma maior magnitude justamente nos países onde a taxa de sindicalização aumentou ou pelo menos não caiu. Essa correlação é, entretanto, suscetível de merecer duas interpretações. A primeira [OCDE (1991)] pretende ver no recuo das taxas de sindicalização uma manifestação da extensão do desemprego. A segunda, pode abordar essa correlação a partir de um sentido de causalidade inverso, onde a regulação do mercado de trabalho através de negociações entre classes bem organizadas consegue uma melhor eficiência do mercado que a concorrência.

X. As Alternativas de Flexibilidade à Luz das Experiências

No transcurso das seções anteriores observamos que a crise dos anos 70 desembocou em propostas que tendiam a uma desregularização dos mercados. Esta foi, em realidade, uma estratégia que visava flexibilizar as economias na suposição de que as causas últimas dessa crise se situavam na "rigidez" que se tinha atingido. Essa flexibilidade, ao ser associada ao livre jogo das forças do mercado, era identificada a uma regulação concorrencial.

Esse "ajustamento estrutural", impulsionado pelos organismos internacionais, que em princípio deveria ter uma validade universal, se deparou, porém, com as especificidades nacionais (Quadro 5). As heranças e os processos sociais durante a década determinariam que a magnitude e as características desse ajustamento variassem de país a país. Cremos que os dados apresentados são eloqüentes a esse respeito.

---

59 Nessa média não estão incluídos três países: Austrália, Japão e Nova Zelândia.

60 Sobre o ponto, consultar OCDE (1991).

Quadro 5
Flexibilidade Externa e Interna em Quatro Países Europeus

Países	Flexibilidade Externa			Flexibilidade Interna		
	Flexibilidade Quantitativa Externa(1)	Externalisacao (2)	Interinidade	Flexibilidade Quantitativa Interna(3)	Flexibilidade Funcional(4)	Flexibilidade do Salário(5)
Gra-Bretanha	X X X X	X X X	X X X X	X X X X	X	X X X
França	X X X	X X	X X X	X X X	X X	X X
Alemanha (R.F.A)	X X	X	X X	X X	X X X	X
Suécia	X	X	X	X	X X X X	X

Notas:
(1) Formas atípicas de emprego.
(2) Contratos comerciais substituindo os contratos de trabalho.
(3) Reorientacao do tempo de trabalho, formacao e aplicacao contra garantia de emprego.
(4) Polivalência, acoes de conversao.
(5) Baixas temporárias de salários, individualisacao.
Fonte: Conseil Economique e Social (1991).

A fim de caracterizar as grandes tendências, podemos, contudo, dividir as alternativas realmente adotadas em três grandes grupos.

O representante mais característico do primeiro grupo são os EUA, ainda que também poderíamos incluir a Inglaterra e, em menor medida, o Canadá. Nesses espaços a flexibilidade foi procurada, exclusivamente, através da desregulamentação e a prevalecência das forças da oferta e demanda. Os indicadores do mercado de trabalho nos EUA seriam eloqüentes sobre êxito dessa estratégia. A taxa de desemprego foi inferior às restantes regiões da OCDE (exceto Ásia, constituída somente pelo Japão). A resposta do emprego às variações do produto se mostrou extremamente elevada, permitindo que os EUA se beneficiassem rapidamente da recuperação do nível de atividade que se observou a partir de 1983. Com uma taxa de crescimento média anual de 2.6%, os EUA (e Canadá) foram os países que mais empregos criaram na década. A taxa de desocupação de longa duração é a mais baixa de toda a OCDE[61] (Tabela 10). Em 1989 só 5,7% dos desempregados procuravam trabalho a um ano ou mais, contra 52,8% na Europa. Essa ausência de desemprego estrutural refletiria a flexibilidade do mercado de trabalho: um assalariado é facilmente desligado e facilmente, também, consegue superar essa situação. Todos esses dados foram utilizados para fundamentar a viabilidade e eficiência da flexibilidade concorrencial.

No outro extremo encontram-se os países que procuraram uma flexibilidade, que durante o texto denominamos de ofensiva ou cooperativa (Suécia, Noruega, Áustria, Finlândia e, em menor medida, Alemanha). Se temos como referência os indicadores do mercado de trabalho, essas economias têm observado um desempenho tão satisfatório como as anteriores. As taxas de desocupação e o desemprego de longa duração são iguais ou menores às vigentes nos EUA. Em termos de criação de empregos, a *performance* seria menor mas, como o crescimento da população ativa é apenas um

61 *O desempregado de longa duração é aquele que se encontra nessa situação durante um ano ou mais.*

terço da taxa dos EUA, esse menor dinamismo não teve maiores desdobramentos no âmbito do mercado de trabalho.[62]

Entre esses dois pólos se situaram os restantes países, com indicadores medíocres e onde o dinamismo da segunda metade dos anos 80 não permitiu reverter a crise nos mercados de trabalho.

Se observar o Gráfico 3, onde se cruzam a taxa de desocupação e o desemprego de longa duração, o corte que propomos é nítido. Em geral, o desemprego de longa duração é assumido como uma forma de exclusão, dado que a crescente dificuldade em encontrar trabalho termina marginalizando o trabalhador, tanto por desincentivo como pela crescente inadaptabilidade aos novos requerimentos técnicos. Nesse sentido, tanto os países que adotaram uma flexibilidade concorrencial como aqueles onde se privilegiou uma estratégia cooperativa teriam se caracterizado pela integração.

XI. Tipos de Flexibilidade e Produtividade

Obviamente, o corte realizado nos parágrafos anteriores é similar ao proposto pela macroeconomia do corporativismo, para a qual tanto os países com negociação centralizada como os que regulam via mercado conseguiram superar o "dilema do prisioneiro". Não obstante, esse tipo de enfoque, ao reduzir a *performance* de uma economia ao desempenho logrado na taxa de desemprego, criação de empregos e inflação, não permite distinguir os aspectos qualitativos de cada estratégia de crescimento. Pareceria existir uma correlação entre o tipo de flexibilidade adotado e a "qualidade" dos empregos criados. Observemos a taxa de crescimento da produtividade por ativo ocupado (Tabela 1). No período 1973-79 essa taxa foi nula nos EUA, sendo a média dos países da OCDE de 1,6%. No período 1979-89, no primeiro país esse percentual se elevou a 0.9%, estando a média da OCDE em 1,7%. No período 1973-79, a taxa de crescimento da produtividade da mão-de-obra dos EUA foi a menor da OCDE (exceto na Nova Zelândia (-1,5%)). Em 1979-89 só foi superior à da Grécia (0,4%) e da Islândia (-0,2%).

Esse desempenho reflete as relações entre a organização da produção, a especialização na oferta e a flexibilidade concorrencial. Como já afirmamos, esse último tipo de flexibilidade está associado a firmas onde prima uma forte separação entre a concepção e a execução. A individualização das remunerações, a ausência de garantias sobre a estabilidade no emprego, etc., não podem gerar engajamentos e incentivos dos trabalhadores em seu conjunto. As novas tecnologias e os produtos a elas associados se caracterizam pela diversidade, qualidade e preço. Os países que observam as maiores *performances* em termos de produtividade e competitividade internacional são, justamente, aqueles nos quais primou uma flexibilidade ofensiva. Historicamente essas economias foram, justamente, aquelas nas quais a dualidade taylorista (concepção/execução) foi menor. Essa herança facilitou uma rápida adaptação à crise do taylorismo-fordismo e uma saída da crise em posição vantajosa. Economias onde essa dualidade foi mais nítida e adotaram estratégias de tipo concorrencial (EUA, como exemplo) viram aprofundar a segmentação própria do modo de regulação anterior, sendo duvidosas as vantagens em termos de produtividade e competitividade.

Essa dualidade transformou-se rapidamente em segmentação econômica e social dado que a desregulação concorrencial implica em uma retração do sistema de proteção social. Assim, o crescimento econômico dos anos 80 em lugar de integrar, segmentou.[63].

Nos países que adotaram uma flexibilidade cooperativa, a *performance* redundou em uma maior

62 *Na Suécia, por exemplo, no período 1980-89 a taxa de crescimento da PEA foi, em média, de 0,5% anual. Como o emprego cresceu a uma taxa de 0,9%, o resultado foi uma escassez de mão-de-obra.*

63 *Nesse sentido, as informações disponíveis são eloquentes. Durante os anos Reagan, o 1% dos contribuintes situados no nível mais alto da escala de imposição elevou sua renda em 122% (impostos deduzidos). Os rendimentos dos 5% situados no outro extremo observaram uma queda de 10% [Le Monde (1992)]. Na França observou-se um fenômeno similar, ainda que em menor magnitude [Vauban (1990)]. Sobre a relação entre flexibilidade e essa tendência a polarização de rendas nos EUA, consultar Harrison & Bivestone (1990).*

integração. O grau desta última e a extensão da flexibilidade funcional dependem das especificidades de cada país ou região. No Japão se restringem às grandes firmas. Nos países nórdicos, Áustria e Alemanha, a integração faz parte de uma estratégia cooperativa mais ampla. Nesse sentido, as experiências nacionais são elucidativas sobre as divergências.

Nos EUA não existe nenhuma regulamentação sobre a participação ou consulta dos assalariados sobre a introdução de novas tecnologias. Exceto certos acordos no ramo de telecomunicações e automóveis,[64] as iniciativas para ampliar a participação dos trabalhadores não obtiveram nenhum apoio jurídico nem são consideradas nas negociações coletivas. Na Inglaterra não existe tampouco um marco legal que impulsione esses tipos de iniciativas, porém as mesmas são incluídas em certas negociações coletivas [OCDE (1989.a)]. Na Espanha, Portugal, Grécia e Suíça, a situação é similar à da Inglaterra, observando-se a ausência de um quadro jurídico, mas consideradas em algumas negociações trabalhistas.

Nos países que optaram por uma estratégia cooperativa, a situação é oposta. Na Suécia, por exemplo, desde meados dos anos 70 existe um marco legal pelo qual as empresas devem comunicar as

Tabela 10
Taxas de Desemprego e de Desemprego de Longa Duração–1989 – Em Percentual

Países	*Desemprego*	*Desemprego Longa Duracao**
Suécia	1,4	6,5
Japão	2,3	18,7
Grécia	3,1	52,4
Finlândia	3,4	6,9
Austria	4,3	13,1
Noruega	4,9	11,6
Portugal	5,0	48,3
Estados Unidos	5,2	5,7
Alemanha	5,6	49,0
Australia	6,1	23,0
Reino-Unido	7,1	40,8
Canadá	7,5	6,8
Bélgica	8,1	76,3
Países-Baixos	8,3	49,4
Dinamarca	9,4	25,9
França	9,4	43,9
Itália	10,9	70,4
Espanha	16,9	58,5
Irlanda	17,8	67,3

* Em percentual do desemprego total.

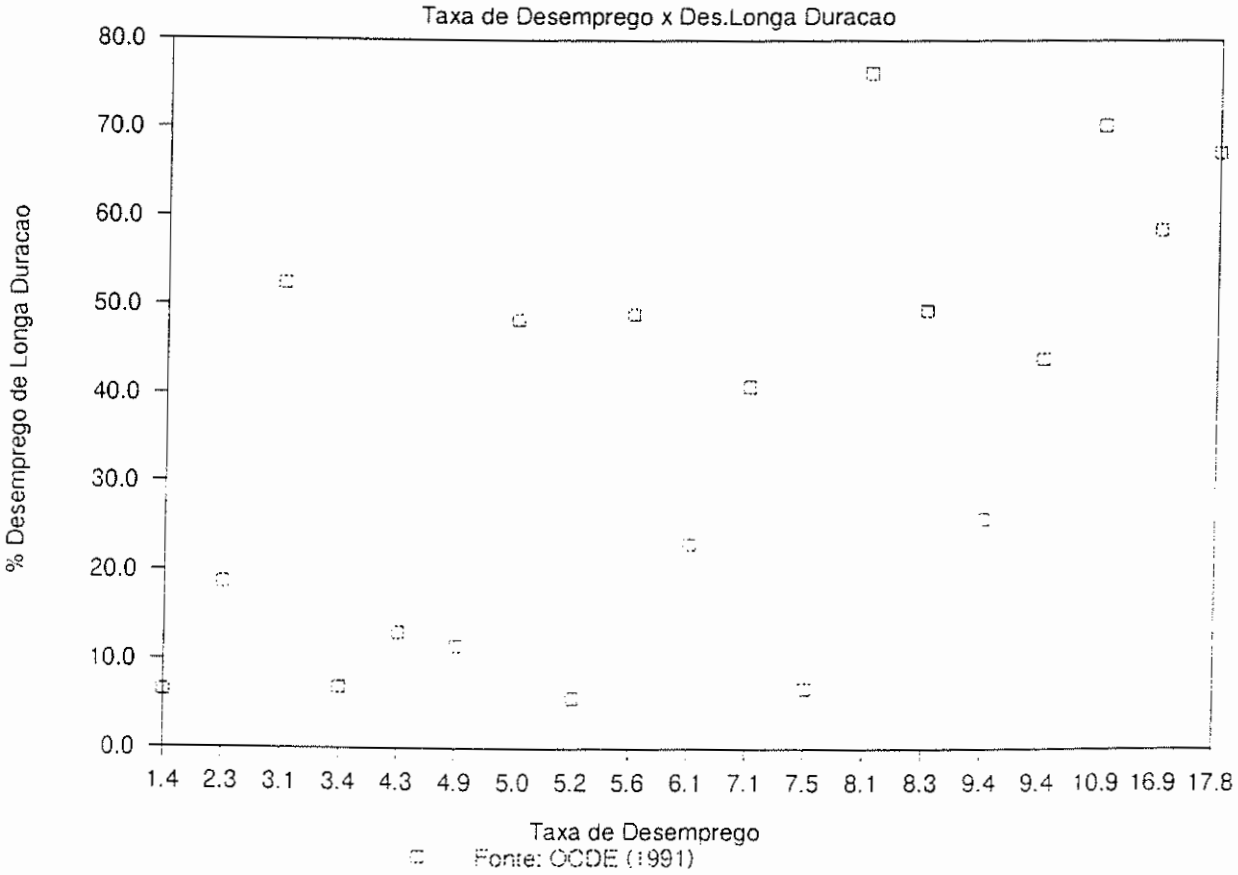
Fonte: OCDE (1991).

64 *Estamos nos referindo ao famoso acordo Saturno, realizado em 1985 entre a General Motors e o Sindicato Único do Automóvel (UAW), que ficou conhecido como uma tentativa de produzir uma "flexibilidade funcional norte-americana". O mesmo restou marginal e não chegou a constituir uma alternativa ao modelo japonês ou europeu (sueco ou alemão). Sobre o acordo Saturno, consultar Messine (1987) e Coriat (1990).*

mudanças tecnológicas e negociá-las com os sindicatos. Integrados por empresarios e representantes dos trabalhadores, diversos grupos foram desenvolvidos visando estudar as mudanças tecnológicas e seus impactos sobre as condições de trabalho. Na Alemanha essa participação também data dos anos 70 ainda que, na década seguinte, seriam introduzidas mudanças ampliando as consultas aos trabalhadores nas discussões sobre a introdução de novas tecnologias. Na Áustria a tendência foi similar, os marcos legais vigentes desde os anos 70 foram ampliados. Na Finlândia e na Holanda também existe embasamento jurídico que regulamenta a participação. No Japão a participação dos trabalhadores faz parte da própria lógica de funcionamento das grandes firmas.

Desta forma, observamos que a análise das conseqüências das diferentes experiências em termos de flexibilidade não se limita ao *trade-off* desemprego-inflação, como na macroeconomia do corporativismo. Se tanto a "flexibilidade concorrencial" como a "cooperativa" conseguiram, ao evitar o "dilema do prisioneiro", um bom gerenciamento dos choques de curto prazo, as estratégias para enfrentar a crise dos anos 70 tiveram desdobramentos que vão além do mercado de trabalho. A hierarquia na crescente internacionalização, a competitividade em nível mundial, a capacidade de planejar o investimento de longo prazo[65] e o grau de segmentação econômica e social também estarão determinadas pelas características da flexibilidade escolhida.

Grafico N° 3



65 *Sobre a estabilidade do investimento de longo prazo nas economias corporativistas, ver o artigo de Henley e Tsakalotos (1991).*

XII. Conclusões

Visando introduzir a discussão sobre o conceito de flexibilidade, na primeira parte do trabalho apresentamos suas diversas definições e os distintos espaços onde ela se manifesta. Tivemos oportunidade de salientar que os fatores comumente associados à ausência de "maleabilidade" do mercado de trabalho são aqueles que distanciam o funcionamento do mesmo dos modelos concorrenciais. Assim, "listar" as variáveis que introduzem algum tipo de rigidez supõe a existência de um sistema "ideal" que, na maior parte dos casos, seria aquele onde o livre jogo das forças de oferta e demanda pode-se exprimir de forma completa.

No transcurso do texto pretendemos salientar que essa forma de abordar a flexibilidade não inclui as dimensões tempo e espaço. Porém, toda a polêmica em torno da rigidez dos mercados de trabalho surge nos anos 70 com o advento da crise. A maior parte dos elementos, que a partir dessa época são vinculados à rigidez (sindicalização, *welfare-state*, salário-mínimo, etc.), eram comumente sinônimos da modernização de uma sociedade. Nesse aspecto as cifras são eloqüentes. No ciclo de crescimento 1960-68, a taxa média de crescimento anual da produtividade por ocupado foi de 4,1%. No ciclo de crescimento 1983-89, não obstante a desregulamentação dos mercados e o desenvolvimento de novas tecnologias, essa taxa atinge apenas 2,3%. Sem pretender aprofundar as origens dessa redução, cabe demandar-se como as economias "rígidas" dos anos 60 conseguiram aquela *performance*.

Distanciando-nos dessa visão concorrencial da flexibilidade, nossa linha de argumentação enfatizou a necessária correspondência entre os marcos legais e institucionais e os processos econômicos (em nível micro e macro). O que comumente se denomina "rigidez" é a manifestação dessa falta de correspondência e, *a priori*, a nenhum fator se pode atribuir a origem da falta de flexibilidade.

Se a polêmica surgiu no fim dos anos 70 foi justamente porque a crise manifestou um impasse estrutural. O contexto institucional e legal, que tinha sido adequado à etapa que estava em vias de esgotamento, mostrou-se incompatível com as novas modalidades que assumiam a organização do trabalho, as novas tecnologias e a globalização. Na perspectiva concorrencial, essa falta de correspondência foi imediatamente identificada com a presença de fatores que limitavam o suposto poder auto-regulador do mercado. Partindo de um modelo ideal, infinitamente flexível por definição, toda economia concreta deve ser avaliada em função desse parâmetro.

As propostas visando atingir esse modelo utópico generalizaram-se durante os anos 80. Porém, dois fatores circunscreviam sua implementação. Primeiro, as convenções herdadas e os processos sociais e políticos nos quais se inscreviam as mudanças determinaram a extensão dessas reformas. Segundo, os requerimentos das novas tecnologias, em nome das quais muitas vezes se propunha uma flexibilidade concorrencial, mostraram-se pouco compatíveis com um mercado de trabalho onde prevalecem a oferta e demanda.

Durante a década, a experiência foi mostrando que a flexibilidade concorrencial não era a única possível. Entretanto, o mais relevante foi que, nos anos 90, as economias que se tornaram os novos "modelos" conseguiram esse privilégio através de uma estratégia que adaptou condutas e instituições às novas formas de organização do trabalho onde as novas tecnologias conseguiram a maior eficácia. Essas economias atingiram uma articulação que se visualizou como uma outra flexibilidade.

ANEXO

Flexibilidade, Demanda Aleatória e Investimento: um modelo neoclássico.

O objetivo deste Anexo é mostrar que em um modelo neoclássico, na presença de uma demanda aleatória, o nível de investimento será maior, dada a flexibilidade no emprego.

Partimos de uma função de produção com dois insumos, capital e trabalho:

$$Q = Min \{aK, bN\} \qquad (1)$$

onde: Q = nível de produto; K = capital no período t; N = nível de emprego no período t ; a e b produtividades do capital e do trabalho respectivamente.

O capital do período t está em função do capital acumulado menos a taxa de amortização mais o investimento do período anterior:

$$K = I_{-1} + (1-c)\, K_{-1} \qquad (2)$$

onde: c = taxa de amortização; I_{-1} = investimento do período anterior.

Para que a produção seja positiva, o lucro unitário deve ser também positivo:

$$p \geq w/b + q_{-1}/a \qquad (3)$$

onde: w = salário; q = preço do capital e p = preço do produto.

A firma escolhe a capacidade de produção (Q^a) e são determinados o nível de emprego, do capital e do investimento:

$$N = Q^a/b \; ; \; K = Q^a/a \; ; \; I_{-1} = Q^a - (1-c)\, K_{-1} \qquad (4)$$

Dado que $N=Q^a/b$ e $K=Q^a/a$, a demanda de ambos os fatores é rígida. Aquela foi determinada em função de Q^a e não em função da demanda dirigida à firma.

Dada essa capacidade de produção escolhida pela firma, a produção efetiva será dada por:

$$Q = Min \left\{ D ; \; Q^a \right\} \qquad (5)$$

onde: D = Demanda.

O lucro total (L) estará dado por:

$$L = p\, D - w\, N - q_{-1}\, I_{-1} \qquad (6)$$

Tendo como referência a capacidade escolhida Q^a, duas situações se perfilam. Ou a demanda é inferior a essa capacidade ($D<Q^a$) e a firma observa uma ociosidade, ou aquela é igual ou superior à oferta potencial ($D< Q^a$).

Dadas essas duas alternativas, (6) torna-se:

$$L_1 = p\, D - w\, Q^a/b - q_{-1} \left(Q^a/a - (1-c)\, K_{-1} \right) \; se \; D < Q^a$$

ou (7)

$$L_2 = p\, Q^a - w\, Q^a/b - q_{-1} \left(Q^a/a - (1-c)\, K_{-1} \right) se \; D \geq Q^a$$

Em (7) observamos que os custos independem do nível de demanda e estão em função (por (4)) da escolha de Q^a.

Como a demanda é aleatória, essa escolha de Q^a depende da esperança que maximiza o lucro:

$$\partial E(L) / \partial Q^a = 0 \qquad (8)$$

Q^* representará o valor da solução de (8). E(L) é dado por:

$$E(L) = P(D \geq Q^a) L_2 + P(Q^a < D) L_1 \qquad (9)$$

onde: P indica as probabilidades.

Sabendo que $P(D > Q^a) = 1 - P(D < Q^a)$, de (8) e (9) concluímos que:

$$P(D \geq Q^*) = \frac{w/b + q_{-1}/a}{p} \qquad (10)$$

A equação anterior nos diz que a capacidade escolhida deverá ser tal que a probabilidade de a demanda ser igual ou superior àquela é igual às razões entre os custos unitários e o preço. Lembremos, por outra parte, que quanto maior for a capacidade escolhida, menor será a probabilidade de não responder à demanda:

$$\partial P(D > Q^a) / \partial Q^a < 0 \qquad (11)$$

De (10) e (11) deduzimos que quanto maior é o preço, dados os custos, maior será a capacidade escolhida de equilíbrio (Q^*).

Para introduzir a flexibilidade no emprego, devemos mudar a demanda de trabalho que definimos em (4) para torná-la sensível ao nível de demanda. Assim, em caso de flexibilidade teremos que:

$$N = D / b \qquad (12)$$

O capital continua sendo rígido, a escolha é *ex-ante*. Todas as equações continuam as mesmas, exceto a definida em (7) (o lucro total), que agora será:

$$L_1 = p D - w D/b - q_{-1} (Q^a/a - (1-c) K_{-1}) \text{ se } D < Q^a$$

ou (13)

$$L_2 = p Q^a - w Q^a/b - q_{-1} (Q^a/a - (1-c) K_{-1}) \text{ se } D > Q^a$$

Se $D<Q^a$, o custo salarial depende da demanda. Maximizando a esperança do lucro, a solução vem dada por:

$$P(D \geq Q^*) = \frac{q_{-1}/a}{p-(w/b)} \qquad (14)$$

gora, resta provar que em caso de flexibilidade no emprego a capacidade de produção escolhida é superior à alternativa de rigidez. Levando em consideração (11), isso equivale a supor que:

$$\frac{w/b + q_{-1}/a}{p} < \frac{q_{-1}}{p - (w/b)} \qquad (15)$$

Algum trabalho algébrico na equação anterior permite chegar a:

$$(p - (w/b) - (q_{-1}/a)) \, w/b > 0 \qquad (16)$$

Como o lucro é positivo ($p > w/b + q_{-1}/a$), por hipótese [ver (3)], (16) é verdadeira. Ou seja, a capacidade de produção escolhida, no caso de flexibilidade no emprego, será superior à alternativa de emprego rígido.

Bibliografia

AGLIETA, M. *Regulation and Crisis of Capitalism.* New York, MonthlyReview Press, 1982.

AKERLOF, G.A. The Market for Lemons: quality, uncertainty and the market mechanism. *Quarterly Journal of Economics*, v. 84, 1970.

AOKI, M. Toward an Economic Model of the Japanese Firm. *Journal of Economic Literature*, mar.1990.

ARROW, K.J. Statistics and Economic Policy. *Econometrica*, Oct. 1953.

----- Uncertainty and Welfare Economics of Medicalcase. *American Economic Review*, v. 53, 1963

ATKINSON, J. Flexibility Planning for an Uncertain Future. *Manpower Policy and Practice.* v.1, summer, 1985.

AVER, P.; BUCHTEMAN, C.F. La Dérégulation du Droit du Travail. In: *Croniques Internationales du Marché du Travail et des Politiques d'Emplor.* 1986-89.Paris, La Documentation Française, 1990.

BENASSY, J.P. *Macroéconomie et Théorie du Déséquilibre.* Paris, Dunod, 1984.

BLANCHARD, O. J., et al. Employment and Growth in Europe: a two-handed approach. Paris, *Center for European Policy Studies*, 1985.(Papers, 21).

-----; SUMMERS, C.H. Hysteresis and the European: Unemployment Problem. NBER, 1986. (Working Paper, 1950).

BOYER, R. Les Salaires en Longue Période. *Economiet Statistique*, nº 10. Septembre 1978.

-----. Flexibilités des Marchés de Travail. et/ou Recherche d'un Nouveau Rapport Salarial? Paris, CEPREMAP, 1985. (Document de Travail, 8522).

-----. (ed.) *La Flexibilité du Travail en Europe.* Paris, La Découverte, 1986a.

-----. Rapport Salarial, Croissance et Crise: unedialétique cachée. In:____. La flexibilité de travail en Europe: Paris, la Découverte, 1986b.

-----. Informatisation de la Production et Polyvalence ou Comment une Flexibilité Peut en Ca-cher une Autre. *Formation et Emploi*, nº 14, Avr/Juin, 1986c.

-----. La Théorie de la Régulation. Une Analyse Critique. Paris, La Découverte, 1986d.

-----. New Directions in Management Practices and Work Organisation: general principles and national trajectories. Paris, CEPREMAP, 1989. Mimeografado.

-----. The Capital - Labor Relations in OECD Coutries: from the fordist "Golden Age" to con-trasted national trajectories. Paris, CEPREMAP, 1990. (Document de Travail, 9020).

BRANSON, W.H. ; ROTEMBERG, J.J. International Adjustment with Wage Rigidity. *European Economic Review*, nº 13, May, 1980.

BRUNO, S. La Flexibilité un Concept Contingent. In: MARVANI, M.; REYANUD, E; ROMANI, C. eds. La fléxibilité en Italie. Paris, Syros alternatives, 1989a.

-----. Fléxibilité Microéconomique et Rigidité Macroéconomique: quelques remarques à proposdes

anticipations et de la dynamique del'offre globale. In Cohendet, P.: Llerena. P.ed. Fléxibilité, information et décision. Paris, Economica, 1989b.

CALMFORS, L.; DRIFFIL, J. Economic Policy. v. 6, p.14-47, Apr. 1988.

CHAN-LEE, J.H.;COE, D.T.; PRYWES, M. Mutations Micro-Economiques et Désinflation Salariale Macro-Economique dans les Annéos 80. Revue Economique de L'OCDE, nº 8, Printemps, 1987.

CLAIRMONTE, C.F. Tokyo Insensible aux Sir nes Néolibérales. *Le Monde Diplomatique*, Mani re de Voir, nº 12, 1991.

COE, D.T. Salaires Nominaux, Taux de Chômage Non-Inflationniste et, Fléxibilité des Salaires. *Revue Economique de l'OCDE*, nº 5, Automne, 1985.

COHENDET, P.; LLERENA, P. Fléxibilités, Risque et Incertitude dans la Théorie de la Firme: un survey. In: eds. Fléxibilité, information et décision. Paris, Economica, 1989.

----- eds. Fléxibilité, Information et Décision. Paris, Economica, 1989.

CORIAT, B. L'Atelier et le Robot. Paris, Cristian Bourgois, 1990.

COURVIS, R. Le Comportement d'Indexation des SalairesC'estil Modifié depuis 1982? Prévision et Analyse Economique, v. 6, nº 3, oct. 1985.

EMERSON, M. Regulation or Deregulation of the Labour Market. *European Economic Review*, v. 32, 1988.

FLANAGAN, R.J. Le Chômage, un Probl me d'Embauche. *Revue Economique de l'OCDE*, nº 11, Automne, 1989.

GAZIER, B. *Economie du Travail et de l'Emploi*. Paris, Précis Dalloz, 1991.

GRJEBINE, A. *La Politique Economique ou la Matrise des Contraintes*. Paris, Editions du Seuil, 1991. (Collection Points).

HARRISON, B.; BIRESTONE, B. *Cambridge Journal of Economics*, v. 14, nº 3, p.351-373, Sept. 1990.

HART, R.A. *The Economics of Non-Wage labor Costs*. London, George Allen and Unwin, 1984.

HENIW, P. ed L'Indexation des Salaires. Paris, 1987.

HENLEY, A.; TSAKALOTOS, E. Corporatism, Profit Squeeze and Investment. *Cambridge Journal of Economics*, v. 15, nº 4, Dec. 1991.

HUSSON, M. Dynamiques Comparees de l'Emploi: La décennie 1979-89. Revue de l'IRES, nº 6, Printemps-Eté, 1991.

JALLADE, P. ed *L'Europe à Temps Partiel*. Paris, Economica, 1982.

JUILLARD, M. The Regime of Intensive Accumulation of the Post-War: the case of France and the U.S. New School of Social Research/Department of Economics, 1989. Mimeografado.

KNIGHT, F.H. Risk, Uncertainty and Profit. Boston, Houghton Mittlin, 1921.

LALLEMENT, M. Le Rôle du 'Corporativisme Societal' dans la Régulation Economique et la Gestion de l'emploi. *Problemes Economiques*, nº 2248, Sept., 1991.

LEBORGNE, D.; LIPIETZ.A. Deux Stratégies Sociales dans les Nouveaux Espaces Economiques. Paris, CEPREMAP, 1988a. (Document de Travail, 8911).

-----. New Tecnologies, New Modes of Regulation: some spatial implications. *Space and Society*, v. 6, nº 3, 1988b.

-----. Idées Fausses et Questions Ouvertes de L'Apr s-Fordisme. Paris, CEPREMAP, 1990. (Document de Travail, 9103).

LE COURRIER INTERNATIONAL. La Stratégie des Grands Constructeurs Japonais en Europe. Le Courrier International, nº 59-60, Déc.-Jan., 1991.

LE MONDE. Pauvreté en Hausse aux Etats-Unis. In: *Bilan Economique et Social 1991*. Paris, le Monde Dossiers et Documents, 1992.

LERAY, M.R. Le *Chômage de Longue Durée*. Paris, Conseil Economique et Social, 1991.

LINDBECK, A.; SNOWER, D.J.Job Security, work Incentives and Unemployment. *The Scandinavian Journal of Economics*, v. 90, nº 4, 1988.

LIPIETZ, A. L'Audace ou l'Enlisement. Paris, La Decouverte, 1985.

-----. Mirages et Miracles. Paris, La Découverte, 1986.

-----. Choisir l'Audace: une alternative pour le XXI siécle. Paris, La Découverte.

-----. Capital-Labor Relations at the Dawn of Twenty-First Century. Paris, 1991. Mimeografado.

MALINVAUD, E. Essaies sur la Théorie du Chômage. Paris, CalmanLevy, 1983.

MAROIS, W. Les Expériences d'Indexation Salariale dans le pays de l'OCDE. In: Heniw, P. ed. L'indexations des salaires. Paris, 1987.

MARVANI, M. REYANUD, E.; ROMANI, C. eds. La Fléxibilité en Italie. Paris, Syros Alternatives, 1989.

MESSINE, P. Les Saturniens. Paris, La Découverte, 1987.

MILLER, R.L.;WILLIANS, R.M. Unemployment and Inflation. The New Economies of the Wage-Price Spiral. West Publishing, 1974.

MOORE, H.L. Synthetic Economics. New York, Macmillan, 1929.

OCD. Le Défi du Chômage. Rapport aux Ministres du Travail, 1982.

-----. Perspective de l'Emploi. Paris, 1985a.

-----. Études Economiques: EE.UU. Paris, 1985b.

-----. Flexibility in the Labour Market: The Current Debate. OCDE. Paris, 1986a.

-----. Employment Outlook. Paris, 1986b.

-----. Ajustment Structurel et Performance del'Economie. Paris, 1987.

-----. La Flexibilité du Marché du Travail: Nouve-lles Tendences dans l'entreprise. Paris, 1989a.

-----. Économies en Transition: L'Ajustement Struc-rel dans les pays de l'OCDE. Paris, 1989b.

-----. Perspectives de l'Emploi. Paris, 1991.

OI,W. Labor as a Quasi-Fixed Factor. Journal of Political Economy, v. 70, nº 6, p.538-555, 1962.

OLIVEIRA, J.H. Oxford Economic Papers. v. 16, nº 3, p.321-332, Nov.1964.

PIORE, M.; DOERINGER, P. Internal Labor Markets and Manpower Analysis. D.C. Heath. Lexington.

-----; SABEL, C.F. The Second Industrial Divide: Possibilities of Prosperity. New York, Basic Books, 1989.

PORET, P. Les Salaires dans les Grands Pays de l'OCDE au Cours des Années 80: les comportements ont-ils changés? Economie et Statistique. nº 235, Sept.1990.

RAMOS, C.A. Agricultura e Inflação: a abordagem estruturalista. Rio de Janeiro, BNDES, 1987.

ROUILLEAULT, H. *Le Japon: croissance économique et relations du travail.* Paris, la Documentation Française, 1983.

ROUZAUD, C. Approches Théoriques Récentes du Chômage Imputable à l'Absence d'Ajustement du Salaire. Economie Appliquée, v. 39, nº4, 1986.

SACHS, J. Real Wages and Unemployment in the OECD Countries. *Brookings Papers on Economic Activity*, nº 1, 1983.

SALOP, S. A Model of the Natural Rate of Unemployment. *American Economic Review*, v. 69, 1979.

SCHOER, K. Part-time Employment Britain and West Germany. *Cambridge Journal of Economics*, v. 11, nº 1, 1987.

SCHWAB, L. L'Individualisation des Salaires. Cahiers Francais, nº 231, Mai-Juin, 1987.

STIGLER, G. Information in the Labor Market. *Journal of Political Economy*, v. 70, Oct., 1962.

STIGLITZ, J. Wage Determination and Unemployment in LCDs: the labor turnover model. *Quarterly Journal of Economics*, v. 88, 1974.

WARD, T. De la Crise Rampante à la Rupture: le RoyaumeUni. In: Boyer, R. ed. La fléxibilité du travail en Europe. Paris. la Decouverte, 1986.

WILLINGER, M. Fléxibilité et Valeur de l'Information. In: Cohendet, P.; Llerena, P. eds. Fléxibilité, information et décision.

VAUBAN, C. Les Inegalités des Années 90. Paris, Le Monde, 1990.