

RELAÇÕES DE TRABALHO E OS REGIMES CONTEMPORÂNEOS DE EMPREGO NA ESPANHA E NO BRASIL: UM BREVE PARALELO¹

Márcia Costa*

Resumo

Desde meados dos anos 1970, os países desenvolvidos vêm experimentando processos intensos de transformação de seus mercados de trabalho e de suas instituições de seguridade social como meio de debelarem a crise econômica e ajustarem-se às cambiantes demandas da competitividade internacional. Os chamados empregos atípicos são expandidos, num processo em que direitos são reduzidos ou retirados. Este artigo discorre sobre como a política liberal de flexibilização dos mercados de trabalho afeta e modifica as relações de trabalho na Espanha. Se ela avança na Europa, arrefecendo o poder das forças sociais que consolidaram as instituições protetoras do trabalho e pressionando o desmonte dessas instituições, seu poder de desagregação foi muito mais duramente experimentado naquele país devido a sua mais tardia democratização. O artigo também faz um paralelo com as instituições do mercado de trabalho no Brasil, outro país de tardia democratização, e cuja história em muitos aspectos converge com aquela que marcou a institucionalização do trabalho na Espanha. Com base em análise da literatura, argumento que as mudanças recentes no mercado de trabalho em ambos os países têm sido experimentadas sob a égide de um modelo de capitalismo flexível, que fundamenta suas iniciativas de ajuste competitivo na quebra do compromisso com o emprego e na baixa valorização da força de trabalho.

Palavras-chave: Relações de trabalho. Espanha. Brasil.

Labor Relations and the Contemporary Employment Regimes
in Spain and Brazil: a brief parallel

Abstract

Since the mid-1970s developed countries have been experiencing dramatic changes in their labor markets, and social security institutions have been adjusting themselves accordingly in an attempt to overcome the economic crisis and adjust to the demands of the international competitiveness. The result of these changes is the growth of the so-called atypical jobs in which labor rights are reduced or withdrawn. This article discusses how the liberal policy of labor market flexibility is affecting and changing labour relations in Spain. If it grows in Europe weakening the social forces that consolidated labor rights and dismantle the market structure, its power has been much more severely experienced in Spain due to its late democratization. The article also makes a parallel with the institutions of the labor market in Brazil, another country of late democratization whose history in many aspects converges with that of Spain. Based on a literature review and considering the importance of the historical, cultural and political specificities of each context, I argue that labor market changes in both countries have been played out following a model of flexible capitalism in which competitive adjustment initiatives are based on breach of employment commitment and low wages.

Keywords: Labor relations. Spain. Brazil..

¹ Agradeço a Fundación Carolina que através do Programa de Formação Permanente financiou minha visita à Espanha e permitiu a realização da pesquisa que originou este artigo. Agradeço, também, aos professores dos Departamentos de Sociologia e Educação da Universidade Federal da Paraíba – UFPB. Endereço: Av. Odilon Coutinho, 191/606. João Pessoa/PB. CEP. 58.045-120. E-mail: marciakosta@hotmail.com

*Doutora em Sociologia pelo Instituto Universitário de Pesquisa do Rio de Janeiro – IUPERJ. Professora e Pesquisadora do Programa de Pós-Graduação da Universidade Federal da Paraíba – UFPB. Endereço: Av. Odilon Coutinho, 191/606. João Pessoa/PB. CEP. 58.045-120. E-mail: marciakosta@hotmail.com

As transformações estruturais do capitalismo contemporâneo têm posto intensos desafios aos trabalhadores e aos governos no enfrentamento de um problema central que se acentua em todas as regiões: o desemprego e o crescimento dos regimes precários de emprego e trabalho. O neoliberalismo anglo-saxão apontou a saída da crise para um modelo de gestão flexível e de economia desregulamentada que logo se espalhariá para as outras economias, com a promessa de geração das novas jazidas de empregos. Onde elas medraram, não sem sofrer os refluxos da instabilidade econômica, foram marcadas pela pecha do trabalho inseguro e barato, que os analistas passaram a chamar de empregos atípicos. Em praticamente todas as economias industrializadas, as mudanças têm sido focadas na desregulamentação dos mercados de trabalho e no desmonte ou redução das políticas de seguridade social. Essas iniciativas puseram em xeque o padrão de assalariamento consolidado no Pós-Guerra. O emprego regular, de longa duração, com um mesmo empregador, assistido pelas conquistas da barganha coletiva e por legislações trabalhistas e políticas públicas atinentes às metas de pleno emprego e de redistribuição social, cede cada vez mais lugar ao emprego instável, de curta duração, de baixos salários e minguadas contribuições sociais, de fraca capacidade de organização coletiva e disponibilizado para as empresas ao sabor de suas demandas e sob um tipo de gestão fortemente refratária a compromissos (DAÜBLER, 1994; BOYER, 1995; PRIETO, 1999; KÖHLER, 1999).

Na *nova economia*, pois, a flexibilização dos recursos, num sentido que permita maior liberdade e mobilidade para atuação das empresas, é o eixo do discurso dominante que tem orientado e legitimado as estratégias de ajuste competitivo de países e empresas. No entanto, são as instituições do trabalho e da seguridade social que mais fortemente vêm sofrendo os ataques neoliberais na defesa de relações de troca livres e auto-reguladas pelo mercado. Esse avanço das políticas neoliberais é tanto mais complexo nas democracias sociais da Europa, onde o Estado Social foi mais forte e universalista, relativamente ao seu contraparte anglo-saxão. Ainda que tenham que ser consideradas as especificidades de cada país e de como as forças sociais resistem àquele avanço, as diretrizes da política de convergência dentro da União Européia se pautam nas iniciativas para tornar o mercado de trabalho mais flexível ou mais adaptável às demandas de competitividade das empresas. Essa política põe em xeque os fundamentos do pleno emprego e é tanto mais perversa, no sentido que atenta contra direitos, nos países onde as instituições do *padrão de assalariamento fordista* e do *welfare* jamais foram efetivamente consolidadas. Este artigo discorre sobre como a política liberal mais ampla de flexibilização dos mercados de trabalho afeta e modifica as relações de trabalho na Espanha. Se ela avança na Europa, arrefecendo o poder das forças sociais que consolidaram as instituições protetoras do trabalho e pressionando o desmonte dessas instituições, seu poder de desagregação foi muito mais duramente experimentado naquele país devido a sua mais tardia democratização.

A abertura política no final dos anos 1970 e a integração da Espanha à União Européia em meados da década seguinte constituíram dois momentos cruciais a pressionar as reformas institucionais e as iniciativas de adequação da economia espanhola a um ambiente internacional muito mais competitivo. A economia é reestruturada e põe-se em marcha uma série de mudanças institucionais no mercado de trabalho. Este texto estuda, pois, as principais mudanças no sistema de emprego espanhol e o configurar das forças sociais e políticas que as puseram em movimento. Contou-se, para isso, com a análise bibliográfica de uma literatura relativamente extensa, mas que de maneira alguma esgota a variedade das análises sobre as intensas transformações vividas pela economia e sociedade espanhola nos últimos 30 anos. Minha intenção é destacar a forte tendência de precarização dos regimes de emprego neste país e o espaço de atuação dos trabalhadores na sua luta por ampliar ou preservar direitos. Em sintonia com a maio-

ria dos autores estudados, é possível dizer que as mudanças no mundo do trabalho têm sido experimentadas sob a égide de um modelo de capitalismo flexível, que fundamenta suas iniciativas de ajuste competitivo na quebra do compromisso com o emprego e na baixa remuneração/valorização de sua força de trabalho. Mas esse modelo sofre os reveses das pressões sociais dos grupos mais duramente afetados, que lutam pela reversão das medidas de flexibilidade e pela expansão de direitos.

Mercados de Trabalho mais Flexíveis, Empregos mais Precários: o debate contemporâneo sobre as mudanças no mundo do trabalho

As três décadas que se seguiram ao pós-Segunda Guerra Mundial marcam uma trajetória de crescimento econômico dos países desenvolvidos sem paralelo na história do capitalismo. Esse crescimento foi possível graças à construção de um consenso político-social que reconheceu o conflito de classe e ordenou as bases de sua regulamentação sob a égide de uma política de pleno emprego. O padrão produtivo-social, que os teóricos da escola da regulação francesa chamaram de *regime de regulação fordista*, tinha como princípio a regulação dos conflitos e interesses de classe por meio da intervenção do Estado, na garantia do direito de representação e de proteção social dos trabalhadores. Tal regime se assentava em três pilares básicos: 1) no reconhecimento dos sindicatos e de sua liberdade para realizar barganha coletiva; 2) na institucionalização de leis trabalhistas e previdenciária/social mínimas; e 3) na criação de uma massiva distribuição de renda via políticas públicas de acesso à saúde, educação, provisão de pensões, seguro desemprego etc. O emprego passava, assim, a ser regulado não mais pela lógica exclusiva das liberdades de mercado, mas pela interferência política dos sindicatos, das legislações trabalhistas e da subvenção à cidadania.²

A experiência concreta de institucionalização desse padrão produtivo-social nas economias desenvolvidas variou conforme o maior ou menor grau de intervenção política das forças sociais no mercado, mas foi por meio dessa intervenção que elas puderam, embora com características nacionais distintas, construir uma matriz estrutural comum de regulação social. Por meio dela, o emprego regulado, as metas do pleno emprego e uma dinâmica sempre crescente de universalização e melhora da seguridade social constituíram as bases fundamentais da barganha coletiva e da política econômica e social dos diversos governos (BOYER, 1995; HARVEY, 1994; MEDEIROS, 1994; OLIVEIRA, 1994; MATTOSO, 1996; DEDECCA, 1997; PRIETO, 1999).

Esse padrão de regulação social vem sendo questionado desde meados da década de 1970, quando a economia mundial entra em crise, abalada pelas pressões da competitividade internacional, e entra em cena uma ideologia neoliberal que postulava a redução do papel do Estado na economia e a desregulamentação dos mercados de trabalho. Com taxas de desemprego crescentes e sindicatos acudados, a flexibilização dos direitos do trabalho passava a dar o tom das iniciativas de reforma institucional em todos os países. A flexibilidade foi reivindicada, sobretudo, na remoção das restrições legais à contratação por tempo determinado ou em regime de trabalho parcial, na adoção de jornadas de trabalho mais flexíveis e numa remuneração mais vinculada aos resultados da empresa e ao desempenho individual dos trabalhadores (DEDECCA, 1997; PRIETO, 1999; KÖHLER, 1999).

Na literatura especializada, já há um consenso quanto ao fato de que determinadas regiões ou países vêm seguindo uma trajetória de flexibilidade centrada na idéia de que os mercados de trabalho devem ser auto-regulados e os Estados mais austeros em seus gastos sociais. A Inglaterra e os Estados Unidos, ambos

² *Uma discussão mais detalhada sobre as bases do regime de regulação fordista e seu processo de desmonte no pós anos 70 pode ser encontrada em Costa (2007).*

mentores das políticas intervencionistas/*keynesianas* do pós-guerra, vêm desde meados dos anos 80 atacando violentamente as instituições do mercado de trabalho com as experiências mais radicais de liberalização e desregulamentação da economia, sobretudo, em sua capacidade de coibir e limitar a representação sindical (BOYER, 1995; DÄUBLER, 1994; RODRIGUES e RAMALHO, 1998; ANTUNES, 2000). E seu exemplo se dissemina mundo afora. Em Costa (2007), mostro como uma variante dessa alternativa vem sendo seguida pelo Canadá. Lá, a deterioração do *Minimum Standard Employment* e a dificuldade de os sindicatos ampliarem a sindicalização e o poder da barganha coletiva para os setores e atividades onde se ampliam os regimes de trabalho flexíveis vêm contribuindo para regulamentar a precariedade dos empregos naquele país. Nos Estados Unidos, berço do liberalismo, o processo tem sido ainda mais pernicioso (FANTASIA e VOSS, 2004; EHRENREICH, 2001). Nesses países, o número de trabalhadores abrangidos pelos contratos coletivos vem diminuindo consideravelmente, muitas categorias mais organizadas têm tido que fazer concessões de barganha, sobretudo dos benefícios sociais, e vêm ganhando espaço os regimes de emprego baseados no princípio do *employment-at-will*.

As sociais democracias da Europa Ocidental, embora não estejam imunes à ampliação desse padrão de flexibilidade, parecem seguir trajetórias mais defensivas de suas instituições disciplinadoras do mercado e de provisão da cidadania, talvez por conta mesmo dos movimentos históricos politicamente mais reivindicativos de sua força de trabalho. Mas é preciso considerar o configurar das forças em cada contexto. O poder de resistência às iniciativas de flexibilidade/desregulamentação do mercado de trabalho varia de país para país, embora a política econômica em todos eles tenda a pautar os ajustes em uma maior liberdade de mercado (KÖHLER, 1999; PRIETO, 1999).

É justamente esse o sentido das diretrizes da política de convergência econômica e social da União Européia para os países do bloco³. Em essência, tais diretrizes apostam nos avanços das iniciativas para tornar o mercado de trabalho mais flexível ou mais adaptável às demandas de competitividade das empresas, pondo em xeque os fundamentos da estabilidade dos vínculos de emprego e da norma salarial coletivamente barganhada e protegida da corrosão de seu poder de compra. O modelo dinamarquês de *flexiseguridade* aparece, assim, como modelo de inspiração. Sua característica central é permitir que as empresas tenham total liberdade para contratar e se desfazer de força de trabalho ao sabor das oscilações econômicas ou de suas estratégias produtivas. O problema é que esse modelo deve vir apoiado por um sistema de seguridade social universal e elevado, capaz de cobrir as deficiências do mercado no campo da formação da força de trabalho e da proteção social (políticas massivas de treinamento, qualificação e reciclagem profissional, uma generosa provisão pública de seguro desemprego etc.) que muitos países não são capazes de oferecer por conta da crise do Estado Social (ARTILES, 2008; ROSANVALLON, 1997).

Em todos os contextos, o desemprego em massa aparece como fator catalisador das mudanças no mercado de trabalho e nas políticas de seguridade social. O Estado se retira ou retrai sua capacidade de regular a economia e as relações de trabalho, numa resposta às crescentes pressões das empresas por maior liberdade e autonomia na gestão produtiva e nos termos do trabalho. Governos, empresários e o próprio movimento sindical, sob o peso de não acompanhar as mudanças e ser apontado como "dinossauro da era fordista", apostam na flexibilização dos regimes de emprego como alternativa para gerar as "novas jazi-

³ O tratado de Maastrich, que sinaliza as diretrizes da integração econômica, é pautado na política ortodoxa do controle monetário e da austeridade fiscal. O Livro Branco de Delors, o famoso documento da comunidade européia, que assenta as bases de um projeto comum de desenvolvimento capaz de incrementar a competitividade econômica da região com a criação massiva de empregos, defende abertamente a desregulamentação do mercado de trabalho para a criação de empregos mais flexíveis e menos onerosos. Ver, por exemplo, Barquero, (1999); Artiles (2008); e <http://www.gipuzkoa.net/esparru/cast/tyacim01.html>.

das de emprego”, numa lógica que vincula emprego a crescimento econômico e melhoria da competitividade empresarial (KÖHLER, 1999; PRIETO, 1999). Por outro lado, a integração econômica não veio acompanhada da integração social e das normas das relações de trabalho, embora países como Espanha tenham dado saltos significativos no campo de suas políticas sociais. Ao que parece, e ainda partilhando das discussões de Köhler, o que se destaca como tendência mais convergente em todos os países é o avanço das iniciativas, *de jure et de facto*, de flexibilizar o mercado de trabalho num sentido que atenta contra direitos. Mesmo nos países que gozam de uma mais elevada institucionalização e democratização das relações de trabalho, como é o caso das sociais democracias do norte da Europa, as mudanças têm pressionado pela redução da estabilidade dos vínculos e por uma maior descentralização da barganha coletiva. Essas mesmas pressões por ajuste competitivo, que centram suas estratégias na redução dos custos sociais e do trabalho, assumem proporções muito mais avassaladoras do tecido social nos países de mais fraca tradição democrática ou de baixa institucionalização dos conflitos e do mercado de trabalho.

Em toda a Europa, no entanto, embora seja importante considerar as especificidades, e dentre elas sobressai o significativo elemento diferenciador do papel do Estado Social, é crescente a polarização dos mercados de trabalho. A integração monetária, com suas subjacentes políticas de contenção de gastos públicos e controle inflacionário; a flexibilidade salarial - os salários de há muito deixaram de ser indexados ao custo de vida e tendem a ser cada vez mais diferenciados e individualizados, oscilando ao sabor dos ganhos de produtividade das empresas; a flexibilidade da jornada, introduzindo variabilidades de horário sempre como resposta às demandas das empresas e traduzindo-se em maior intensificação do trabalho e mais confusão e invasão do tempo do trabalho no tempo de vida das pessoas (TORNS *et al.*, 2008); e a flexibilidade nas formas de contratação, que tornam os trabalhadores tanto mais descartáveis quanto mais baratos, parecem aos poucos estar se convertendo no mecanismo predominante de ajuste competitivo na região (KÖHLER, 1999; PRIETO, 1999; PRIETO, 1999a).

Assim, são expandidos os chamados empregos atípicos, que têm em comum os vínculos instáveis (*part-time*, temporários, casuais), baixa qualificação e salários, e fraca organização sindical, predominantemente ocupados pelos trabalhadores imigrantes, pelas mulheres e pelos jovens. Por outro lado, e esta parece ser a questão mais crítica, se o crescimento dos empregos precários reforçam a segmentação dos trabalhadores e a diferenciação de suas condições de trabalho, eles incidem negativamente, também, sobre sua capacidade política de reverter tal processo. Os sindicatos têm seu poder de organização e mobilização reduzido, deixando o campo de luta mais aberto para as empresas definirem as normas da regulação do trabalho. Isso é sentido, de um lado, na tendência a uma maior descentralização da negociação coletiva para o âmbito das empresas e, de outro, na diminuição do contingente de trabalhadores cobertos por acordos ou convenções coletivas, sobretudo, daqueles empregados nas pequenas empresas, onde os sindicatos têm pouca penetração (KÖHLER, 1999; PRIETO, 1999).

O desemprego elevado e uma maior mobilidade do capital, também, explicam o fato de os sindicatos, em todas as partes, serem obrigados a fazer concessões nas negociações coletivas (moderação ou redução de salários em troca de manutenção do emprego, flexibilização das jornadas, troca de empregos fixos por temporários - este, como veremos, foi notoriamente o caso da Espanha), e tenham perdido poder político no campo da definição das políticas econômicas e sociais. As reformas neoliberais na França, na Alemanha ou na Itália, por exemplo, vão neste sentido (KÖHLER, 1999; PRIETO, 1999; 1999A; DOMBOIS, 1999; BOUFFARTIGUE, 1999; BIANCHI e GIOVANNINI, 1999).

Autores como Prieto (1999 e 1999a), Migueles e Prieto (1999) debatem sobre a necessidade de um novo marco analítico para entender e explicar essa nova realidade. A crise do emprego, do emprego sociopoliticamente regulado, é também a crise dos próprios fundamentos do modo de produção e valorização capitalista. É crise de uma ordem societal; aquela que se estabeleceu no pós 2ª Grande

Guerra e que tomava o emprego regulado, a tempo indefinido, protegido pela barganha coletiva e pela legislação social como o principal mecanismo integrador da sociedade. A partir desse mecanismo, os indivíduos puderam acessar não apenas os confortos da sociedade de consumo, mas a segurança de direitos cidadãos, portanto, de uma condição afluyente (GOLDTHORPE *et al.*, 1968) de trabalho e de vida independentemente das vicissitudes do mercado. O desmonte desse mecanismo e a ausência de um novo consenso que o substitua, sob uma lógica capaz de conciliar crescimento econômico e paz social (e ecológica, para chamar a nova ordem do dia) têm feito expandir os bolsões de pobreza, as situações de *anomia social* que ameaçam um retrocesso aos padrões da primeira revolução industrial.

Refletindo sobre a realidade francesa, mas que muito bem traduz as tendências e comportamentos em todas as partes, Castel (1995) muito bem nos lembra que tão problemático quanto o desemprego é a degradação do paradigma do emprego tradicional, base, inclusive, de sustentação dos programas de seguridade social do Estado. Mais que isso, e esse é um argumento originalmente encontrado em Polanyi (1980), as conseqüências das transformações no mundo do trabalho são sentidas não apenas na dimensão da produção e distribuição da riqueza; elas são mais problemáticas, por seus efeitos destrutivos, nas diversas dimensões de um modelo de socialização em que o trabalho (nos moldes do paradigma do emprego regular e regulamentado) aparece como principal elemento de integração social. Por meio dele, foram construídas as identidades coletivas que direcionaram o próprio conflito de classe e no qual os indivíduos encontram um sentido de pertencimento. Castel (1995, p. 519) atenta para a perda da função integradora da empresa, a grande unidade da economia. Se hoje ela ostenta o grande símbolo da competição e do sucesso, ostenta também o papel de uma “máquina de vulnerabilizar e de excluir”: o emprego, e o emprego com direitos e benefícios conquistados pela barganha política estão deixando de ser a referência.

Essas questões têm preenchido o debate contemporâneo sobre as mudanças no mundo do trabalho e, como já discutido, é importante considerar a realidade específica em cada contexto social. É o que eu procuro fazer na próxima seção tomando a Espanha como referência. Num contexto de maior competitividade global e integração econômica à Comunidade Européia, a Espanha, também, experimentou transformações profundas no seu mercado de trabalho, nas instituições que o regulam e na interação política entre os seus principais atores sociais. Sob que condições essas mudanças se deram e qual o seu impacto nas relações de trabalho? Como as tendências mais amplas de precariedade e flexibilidade laboral se afirmam nessa sociedade? A Espanha se insere, sobretudo depois da unificação européia, num contexto regional mais favorável aos investimentos econômicos, com forte direcionamento e orientação macro-econômica e normativa advindos de um conselho supranacional capitaneado por países mais ricos. Reforçando as questões levantadas: que estratégias mais amplas pautaram as suas iniciativas de reestruturação econômico-produtiva no sentido de buscar uma maior convergência com os parâmetros da União Européia? Qual a reação do trabalho organizado? Quais os principais efeitos das mudanças em sua dimensão social: a qualidade dos empregos e da seguridade e bem-estar social? É para a análise dessas questões que me volto agora.

Democracia e Crise: as principais mudanças estruturais e institucionais da Espanha pós-Franco

Nos últimos 30 anos, a Espanha passou por dois grandes processos de mudança: um de ordem interna, que se inaugura em 1977, após a morte de Franco, e que tem sua expressão máxima na pressão dos movimentos sociais pela democratização das instituições políticas do país; e outro, de ordem externa, e de forte influência no desdobrar das mudanças internas, que foi a sua integração à Comunidade Européia, em 1986. De lá para cá, a economia e o mercado de trabalho sofre-

ram importantes reformas na tentativa de responder aos contextos de forte crise recessiva (como os que se seguiram ao período de abertura política, marcado, sobretudo, pelo elevado desemprego) e às pressões da concorrência internacional⁴.

Até a década de 1970, o capitalismo espanhol se desenvolveu sob um regime de mercado protegido e sindicatos controlados. O Estado exercia papel central na coordenação da economia e na regulação das relações de trabalho, oferecendo aos trabalhadores algumas garantias legais (estabilidade no emprego, salário mínimo, regulação das jornadas etc.) em troca de ampla liberdade para as empresas organizarem o processo de trabalho. Por quatro décadas, a ditadura Franco governou com mão de ferro, banindo os sindicatos autônomos (o regime legaliza a estrutura vertical de sindicato único e federado, porém controlado pelo Estado) e reprimindo os movimentos sociais e as iniciativas grevistas, que pipocaram no país durante todo o período. O Estado franquista teve forte papel de intervenção não apenas na regulação da atividade produtiva e das relações de trabalho, mas atuou diretamente como produtor, gerando estruturas oligopolistas. A política de abertura ao capital estrangeiro, no início dos anos 60, com a vinda das multinacionais, vai dar o impulso para uma industrialização mais intensiva, embora de base tecnológica importada, para o consumo e para as primeiras, porém, inibidas iniciativas de negociação coletiva. Esse é também o período em que se inicia a atividade turística, que irá, nas décadas seguintes, se constituir num dos esteios econômicos do país.

A longa história de autoritarismo no campo político foi responsável pela construção de uma estrutura produtiva e social que autores como Toharia, (1986) e Köhler (1999 *apud* KÖHLER, 1995), caracterizaram como de um *fordismo não acabado* ou *semiperiférico*, fundado sob uma economia polarizada entre um setor minoritário de grandes empresas multinacionais e públicas, tecnologicamente mais avançadas, e uma massa de pequenas empresas, de baixo poder de capitalização, trabalho-intensivo e de baixa qualificação, e produzindo para o mercado interno. Sem grandes rupturas, exceto pela privatização das empresas públicas e pela consolidação de alguns grupos no mercado internacional, essa estrutura vai sofrer as pressões por modernização competitiva, nas décadas de 1980 e 90, encontrando no mercado de trabalho seu mais importante mecanismo de ajuste.

O chamado período de transição democrática foi marcado por reformas importantes no campo político e social, sobretudo, após a chegada ao poder do Partido Socialista, o PSOE, que governa entre 1982 e 1996. Nesse período, prevalece a política dos pactos nacionais, por meio da qual as centrais sindicais e outros movimentos sociais atuaram como fortes protagonistas no avanço de conquistas sociais e políticas importantes: expansão dos serviços públicos, com destaque para os investimentos no campo da saúde, da educação e da infra-estrutura urbana, e maior democratização das instituições políticas, especialmente, dos canais de interlocução com os empresários e com o governo. Esse é, portanto, o período em que o país experimentou significativos avanços no campo do *welfare-state*, da regularização do emprego e da redução das desigualdades de renda. No entanto, o resultado da *concertação política* e das conquistas da classe trabalhadora se mostraram contraditórias já mesmo sob o comando dos socialistas, que inauguraram uma série de reformas no estatuto do trabalho, cujo teor, como veremos, contrariava os interesses dos trabalhadores.

De fato, os ganhos no campo político e social se deram ao custo da flexibilização das regras do emprego e de uma política de pragmatismo neoliberal. O desafio prioritário era reverter as persistentes crises recessivas (1977-1984, 1991-1994) e o elevado desemprego, que em seu pior momento (1994) chega a

⁴ O pacto de Moncloa, de 1977, consolidou as diretrizes das principais mudanças no modelo político-social espanhol: reconhecimento de partidos políticos e sindicatos, reforma no mercado de trabalho, reforma tributária e nas políticas sociais. A primeira eleição democrática se realiza em junho daquele mesmo ano. Esse é um momento de posicionamento e legitimação dos atores sociais e da construção de um certo consenso político importante não apenas para preparar a Constituição, aprovada no ano seguinte, mas para referendar os acordos que permitiram as mudanças econômicas e no mercado de trabalho.

alcançar 24% da população economicamente ativa (SPANISH NATIONAL REPORT, 2005). A mais importante reforma no estatuto do trabalho, em 1984, que legalizava o contrato de trabalho temporário, visava atacar o problema do desemprego, mas abria o confronto direto das centrais sindicais com o governo. Essa medida, como aquela que reformava o sistema de pensões (1986) e a que legalizava, com maior permissividade, o emprego dos jovens (1988), denotavam uma reviravolta política mais para o centro-direita do governo socialista, afastando o Estado do seu papel de mediador do conflito de classe e de condutor da economia, passando estes a serem mais livremente conduzidos pelo mercado. As medidas de liberalização econômica (desatreladas de qualquer política industrial), iniciadas por Felipe Gonzáles, deram início a um extensivo processo de abertura de mercado, de privatizações de companhias estatais (telefonía, eletricidade etc.) e de desregulamentação do mercado de trabalho.

O Partido Conservador, o PP, chega ao poder, sem maioria no parlamento, em 1996, tendo, por isso, que dar uma certa continuidade à *política de concertação*, já abalada pelas reformas liberais. Buscava-se, então, um consenso em torno da necessidade de reduzir o trabalho temporário. Sua reeleição, com maioria absoluta em 2000, esvazia de vez o debate dos pactos sociais e faz radicalizar, de forma unilateral, as reformas no campo do trabalho, acirrando a confrontação com os sindicatos (greve geral em 2001 contra a redução no seguro desemprego e o endurecimento dos critérios para obtê-lo). As pressões sociais fazem o governo recuar, mas o rigor neoliberal passava a afetar as políticas sociais e de família (SPANISH NATIONAL REPORT, 2005). O retorno do partido socialista ao poder, a partir de 2004, foi marcado essencialmente pelas políticas de recuperação do emprego, e isso se deu mais pela expansão dos investimentos, sobretudo no setor imobiliário e de serviços, do que pela via de mudanças no estatuto ou nas políticas de emprego, ainda que o governo de José Zapatero venha também sendo caracterizado por alguma recuperação das políticas sociais e pelo crescimento das chamadas políticas ativas de emprego, sobretudo, as que remetem à formação/qualificação da força de trabalho. A crise financeira do final da década abalou drasticamente os investimentos e o nível do emprego, principal bandeira da campanha de Zapatero na reeleição de 2008. Mas vejamos, na prática, o sentido das mudanças estruturais e institucionais na economia e no mercado de trabalho espanhol desses últimos vinte e cinco a trinta anos.

○ que mudou no mercado de trabalho?

No espaço mais micro das estratégias empresariais, as mudanças políticas e institucionais impulsionaram a reestruturação produtiva das empresas (fechamento ou transferência de plantas, enxugamento de quadros, elevada subcontratação, inovações organizacionais etc.), desencadeando uma massiva redução do emprego e uma generalizada recorrência às estratégias de gestão fortemente centradas na flexibilidade externa e nos baixos custos do trabalho. Voltaremos a essa temática mais a frente, quando cuidarei das reformas específicas no mercado de trabalho. Por ora, vale assinalar que as mudanças na estrutura produtiva da economia espanhola levaram a um acentuado declínio da participação do emprego no setor primário (ele cai de 21% em 1976 para menos de 5% em 2006) e na manufatura (que declina de 27% para 16% no mesmo período). A drástica redução do emprego no campo, decorrente, sobretudo, de inovações tecnológicas, foi responsável por um significativo êxodo migratório para os principais centros urbanos, o que pressionou as ações do Estado na área da infra-estrutura. No setor secundário, tal mudança refletia não apenas uma reestruturação produtiva centrada na elevada flexibilidade externa do trabalho, mas a própria redução da atividade industrial por conta do baixo nível de competitividade do setor no cenário internacional. O emprego se deslocava, portanto, para a construção civil (a participação desse segmento sai de 10% em 1976 para 13% em 2006) que, a despeito de seu compor-

tamento cíclico, foi um dos grandes motores do crescimento econômico no período mais recente, e aqui cabe destacar a significativa ocupação do trabalho migrante. O setor de serviços, numa trajetória contrária àquela vivida pelo setor industrial, experimentou a mais intensa e contínua expansão - de 41% de participação no emprego, em 1976, para 66%, em 2006 (fontes extraídas fundamentalmente de BANYULUS *et al.*, 2008 e SPANISH NATIONAL REPORT, 2008).

Essas mudanças na participação do emprego setorial da economia espanhola evidenciam que o grosso do emprego que a economia vem criando nas últimas décadas se localiza na construção civil e nos serviços. Embora esses setores se caracterizem por uma ampla gama de atividades, inclusive as ligadas ao serviço público, portanto, de elevada heterogeneidade de condições de trabalho e salário, neles tradicionalmente predominam, sobretudo na esfera privada, os empregos mais precários, de mais baixa qualificação e salários e onde é bastante reduzida a intervenção sindical, os chamados *malos empleos*. Ortega (2008) apresenta estatísticas que estimam que 63% dos postos de trabalho criados na economia espanhola, entre 1996 e 2006, se enquadram nas ocupações consagradas como de baixa qualificação, por conseguinte, mais suscetíveis a sofrerem baixa remuneração⁵. Esse quadro de mudanças, que converge para a construção de um modelo de capitalismo flexível e de baixo custo salarial, se acentua com as reformas institucionais que o mercado de trabalho espanhol vem sofrendo desde 1984.

O marco da regulação das relações de trabalho do período democrático foi estabelecido pela Lei Estatuto dos Trabalhadores que, à época de sua promulgação, 1980, desempenhava um papel protecionista dos direitos dos trabalhadores (PRIETO, 1999; GUANTER e BARÓ, 1999). A partir de 1984, o Estatuto dos Trabalhadores sofreu reformas contínuas que passavam a imprimir um claro padrão de erosão dos direitos dos trabalhadores ao permitir maior liberdade de contratação para as empresas. A primeira grande mudança foi introduzida naquele ano através da medida que flexibilizava os contratos de trabalho, rompendo com o princípio da estabilidade ao regulamentar o trabalho temporário. Essa iniciativa traduzia a tentativa do governo de gerar empregos (os chamados Contratos Temporários para Fomento do Emprego) pela via do barateamento da contratação e permissividade da demissão em curto prazo (GUANTER e BARÓ, 1999; BAYLOS, 1999).

A criação de empregos, portanto, passava a justificar as medidas de flexibilização com redução dos direitos do trabalho, num cenário de drástica destruição de postos de trabalho, provocada pela reestruturação da economia. Esta passava a legitimar as reformas trabalhistas implementadas tanto pelo governo de esquerda quanto pelo governo conservador, ao longo das décadas de 1980 e 90. Nos documentos oficiais, o arrazoado do discurso dominante se repetia, bem à tônica do que se esbravejava no cenário internacional: flexibilizar as regras do trabalho como meio de propiciar maior competitividade para economia, e, portanto, adequá-las às cambiantes demandas e estratégias das empresas (BAYLOS, 1999; ARTILES, 2008). Em outras palavras, tal política entendia que o emprego adviria como subproduto do crescimento econômico, não mais de uma política pública e social de corte *keynesiano*, e este crescimento deveria ser buscado respeitando os imperativos de flexibilidade da economia internacional. O grande problema desse padrão de competitividade são os elevados custos sociais da quebra do compromisso com o emprego e do estabelecimento de um padrão de emprego de baixa remuneração, sobretudo, quando também é fraca a subvenção pública da seguridade social, como é o caso da Espanha, se comparada aos países mais ricos da Comunidade Européia.

Por outro lado, cabe destacar a influência do segundo processo de mudanças vivido pela sociedade espanhola antes mencionado: a integração da Espanha à União Européia acontece condicionada à introdução de mudanças estruturais na

⁵ O autor destaca dentre os empregos desqualificados e mal pagos do terciário que têm crescido nos últimos anos: telefonistas e aqueles ligados ao capitalismo informacional, caixas, empregados do comércio, limpadores, transportadores, camareiros, reparadores, peões da construção civil etc.

economia e no mercado de trabalho sob diretrizes liberais explícitas. O tratado de Maastricht (1992) exigia forte disciplina sobre o déficit e a dívida pública, austeridade de política monetária e inflacionária (vale lembrar que a política ortodoxa de controle inflacionário se vale dos elevados custos sociais do desemprego), assim como forte pressão para mudanças institucionais na intervenção do Estado na economia: privatização, liberalização econômica e financeira, restrição dos salários como forma de conter inflação e gastos públicos, e reforma da legislação trabalhista e da seguridade social (SPANISH REPORT, 2005; BARQUERO, 1999).

O emprego temporário se converteu num dos problemas mais centrais e desestruturadores do mercado de trabalho espanhol. As empresas adotaram simplesmente a estratégia de converter contratos de trabalho fixos, estáveis e melhor remunerados em trabalho por tempo determinado, incerto, de muito curta duração, mais barato, ainda que como forma de cobrir postos de trabalho de natureza fixa (MIGUELES e REBOLLO, 1999; SERRANO *et al.*, 1999; RECIO, 1999; BAYLOS, 1999). O emprego temporário na Espanha se expandiu como em nenhum outro país da União Européia, chegando a alcançar 34,6% da força de trabalho ocupada em 2006 – a proporção era de 18,5% em 1987 (BANYULUS *et al.*, 2008). Essa forma de emprego deu impulso para uma reversão significativa na qualidade dos empregos criados; primeiro, porque legitimou o uso da flexibilidade externa, uma vez que veio associado a uma crescente rotatividade no uso da força de trabalho (SERRANO *et al.*, 1999); segundo, porque ampliou a segmentação do mercado de trabalho e a heterogeneidade das condições de emprego e salários. O propósito de sua legalização, criar empregos, não foi alcançado ou o foi de forma muito ambivalente. Alguns autores argumentam que a regulamentação do emprego temporário permitiu muito mais a formalização de empregos em condição irregular do que a criação de novos postos de trabalho (SERRANO *et al.*, 1999; ARTILES, 2008), ou que ela veio substituir a segmentação entre ocupados e desocupados por uma segmentação entre estáveis e temporários (BILBAO, 1999).

A reforma de 1988 no Estatuto dos trabalhadores – que introduziu o contrato de aprendizagem e permitiu a efetivação de contratos com salários abaixo do mínimo nacional para trabalhadores jovens em empregos temporários – e a reforma de 1994 – que, entre outras medidas, regulamentou as agências privadas de emprego temporário e o contrato de trabalho a tempo parcial, assim como ampliou as bases que justificavam a dispensa, sobretudo a dispensa coletiva por razões econômicas – reforçaram a possibilidade do uso do emprego temporário e representaram outros grandes indicadores da tendência de flexibilizar o mercado de trabalho, dotando as empresas de maior permissividade para reduzir os custos do trabalho. A reforma de 1988, estopim, inclusive, de uma greve geral que uniu as duas mais representativas entidades sindicais do país, a CCOO e a UGT, foi rechaçada pelo movimento, que pressionou o governo a incorporar medidas de seguridade social. A reforma de 1994, novamente conduzida com desacordo entre o governo socialista e as centrais sindicais, também culminou em greve geral. Discuto mais adiante as reações dos trabalhadores a esse contexto de reformas, mas vale desde já dizer que sua instauração não acontece sem enormes contradições e um certo nível de conflitividade, importante na contenção da própria intensidade das mudanças⁶.

Maior segmentação do mercado de trabalho: empregos mais precários

Produto concreto das mudanças institucionais e das estratégias empresariais na Espanha pós-regime democrático e pós sua integração à União Européia foi

⁶ Em vinte anos, foram diversas as iniciativas de reforma da legislação trabalhista espanhola que não cabe aqui detalhar e cuja análise está espalhada por copiosa literatura. Minha intenção é destacar o caráter de afronta aos direitos das principais mudanças e como elas promoveram um rebaixamento na qualidade dos empregos gerados pela economia.

que o mercado de trabalho sofreu uma maior segmentação com a massiva criação de empregos precários e instáveis. Guanter e Baró (1999, p. 262) argumentam sobre a consagração de um sistema de relações de trabalho claramente dualizado, marcado, por um lado, por um ordenamento mais protecionista para os trabalhadores mais estáveis (esse contingente diminui), contratados no regime de trabalho por tempo indeterminado, e, por outro, por um ordenamento bem mais liberal, mais débil em direitos, mais inseguro e instável dos trabalhadores contratados através das múltiplas modalidades de trabalho por tempo certo ou definido. Tal mudança, dizem aqueles autores, significava, na prática, perda importante de tutelas legais.

Essa segmentação do mercado de trabalho embute o fato de que o emprego temporário é usado de forma diferenciada, segundo setores da atividade produtiva e natureza da gestão empresarial (PRIETO, 1999). Ademais, é importante considerar que, estrategicamente, as empresas vêm preferindo desenhar postos de trabalho de natureza não estável (BILBAO, 1999; LORENTE, 2003). Isso implica reconhecer que o trabalho temporário é dominante onde sempre predominaram as características do chamado mercado de trabalho secundário: mais instável, de baixa qualificação e salários e ofertado pela miríade de pequenas empresas em que é fraca ou inexistente a presença sindical⁷. Implica reconhecer, também, que a ampliação da segmentação do mercado de trabalho reflete o impacto das mudanças setoriais no emprego – a terciarização da economia.

As estatísticas do trabalho são contundentes. Dos contratos fixos, segundo dados de 2004 (SPANISH NATIONAL REPORT, 2005), 8,9% são por tempo de trabalho parcial, uma proporção ainda bastante inferior à média entre os membros da União Européia-15 (18,6%), possivelmente explicada pela maior flexibilidade do trabalho temporário preferida pelos empresários espanhóis e que não encontra paralelo no resto da Europa. O emprego parcial é ocupado, em sua maior parte, por trabalhadores não qualificados ou de muito baixa qualificação, e escolhido, na maioria das vezes, não por voluntarismo, mas pela ausência de alternativa de um emprego de tempo completo (LORENTE, 2003).

A desregulamentação crescente do mercado de trabalho, também, vem modificando a relação entre trabalho legalmente protegido e aquele em que se negligencia ou simplesmente não se cumpre a legislação laboral, uma *zona gris* (SANCHIS, 2005) que se obscurece com o crescimento da imigração ilegal. O *trabajo negro*, segundo terminologia espanhola, abarca cerca de 20% dos ocupados (CALAVIA, 2008) e se concentra nas atividades de baixa ou nenhuma qualificação (construção civil, hotelaria, bares e restaurantes, serviços pessoais etc.) e numa esfera de trabalho importante para as famílias espanholas devido às carências do serviço público social – o emprego doméstico. Muitas mulheres imigrantes são ocupadas nos lares da Espanha para permitir que as espanholas conciliem vida familiar com trabalho assalariado⁸.

Os indicadores dos *malos trabajos* do sistema de emprego da Espanha são, também, encontrados: no campo das extensas jornadas, na mais absoluta das vezes definidas unilateralmente pelas empresas (1/3 dos trabalhadores espanhóis trabalham em jornadas que fogem ao padrão típico – final de semana, trabalho noturno, horas-extras); na redução do tempo no emprego – 45% dos contratos temporários duram menos que seis meses; dos elevados índices de acidente no trabalho – a Espanha aparece no topo das estatísticas da U.E-15; e nos baixos salários – o trabalhador com contrato de duração determinada recebe em média um salário 35% inferior ao que recebe um trabalhador por tempo indefinido,

⁷ Vale ressaltar que 75% das empresas espanholas são consideradas pequenas empresas, constituídas de menos de 10 trabalhadores (INFANTE, 2008).

⁸ O trabalho negro sempre teve um peso significativo na economia espanhola. A norma do emprego assalariado, regulado, da era Franco, dificilmente ultrapassou os 70% da população ocupada (PRIETO, 1999). Essa realidade parece reforçar os argumentos de que a flexibilidade via empregos temporários serviu mais para regularizar empregos, sob um patamar de proteção e direitos inferior, do que para gerar efetivos novos postos de trabalho.

e uma considerável parcela, ou seja, 13% dos trabalhadores, recebe salários inferiores ao patamar que os analistas consideram abaixo da linha de pobreza (BANYULUS *et al.*, 2008; SPANISH NATIONAL REPORT, 2005; RECIO, 1999). Esses indicadores nos falam da insegurança, das precárias condições de trabalho e da incerteza da relação de emprego, uma realidade que é vivida de forma diferenciada pelas diversas categorias da população trabalhadora. Ser homem, mulher, jovem, imigrante, velho introduz diferenças no modo como esses grupos sociais se distribuem e experimentam a relação de emprego. Ademais, a relação entre essas categorias se constrói, também, no espaço social extra-laboral, respondendo a uma lógica e dinâmica relativamente autônomas (PRIETO, 1999). O caso das mulheres representa um capítulo à parte. Se, nos últimos 30 anos, elas vêm ampliando consideravelmente sua participação no mercado de trabalho (sua entrada massiva se dá num período de crise), tal participação se efetiva sob parâmetros mais instáveis e precários: em 2004, 37% delas ocupavam empregos temporários e 22% estavam envolvidas com empregos *part-time*. Mas a proporção das mulheres no mercado de trabalho (40% dos ocupados) ainda é significativamente desigual, a despeito de elas possuírem mais anos de estudo do que os homens, e bem inferior ao registrado nos países de União Européia-15 (BANYULUS *et al.*, 2008; SPANISH NATIONAL REPORT, 2005). Embora elas ocupem, também, uma fatia dos postos mais estáveis e qualificados no setor público, a vasta maioria trabalha em atividades de baixa ou nenhuma qualificação no setor de serviços privados, o que contribui para reforçar as diferenciações no interior dessa categoria social, gerando, como atenta Prieto (1999), uma clara dicotomia no emprego feminino, quer se trate de mulheres empregadas no setor público (tipicamente estável, de elevada qualificação formal e salários relativamente altos), ou no setor privado (com empregos precários, baixo reconhecimento profissional e baixos salários).

A precariedade das condições de emprego que marca a entrada das mulheres no mercado de trabalho fortalece as diferenciações e as desigualdades de gênero, sobretudo quando se considera que ainda predomina na Espanha o modelo familiar tradicional, cuja divisão sexual das tarefas domésticas sobrecarrega as mulheres com a dupla jornada de trabalho. Diferentemente de outros países da União Européia, as mulheres espanholas não contam, ou contam muito limitadamente, com o suporte das políticas sociais do Estado (afastamento subsidiado, de longo prazo, do mercado de trabalho, para terem filhos; creche; assistência aos dependentes etc.); e, como já dito, as mulheres imigrantes desempenham, pela via do mercado, um papel importante nesse suporte. As demandas pelas chamadas *políticas de reconciliação* (das atividades produtivas com as reprodutivas), uma das bandeiras de luta atual do movimento sindical e feminista na Espanha, permanecem, assim, longe de serem concretizadas.

Os jovens, também, sofrem mais duramente as mudanças no mercado de trabalho e a crise do emprego. Segundo dados do Spanish Report (2005), a proporção dos jovens entre 25 e 29 anos que ocupa empregos temporários atingia 44% do total dos ocupados em 2004. Essa proporção salta para mais de 65% entre os que têm menos de 25 anos. Dentre os desempregados nesta última faixa, eles representavam 21%, realçando o fato de que o emprego, e muito mais especificamente o emprego dos jovens, constitui um dos problemas centrais da sociedade espanhola (e da européia como um todo) na atualidade. Em outras palavras, isso quer dizer que os jovens enfrentam situações de trabalho instáveis que muito dificilmente os facultam alcançar um emprego permanente ou com alguma perspectiva de carreira. Ao contrário, parece predominar as trajetórias errantes entre emprego precário e desemprego. Pensando para além dos números, essa é uma das faces mais cruéis do modelo de emprego flexível, porque ele praticamente aniquila a possibilidade de planejamento na vida das pessoas. Serrano *et al.* (1999) trazem a idéia de um "*pacto intergeracional*", pelo qual os mais jovens estariam pagando a conta dos direitos mantidos pelos mais velhos, mais capazes de se organizar politicamente. O argumento é mais refinado, mas vai ao encontro das teses que defendem que esse modelo de emprego flexível vem se sustentando na Espanha, sem resvalar em conflitos sociais mais graves, porque conta com

os recursos dos mais velhos, ou da família (pais que oferecem a possibilidade de prolongamento dos estudos dos filhos, avós que assistem as crianças, filhos que prolongam a idade adulta e ativa na casa dos pais), numa dinâmica em que os jovens adiam ou simplesmente têm negada sua possibilidade de emancipação⁹.

O suporte da família é, também, central quando observamos os impactos do modelo de emprego flexível sobre a política social do Estado. A Espanha desenvolveu no período do regime ditador uma estrutura e política de bem-estar ao molde do modelo mediterrâneo (SPING-ANDERSEN, 1993), ou seja, como o Estado fornecia uma muito fraca estrutura de serviços sociais públicos, a família exercia um papel central no seu provisionamento. O regime democrático não conduz a uma ruptura com esse modelo, mas as pressões sociais por mais equidade e expansão dos direitos cidadãos o faz avançar com a expansão dos serviços públicos e da infra-estrutura urbana¹⁰. No entanto, e contraditoriamente, as pressões da convergência com os parâmetros da política fiscal e monetária da União Européia puseram em marcha reformas que objetivavam reduzir o gasto público, como a do seguro desemprego e a do sistema de seguridade social. As restrições sobre o seguro desemprego, em momento de crise acentuada e de reestruturações produtivas que geravam muita demissão, são bastante emblemáticas da dialética de forças vivida pela sociedade espanhola pós-Franco. Acrescida à instabilidade dos vínculos, a persistente e elevada taxa de desemprego passa a exigir políticas de seguro desemprego mais abrangentes, o que demanda recursos fiscais do Estado, os quais as empresas não estão dispostas a pagar¹¹.

Em outras palavras, as reformas não se deram apenas no mercado de trabalho, elas também entoaram a cantilena neoliberal da austeridade e da flexibilidade na esfera das políticas sociais, numa lógica bastante articulada, mas contraditória. Esse, me parece, é o ponto a partir do qual se desdobram os argumentos de Artiles (2008), para quem existe uma relação funcional e complementar entre o sistema de emprego e o sistema de seguridade social que pode estar conduzindo à construção de um *modelo social de baixo custo* na Europa. Tomando o caso da Espanha, as consequências de tal modelo se apresentam com força muito mais desestruturadora do tecido social. O autor fala de uma polarização social devido ao seu débil sistema de *welfare* (e aqui a referência é o Estado Social desenvolvido nos países do norte europeu). A hipótese é a de *mercantilização* e barateamento das políticas sociais pela via de sua transferência para as famílias e para a economia, inclusive a informal (o emprego doméstico exercido pelas mulheres imigrantes não documentadas, por exemplo), sob uma lógica de criação de empregos instáveis e de baixo salário. Ou seja, a flexibilização do mercado de trabalho interessa ao Estado porque ela permite que serviços sociais sejam gerados a baixo custo. Essa flexibilização só não avançou ainda mais por conta da significativa intervenção política do movimento sindical, sobretudo, nos momentos mais críticos da transição democrática. Vejamos um pouco desse cenário para entendermos a posição e as reações dos trabalhadores ao agudo processo de mudanças aqui discutido.

⁹ No campo do planejamento familiar, esse é um outro grande problema social da Espanha contemporânea. Ela possui um dos mais baixos índices de fertilidade e um dos mais elevados de envelhecimento da população, dentre os países da União Européia.

¹⁰ Os incrementos foram elevados, sobretudo, nas áreas da educação, da saúde, das políticas de formação, mas também se destacam avanços nas políticas da família, especialmente as focadas nas crianças e nos dependentes. Todavia, a Espanha ainda se encontra, juntamente com Portugal, na base da tabela em termos das condições de seguridade prevista em legislação comparativamente aos demais países da UE-15. Ver BANYULUS et al. (2008).

¹¹ O desemprego na Espanha se encontrava, no início de 2008, em 9%, mas depois disparou, como reflexo da crise, voltando ao patamar do início da década, 13,4%, segundo dados de novembro de 2008, o maior índice da União Européia (ver sítio do Eurostat). Esse desemprego castiga os trabalhadores, também, de forma diferenciada: como já comentado, a taxa de desemprego entre os jovens é quase o dobro da total e ela é, ainda, mais elevada entre as mulheres. Por sua vez, apenas metade dos desempregados (CALAVIA, 2008), tem acesso a alguma contrapartida social por se encontrar nesta situação.

Concertação política e pragmatismo sindical: mais força para os patrões

É preciso entender o processo de transformações no mercado de trabalho espanhol a partir do embate dialético das forças sociais que o puseram em movimento. A Espanha viveu o período de transição democrática sob a batuta de um relativo consenso político entre Estado, partidos políticos, sindicatos de trabalhadores e organizações patronais; consenso esse importante na preparação da própria Constituição Democrática e dos avanços no campo dos direitos e das políticas sociais. O chamado período das *concertações políticas* ou dos *pactos sociais* estabeleceu uma nova relação entre aqueles atores, dotando os sindicatos de trabalhadores de maior poder de influência nos grandes projetos sociais e econômicos do governo. Essa nova relação entre o poder público e os sindicatos se manifestou através de negociações tripartites ou bipartites, nas quais se definiam múltiplos compromissos e a adoção de uma série de dispositivos normativos que tiveram como principal resultado a própria institucionalização da representação sindical e de seu papel de interlocutor social perante o governo. Nesse período, o sindicalismo espanhol se consolida e ganha legitimidade pública, tendo como protagonistas principais as duas mais representativas centrais sindicais do país, a CCOO e a UGT, que se transformavam em grandes atores políticos no cenário mais amplo das decisões de governo.

No entanto, a ação coletiva do movimento sindical se afastava do campo do conflito aberto de classe e das velhas lutas por transformação social, passando mesmo a incorporar o discurso da competitividade, num giro estratégico que substituiu um sindicalismo originalmente mais ideologizado e combativo por um sindicalismo mais pragmático, crescentemente proativo (BAYLOS, 1999; BENEYTO, 1999). Esse sindicalismo se fortalecia, sobretudo, na cúpula do movimento, tornando sua estrutura e ação mais burocratizada ao passo que se afastava da organização de base, tornando mais débil sua representação no nível das empresas. Na prática, os pactos sociais traduziam uma lógica de moderação das reivindicações salariais e do nível de conflitividade, no âmbito das empresas, em troca do compromisso do governo e dos empresários com reformas sociais e com o emprego. Mas a ação concertada passava a dar sinais de esgotamento já em finais da década de 1980, quando as reformas no mercado de trabalho começavam a demonstrar mais claramente que o peso da balança de forças pendia para o lado patronal. As greves gerais de 1988 e 1994, unindo CCOO e UGT, significaram movimentos de resistência aos pacotes de reforma no Estatuto do Trabalho que, se não foram capazes de reverter seu teor liberal, foram importantes na incorporação de reivindicações e recomendações de interesse da classe trabalhadora.

Grosso modo, os analistas consideram que os sindicatos na Espanha lograram mobilizar a sociedade contra reformas ainda mais perniciosas no sistema mais amplo de direitos, mas tiveram baixa influência para conter as estratégias de flexibilidade e precarização do trabalho no interior das firmas. Autores como Köhler, (1999), Baylos, (1999), Migueles e Rebollo, (1999) entendem que a *política de concertação social*, embora tenha promovido avanços no campo das conquistas sociais e dos direitos de representação, inibiu a ação sindical de base, permitindo um maior avanço das medidas de flexibilização do mercado de trabalho e uma maior autonomia empresarial na definição dos termos do trabalho. O próprio esgotamento dessa política, em finais da década de 80, se deu como produto das drásticas transformações econômicas e da desestruturação do mercado de trabalho. Por outro lado, a natureza e o sentido daquelas transformações vinham sendo ditados por uma cultura e mentalidade empresarial pouco progressistas, resistentes a incorporar competitividade pela via da formação e valorização do trabalhador, portanto, pela via do compromisso com o emprego. Ao contrário, a política dos pactos sociais entrava em colapso devido ao descumprimento, do lado patronal, do Acordo Econômico e Social, no âmbito macro, e das regras da convenção coletiva no chão das empresas (BENEYTO, 1999; BENEYTO e GUILLÉN, 2006; BANYULUS *et al.*, 1999).

Essa débil capacidade de mobilização e representação dos trabalhadores no nível das empresas fez avançar as iniciativas empresariais de flexibilidade, que logo se convertiam em pressão para as mudanças legislativas no Estatuto dos Trabalhadores. Essa lógica contraditória parece encontrar parte de sua explicação na própria estrutura da representação sindical, herança da era Franco que não tinha sido, em essência, modificada no período democrático – o sindicalismo espanhol é bastante fragmentado. Dentre as suas características básicas, pode-se dizer que a negociação coletiva naquele país se organiza de forma bastante descentralizada. Os acordos, normalmente, se dão no nível setorial e das empresas, abrangendo o âmbito territorial das províncias, ainda que, mais escassamente, sejam encontradas negociações realizadas em âmbito regional ou nacional. Dessa estrutura resulta uma forte fragmentação da representação, com os sindicatos tendo muito pouco acesso às pequenas firmas, nas quais mais se expande o problema do trabalho precário e instável, e uma baixa capacidade de articulação da negociação coletiva nos diversos níveis. Daí autores como Migueles e Rebollo (1999) se referirem a uma eficácia limitada da negociação coletiva, tanto no que se refere à efetivação do pactuado, quanto de seu poder de abrangência; uma parcela considerável de trabalhadores, cerca de 30% (BENEYTO, 1999), de empresas onde é escassa a presença sindical, deixa de ter os termos de seu trabalho protegidos por convenção ou acordo coletivo.

O outro lado da moeda dessa fragmentação do mercado de trabalho e da representação sindical é que ela tem levado a um fenômeno que autores, como Migueles e Prieto (1999), chamam de *companización*, e Baylos (1999) trata como *empresarización* da barganha coletiva, no sentido de que a empresa ganha peso no espaço de seu poder de delimitação das regras do trabalho, um peso que os sindicatos perdem no nível supra-empresarial, sobretudo, no nível das convenções coletivas. Esse fenômeno se acentuou depois da reforma nas normas da representação coletiva aprovada em 1994. Segundo Baylos (1999, p. 245), essa reforma rebaixava o caráter de controle público que o sistema vinha desenvolvendo, no sentido de que o Estado se retirava do campo específico da regulação das regras do trabalho, transferindo sua função normativa para o âmbito da negociação autônoma entre as partes (representantes de trabalhadores e empresários). Se, nesse processo de cessão da norma estatal em favor da convencional, a negociação coletiva ganhava relevo e maior dinamismo, ela também assumia, em grande medida, a garantia dos estandartes mínimos de proteção da força de trabalho assalariada, tradicionalmente disciplinados na norma estatal. Isso significava a subordinação dos direitos mínimos do trabalho à capacidade de representação e intervenção dos sindicatos no espaço de poder das firmas, e, ali, se sofria os limites impostos pela realidade do desemprego e da fragmentação do mercado de trabalho e da representação sindical acima comentada.

Ademais, o aspecto mais relevante da reforma de 1994 nas normas da representação coletiva foi que ela permitiu que se estabelecessem a pluralidade e a concorrência entre as instâncias ou dispositivos que regulam as regras do trabalho, sem que necessariamente se respeitasse uma relação hierárquica entre elas (BAYLOS, 1999). Isso significava, por exemplo, que acordos de empresa podiam competir com o que os sindicatos conseguiam definir em nível de convenção coletiva, a forma mais típica da regulação, ou mesmo contrariar uma norma legal. Essa mudança rompia com o princípio da hierarquia normativa que prevalecia no regime anterior, segundo o qual, o pactuado na esfera da autonomia da negociação entre trabalhadores e empresários tinha que se subordinar a uma *orden pública laboral* ou a parâmetros mínimos de direitos garantidos na lei maior de proteção ao trabalhador (BAYLOS, 1999; GUANTER e BARÓ, 1999). Seu principal efeito foi o de reforçar as negociações no espaço do conflito privado, dotando os empresários de maior autonomia para definir unilateralmente os termos e condições de trabalho, num processo explícito de despolitização ou *mercantilização* das relações de trabalho¹².

¹² Esse é um dos pontos críticos da quebra de um dos pilares centrais do regime de regulação fordista que discutimos na primeira seção deste texto. O emprego deixa de ser regulado, ao menos em caráter universal, por meio da intervenção política dos próprios trabalhadores.

Baylos (1999, p. 246) se refere a uma certa "imunização da norma empresarial perante a função homogeneizadora e reguladora das condições de trabalho definidas em âmbito do convênio coletivo". Daí os argumentos sobre um processo de *companización* ou *empresarización* da regulação dos termos do trabalho e sua consequente individualização, já que ele contradiz o princípio da coletivização dos direitos. Caldo de cultura dessas mudanças é que a configuração das relações de força passa a pender mais para o arbítrio discricionário dos patrões, que encontraram mais liberdade para adequar o uso do trabalho às suas efetivas demandas, implementando mudanças no nível das plantas que as negociações coletivas não conseguem acompanhar, por estarem alheias à realidade mutante das iniciativas empresariais. Daí, também, as dificuldades de articulação e de conciliação da negociação coletiva que fazem ampliar as diferenciações de condições de trabalho e salários.

Mas o sindicalismo espanhol não estava morto. Em uma outra reforma, de 1997, agora sob os auspícios do governo conservador, o movimento se fortalecia, novamente com a união das duas maiores centrais sindicais, para pressionar pela retração das medidas de flexibilização do trabalho. Governo, empresários e centrais sindicais acordaram sobre a introdução de incentivos para criação de contratos de emprego permanente, sobretudo para os jovens, os desempregados de longo prazo e os trabalhadores em regime temporário. O acordo, todavia, não veio sem perdas. Na realidade, ele propunha substituir as contratações por tempo certo por contratos de tempo indeterminado, contando para isso com subsídios do governo (a mudança não eliminava a legalidade dos temporários). Em troca, e contraditoriamente, as empresas ganhavam a redução dos encargos de demissão (elas nunca perdem!). Em 2006, outras medidas na mesma direção foram tomadas, mas o desponte de um novo ciclo recessivo não pareceu trazer muito alento para a redução dos empregos precários (o emprego em regime temporário chegou a atingir 35% dos ocupados). No âmbito das negociações bilaterais, no entanto, os sindicatos lograram redefinir o espaço da regulação dos interesses através do Acordo Nacional sobre Negociação Coletiva, que passava, desde então, a referenciar os parâmetros da convenção coletiva, e esta a referenciar os acordos de empresa, limitando, de certa maneira, a autonomia patronal. A convenção coletiva constitui o âmbito central da negociação entre entidades de trabalhadores e patronais na Espanha e, por um princípio estrutural, o da eficácia geral automática dos convênios coletivos, ela chega a cobrir cerca de 70% dos assalariados do setor privado da economia¹³.

Os sinais de fortalecimento dos sindicatos na Espanha, a despeito de sua fragmentação, podem também ser encontrados no incremento da filiação e num certo deslocamento de sua ação, de um lado, para os locais de trabalho e, de outro, para uma ação mais integrada e articulada com a Confederação dos Sindicatos da União Européia, configurando o que autores como Beneyto (1999) e Beneyto e Guillèn (2006) consideram ser um *novo modelo de concertação*, mais atinente aos interesses imediatos e mais próximos das bases, e que abre o terreno da intervenção (a política de formação, a saúde laboral, a igualdade de gênero etc.), sob os fundamentos de uma lógica de ação mais propositiva. Os obstáculos continuam sendo determinados pelas dificuldades de sindicalização do amplo coletivo de trabalhadores temporários e precários (cerca de 30% dos assalariados não possuem cobertura de negociação coletiva para suas condições de trabalho e salário), de sua penetração nas micro e pequenas empresas, de seu avanço

¹³ Isso implica dizer que o pactuado em convênio se estende, por lei, a todos os trabalhadores e empresas de seu âmbito de aplicação, independentemente da filiação destes ou não ao sindicato. Essa característica estrutural da representação coletiva espanhola, única na União Européia, representa o que autores como Beneyto e Guillèn (2006) consideram ser, ao mesmo tempo e contraditoriamente, a debilidade da ação sindical - é baixo o índice de filiação, cerca de 19% da força de trabalho, e isso afeta, portanto, a capacidade mobilizadora dos sindicatos no nível da empresa -, e sua fortaleza - a possibilidade de generalizar conquistas em qualquer das instâncias da negociação (a concertação social, a convenção coletiva ou o acordo em nível de empresa), evidenciando a influência política/social do sindicalismo neste país.

no conteúdo qualitativo da própria negociação – a capacidade de influir não apenas nos terrenos tradicionais da definição dos salários e das jornadas, mas nas mudanças técnicas, organizacionais e estratégicas da iniciativa empresarial (BENEYTO, 1999; MIGUELES e REBOLLO, 1999).

Do que vimos até aqui sobre o mundo do trabalho na Espanha, muito nos chama a atenção relativamente a algumas convergências institucionais e políticas com o caso brasileiro. As semelhanças podem muito facilmente ser encontradas na origem histórica da institucionalização do mercado de trabalho, em ambos os países, sob regimes políticos fechados e autoritários. Vejamos brevemente, então, algumas das características estruturais e políticas do regime de regulação do trabalho no Brasil para, assim, esboçarmos algumas reflexões comparativas.

A Institucionalização do Mercado de Trabalho no Brasil e suas Mudanças Recentes¹⁴

O Brasil também construiu, logo nos primórdios de sua industrialização, um arcabouço institucional que referendou os parâmetros da regulação do mercado de trabalho e uma estrutura de representação de classe. A lei nacional, a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, promulgada em 1943 sob o governo Vargas, definiu os direitos individuais básicos de proteção ao trabalhador e à estrutura da representação de classe, ainda hoje vigentes no país. Resultado das pressões do movimento trabalhista, desde finais do Século XIX, a CLT respondia à necessidade de incorporação política dos trabalhadores urbanos da indústria nascente que, em face de seu poder de organização, constituíam potencial de ameaça aos planos de desenvolvimento do Estado. Os sindicatos foram reconhecidos, mas o Estado tomou para si o completo controle administrativo e político de suas atividades. A contrapartida veio pela imposição legal às empresas de reivindicações trabalhistas elementares, objeto de décadas de luta. Assim, no Brasil, de Vargas aos militares, como na Espanha de Franco, o Estado assumiu o papel central na regulação e mediação dos interesses de empregados e empregadores, controlando o conflito de classe. A barganha coletiva não teve nesses países a importância política/econômica alcançada nos países democráticos.

Por outro lado, no Brasil, o marco legal incorporava os trabalhadores de forma bastante limitada por duas frentes: primeiro, porque a legislação de direitos mínimos e de sindicalização deixava de fora a grande massa dos trabalhadores rurais, na época, absoluta maioria da força de trabalho no país, e os servidores públicos¹⁵; segundo, porque grande parcela dos trabalhadores urbanos não gozou do *status* do emprego regulamentado e sobre o qual o Estado definia as políticas de seguridade social. O mercado de trabalho no Brasil nascia, portanto, já bastante segmentado.

A incorporação limitada dos trabalhadores ao projeto político de expansão do capitalismo no país respondia à necessidade das elites agrárias e industriais de criar um *exército industrial de reserva*, funcional à disciplina da força de trabalho e à manutenção de seu baixo padrão de remuneração (OLIVEIRA, 2003). Esse exército foi alimentado, principalmente, pela população que fluía do campo para as cidades. Sem mudanças profundas que re-configurassem a estrutura fundiária altamente concentradora, limitando ou impedindo o conflito de classe, e sendo

¹⁴ Essa seção foi fortemente inspirada em Costa (2007 e 2009). Uma análise mais aprofundada sobre as características estruturais e históricas do sistema de relações de trabalho no Brasil e sobre suas mudanças recentes pode ser encontrada em Costa (2005).

¹⁵ Até os anos 70, quando se acentuaram os conflitos no campo, os trabalhadores rurais ficaram submetidos às leis do mercado e da milícia dos seus patrões, sem a cobertura de direitos legais. Essa foi uma forma de compensar a perda do poder político-econômico das oligarquias primário-exportadora. Da mesma maneira, os servidores públicos ficaram submetidos aos vieses da burocracia patrimonialista e clientelista do Estado. Um estatuto de direitos e deveres próprio foi apenas instituído em 1990, mas garantindo a soberania do Estado na definição dos termos do trabalho.

quase omissa na esfera da promoção social, o Estado favorecia a acumulação capitalista à custa da ampliação das desigualdades de classe e de um crescente processo de concentração de renda.

Mas se a expansão/modernização industrial brasileira do pós-1930 e, sobretudo, dos anos 50 e 60 com a vinda das multinacionais, permitiu crescimento econômico e alguma mobilidade social da gente vinda do campo para os centros urbanos, permitiu, também, que isso se desse, contraditoriamente, à custa de uma enorme diferenciação das ocupações e dos salários, impedindo que mudasse a desigualdade da estrutura de classe no país. Empregos e salários tornam-se, assim, muito antes do discurso contemporâneo, variáveis extremamente flexíveis de ajuste econômico, excluindo parcela considerável da população dos benefícios do crescimento e ampliando os bolsões de pobreza. É nesse sentido que, comparativamente à realidade da institucionalização do mercado de trabalho e das políticas de bem-estar dos países desenvolvidos, o Brasil jamais conseguiu criar uma classe média ampla com poder de consumo (OLIVEIRA, 2003; HASEMBALG, 2003; COSTA, 2005, MATTOSO, 1996, HENRIQUE, 2000; COSTA, 2003).

Com sindicatos controlados e a maioria dos trabalhadores não auferindo direitos, o crescimento econômico realizou-se sem uma associação direta com o aumento do padrão de renda/consumo e bem-estar da população e sem qualquer compromisso mais sólido com uma política de pleno emprego. Ao contrário, como originalmente argumentou Francisco de Oliveira (2003), certo desemprego estrutural foi benéfico ao tipo de acumulação escolhido e funcional à geração de um mercado de trabalho de baixíssima remuneração, espaço de proliferação das inúmeras formas de trabalho subterrâneo e precário. Em outras palavras, a massa trabalhadora não participou do processo de crescimento e da acumulação, de maneira que não houve efetiva redistribuição dos ganhos de produtividade da economia. Por outro lado, o Estado Social, onde existiu, foi débil, fragmentado e excludente. Como argumentou Gomes (2006), as lutas de classe não foram suficientemente estruturadas ou foram prontamente reprimidas, de modo que as políticas de bem-estar, desarticuladas entre si e efêmeras, não sofreram a sua influência e responderam mais aos interesses de controle social das classes dominantes¹⁶.

Essa realidade é profundamente agravada nos anos de 1990 com a introdução das políticas neoliberais no país, quando o emprego informal, desprovido de qualquer direito, supera as estatísticas do emprego formal. Retomaremos mais adiante ao contexto recente das mudanças nas instituições do mercado de trabalho brasileiro. Antes disso, porém, cabe fazer brevemente algumas considerações sobre o movimento sindical.

Sindicatos controlados e autoritarismo gerencial

O controle estatal da política salarial e a limitação ou proibição das greves, no Brasil, sobretudo durante os governos autoritários, dificultavam ou tornavam inócuas as iniciativas de negociação direta. Os conflitos admitidos eram aqueles que resultavam de transgressão das garantias legais estabelecidas na CLT, e sua solução ocorria normalmente pela mediação da Justiça do Trabalho. Abria-se, assim, um espaço enorme para práticas despóticas de relações de trabalho por parte das gerências, cuja resistência e questionamento permaneciam latentes ou

¹⁶ *A intervenção social do estado brasileiro é outro ângulo por onde se pode apreender os determinantes da desigualdade econômica/social no país e o fechamento político às classes trabalhadoras dos espaços em que são definidos os interesses coletivos. Em todos os países desenvolvidos e, sobretudo, nas sociais democracias, a construção do sistema educacional e da saúde pública, por exemplo, se deu à base de muita luta do movimento trabalhista e social na defesa de que estes constituíssem direitos cidadãos, portanto, públicos e universais (e aqui se destacam as conquistas democráticas pós-Franco na Espanha). No Brasil, a construção dessas esferas básicas da ação social do Estado se deu sob o domínio do interesse privado, mercantilizadas de uma maneira tal que se constituíram sistemas duais, elitizados: a saúde dos que podem pagar e a saúde dos pobres, a escola paga dos ricos e das classes médias e a escola pública para os pobres.*

reprimidos no interior das empresas, sem a possibilidade legal de se manifestarem sob a forma de reivindicações coletivas organizadas e imediatas. Esse é um dos pontos de convergência com o regime espanhol durante os longos anos do autoritarismo do governo Franco, quando as greves e a atuação autônoma dos sindicatos foram duramente reprimidas.

Uma outra semelhança diz respeito à estrutura da representação sindical, elemento fundamental para entendermos o enfraquecimento do movimento trabalhista. Também no Brasil, a legislação apenas permitia uma estrutura de representação verticalizada, o que dificultou ou impediu a coalizão de sindicatos e a possibilidade da barganha coletiva centralizada. A organização inter-categorias (centrais sindicais) só foi legalmente permitida após a redemocratização do país em 1988. Mas, se hoje ela tem importante papel político e de orientação ideológica e prática sobre os sindicatos, não tem, no entanto, poder de contratação. Esta estrutura verticalizada e descentralizada foi responsável pela extrema fragmentação da representação, facilitando ao Estado o controle sobre os sindicatos e enfraquecendo o poder de pressão dos trabalhadores.

Esse enfraquecimento, todavia, precisa ser entendido no seu processo histórico. A exclusão de grande número de trabalhadores do projeto de desenvolvimento do Brasil fez fomenta, no início dos anos 1960, ondas de contestação, muitas delas de caráter revolucionário, tanto nas fábricas quanto nos meios rurais, abrindo caminho para a reação conservadora e autoritária das classes dominantes. No regime de governo pós-1964, quando se estabelecem por mais de 20 anos os governos militares, a natureza autoritária com que eram tratados os conflitos de classe no país chega ao seu paroxismo. O regime cassou partidos políticos de esquerda, interveio direta e extensivamente nos sindicatos combativos, perseguiu, banuiu, torturou ou assassinou seus líderes e operários mais militantes. Os movimentos sociais e as greves foram violentamente reprimidos e a intervenção estatal fez restringir a ação sindical às atividades burocráticas e assistencialistas, resquício ainda presente na atuação de muitos sindicatos no país. Esse lado opressor do regime em muito se assemelhou, talvez menos intenso em sua violência, ao regime político predominante na Espanha até o final dos anos 70.

Isso significou que, no momento em que o Brasil vivia o chamado período do milagre econômico, os sindicatos não podiam lutar pelo repasse dos ganhos de produtividade da economia para os salários. No interior das empresas, por seu turno, com os trabalhadores sem representação nos locais de trabalho, predominavam as formas predatórias, pessoais e autoritárias de gestão. O chamado movimento do novo sindicalismo foi um marco importante no questionamento dessa ordem autoritária e excludente. A onda de greves que se desencadeou por todo país a partir de 1978, apoiada por amplos movimentos populares, reivindicava a autonomia dos sindicatos e a retomada dos direitos políticos e civis cassados pelos militares. O novo sindicalismo surgia enraizado nas bases, pelo confronto direto com os patrões e o Estado, reivindicando a negociação coletiva, a representação nos locais de trabalho, o direito de greve, ao mesmo tempo em que encabeçava os movimentos sociais pela redemocratização do país.

O coroamento das lutas veio com a Constituição de 1988, com a legalização de conquistas trabalhistas importantes, como a redução da jornada semanal de trabalho de 48 para 44 horas, e a eliminação de alguns dos princípios autoritários encontrados na CLT, como os que impediam a criação de sindicatos sem o controle do Estado. No entanto, por disputas e rachas internos dentro do próprio sindicalismo, pelo conservadorismo e rechaço dos patrões, pela instabilidade econômica e pela crise de governabilidade do país, o movimento do novo sindicalismo não foi capaz de mudar a face extremamente fragmentada da representação sindical, nem teve força para negociar um pacto social que viabilizasse o compromisso com políticas mais amplas de emprego e renda (ALMEIDA, 1988; MEDEIROS, 1994; OLIVEIRA, 1994). Eis aqui um ponto central de divergência relativamente à trajetória de ascensão do movimento social/trabalhista espanhol.

Diferentemente do ocorrido na Espanha - quando o processo de abertura política fez alçar ao poder o partido socialista, o PSOE (de base formada pelo

legado histórico da guerra civil, na década de 20, do movimento trabalhista e de esquerda), e, portanto, levando para as esferas das decisões do Estado os interesses das massas trabalhadoras, ainda que já sob um contexto de disseminação dos ideais neoliberais na Europa –, no Brasil, a redemocratização não traz alternância de poder. As forças conservadoras, a despeito dos conflitos de interesse e da crise de governabilidade (a morte de Tancredo Neves, a assunção no comando da nação de um representante dos velhos interesses oligárquicos e, logo em seguida, o *impechman* do primeiro presidente eleito democraticamente) foram tremendamente eficientes em impedir o avanço da esquerda e das propostas de efetiva mudança estrutural: mudanças democráticas na legislação trabalhista de modo a favorecer o poder da barganha coletiva, expansão dos direitos sociais (*welfare-state*), reforma agrária, democratização dos canais de interlocução com o governo e dos mecanismos de controle social, entre outros (ver quanto a isso, por exemplo, DINIZ, 2007 e 1995).

Nos anos 90, as transformações produtivas e econômicas advindas sob o impacto dos novos padrões tecnológicos e competitivos do comércio internacional atingiram, sobremaneira, o impulso de luta dos sindicatos. A abertura econômica e as privatizações pressionaram a reestruturação produtiva das empresas. Enxugamento de plantas, sub-contratação, fechamento de fábricas acarretaram processos de demissão em massa, solapando o poder de mobilização dos trabalhadores e fazendo avançar iniciativas empresariais e do governo no tema da flexibilização do trabalho. Os sindicatos tiveram de substituir suas estratégias combativas de reivindicação por outras que buscassem incorporar fórmulas de cooperação com as gerências, assimilando o discurso da competitividade, ainda que ele se traduzisse em demissões e perdas de direitos.

No campo legal, avançaram as medidas de flexibilização da CLT. Em 1997 e 1998, como reflexo das iniciativas neoliberais apoiadas no discurso de que o desemprego era fruto da rigidez da legislação trabalhista, um pacote de medidas arbitradas pelo governo federal legalizou: o banco de horas, que substituiu o pagamento das horas-extras; a suspensão temporária do contrato de trabalho por motivos econômicos; o contrato de trabalho por tempo determinado, com redução dos encargos sociais; a redução do salário com redução da jornada; as cooperativas de trabalho, que estimularam, como produto da sub-contratação, o crescimento do trabalho autônomo, desprovido da proteção dos direitos do emprego regular; e a abertura do comércio varejista aos domingos sem o pagamento de horas extras. Juntamente com as fragilidades estruturais do próprio mercado de trabalho formal no Brasil (baixos salários, excessiva instabilidade do vínculo empregatício e baixa qualificação de seus trabalhadores), estas, entre outras medidas, significaram, mais diretamente, rebaixamento de direitos e maior precarização, do que criação de empregos regulares¹⁷.

Resultado concreto das mudanças foi que a década de 90 presenciou a eliminação de cerca de 3,3 milhões de postos de trabalho formais na economia (MATTOSO, 1999), e a despeito do discurso da flexibilização do trabalho como alternativa para redução do desemprego, este atingiu, no final da década, um nível sem precedente na história da industrialização do país. A população passou predominantemente a encontrar sua fonte de renda no mercado de trabalho informal, com suas mais variadas formas de trabalho autônomo, ambulante, temporário, irregular, precário. Salta aos olhos o crescimento no período do número de trabalhadores nas ruas dos grandes centros urbanos vendendo roupas, alimentos, produtos importados da china, uma atividade acompanhada por uma economia, também subterrânea, composta de pequenas e médias firmas clandestinas que servem às grandes cadeias da economia regulada, numa simbiosidade entre o formal e o informal que fez ampliar, tremendamente, a informalização da econo-

¹⁷ Para entender o significado das principais medidas institucionais de mudança na legislação trabalhista brasileira e seu efeito perverso para os trabalhadores, ver, por exemplo, Krein (1999). E para uma análise mais contundente das conseqüências das mudanças políticas neoliberais no estado brasileiro dos governos Collor e FHC, ver, entre outros Boito Jr. (1999) e Cardoso (2003).

mia. Da mesma maneira, foi notório o crescimento do número de antigas atividades jamais reconhecidas como trabalho regular: guardadores de carro nas ruas, catadores de lixo, *out-doors* humanos ambulantes, carregadores de feira, trabalhadores domésticos casuais etc., um processo que assevera a desestruturação do mercado de trabalho no país (POCHMANN, 2002).

A participação dos empregados formais caiu de 53%, em 1991, para 45%, em 2000. Em contrapartida, o grau de informalidade que era de 36,6%, em 1986, aumentou para 37,6%, em 1990, e para 50,8%, em 2000 (SABADINI e NAKATANI, 2002). Os dados da Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio – PNAD/2006 corroboram essas estatísticas. Naquele ano, os trabalhadores informais representavam 55% dos ocupados no país, sendo que dentre eles se destacavam os empregados sem carteira – 32%, e os trabalhadores por conta própria – 38% (COSTA, 2010). A face social dessa realidade econômica evidencia outra divergência com o atual contexto espanhol, no sentido da maior abrangência da legislação trabalhista e social nesse país e da regulação da atividade econômica pelo Estado. Quanto ao Brasil, ainda que a informalidade venha se retraindo (GOVERNO FEDERAL, 2008; IPEA, 2007; POCHMANN, 2006; CHAHAD, 2006), há uma forte dependência da solidez do crescimento econômico, e, ainda que este seja estável, nada assegura que venha promover distribuição de renda se não houver avanços democráticos na política.

Do lado dos empregos formais, embora as pressões por ajuste competitivo tenham redundado em perdas de conquistas, especialmente no terreno da flexibilização dos salários, dos vínculos e das jornadas, os trabalhadores mais organizados (aqueles das atividades de maior dinamismo econômico – metalurgia, petroquímica, bancos, telecomunicação, energia – ou de empresas ou categorias de serviços públicos específicos) conseguiram, em graus diferenciados, manter algum poder de pressão e negociar ou manter, em acordo coletivo, benefícios que vão além do estabelecido na legislação de direitos mínimos (DIEESE, 1999, 1999A; CARVALHO NETO, 2001; CHEIBUB, 2000). Todavia, para os setores mais tradicionais, em que se encontra a maior parcela dos trabalhadores do mercado de trabalho formal e onde é fraca a representação sindical, as negociações coletivas meramente continuam referendando direitos de alguma forma assegurados na legislação trabalhista. A barganha coletiva continua tendo papel secundário e a legislação trabalhista permanece sendo o *locus* predominante na definição dos termos e condições do emprego no Brasil (NORONHA, 1998). No entanto, ainda que garantindo direitos mínimos, a legislação trabalhista brasileira tem estado na mira de alça das propostas neoliberais de reforma, cujo teor embute o potencial de legalizar ainda mais a precarização¹⁸.

À Guisa de Conclusão

Estabelecer paralelos constitui sempre uma tentativa de categorização de fenômenos sociais e instituições na busca por retratar didaticamente padrões mais ou menos homogêneos de sua manifestação. No entanto, tais categorizações, de maneira geral, consideram muito superficialmente as especificidades históricas e culturais de cada contexto social, daí seu caráter generalista. É genérica, portanto, a comparação que muito ligeiramente arremato, aqui, sobre os regimes de regulação do trabalho da Espanha e do Brasil. Uma primeira analogia, sobretudo, quanto aos modelos institucionais de regulação dos conflitos, nos remete às convergências na natureza do comando político, por longo período da história recente

¹⁸ Não tenho espaço aqui para discorrer sobre as intenções recentes de mudança na legislação trabalhista brasileira, mas cabe ressaltar que o projeto de lei ora em pauta deixa margem para a interpretação de que o negociado deve prevalecer ao legislado. Esta é realmente uma temeridade quando constatamos que a lei assegura apenas um mínimo, que o emprego informal domina hoje a maior fatia do mercado de trabalho e que os sindicatos, em sua absoluta maioria historicamente fracos, estão ainda mais debilitados pelo fantasma do desemprego.

de ambos os países sob governos centralizadores e autoritários¹⁹. A democratização na Espanha e a redemocratização no Brasil, a partir de final dos anos 1970, alçaram as centrais sindicais e outros atores do movimento social (antes banidos) a um papel de significativa influência na cena política, importante para o avanço de conquistas no campo político e dos direitos sociais e do trabalho.

No entanto, ambos os países viveram seu *momentum* de ascensão dos movimentos e reivindicações sociais em um contexto de retração desses movimentos, ali, na vanguarda dos países capitalistas mais desenvolvidos e, portanto, sinalizadores da nova onda neoliberal, adversa para os trabalhadores. Essa onda se espalhou, na Espanha como no Brasil, arrefecendo a recente trajetória de suas conquistas. Nesse ponto, ao que parece, e aqui cabe um segundo argumento de comparação, a realidade foi mais dura, relativamente às limitações das conquistas políticas/sociais, no Brasil, dada à persistência das forças conservadoras, arraigadas a práticas antidemocráticas, no poder. No Brasil, na década de 90, o baixo crescimento, o elevado desemprego, os baixos salários, a expansão da informalidade ampliaram os bolsões de pobreza, solaparam o movimento sindical, desmontaram ou fragilizaram ainda mais as políticas sociais do Estado. A ascensão ao poder, a partir de 2002, do Partido dos Trabalhadores, num contexto de mudança quase radical nas proposições político/ideológicas originárias daquele partido, significou uma retenção das tendências neoliberais, mas não sua reversão ou a instalação de um primado do social nas políticas de governo.

Na Espanha, como já argumentado, a chegada do partido socialista ao poder no início da década de 80 favoreceu a expansão de conquistas sociais, sobretudo, no campo da infra-estrutura e dos serviços sociais (educação, saúde, habitação, seguridade social, urbanização), muito fortemente auxiliados pelos aportes de recursos provenientes da Comunidade Européia. No campo das relações de trabalho, em contrapartida, avançaram as medidas de flexibilização e segmentação dos mercados de trabalho, enfraquecendo a ação coletiva e a atuação política do movimento trabalhista. No caso específico das mudanças nas regras da representação sindical, a reforma que viabilizava a subordinação da norma estatal à convencional consubstanciava um caminho antidemocrático e deletério para os trabalhadores; ela representou maior domínio das firmas na definição das normas do trabalho.

O Brasil, também, instituiu mudanças na legislação trabalhista que atentaram contra direitos e permitiram maior liberdade para os patrões no uso do trabalho, mas essas mudanças, implementadas de forma autoritária via medida provisória, se restringiram ao âmbito dos direitos individuais do trabalho. Nada foi medido nas regras da representação coletiva, cuja reforma está prevista em projeto de lei. O que importa atentar aqui, e este é um outro aspecto das convergências, é que o teor da reforma trabalhista concertada em nosso país (que, embora já formulada, ainda não entrou na pauta de discussão do Congresso) guarda profunda semelhança com aquela da reforma espanhola: o de que as normas acordadas ou convencionadas entre os representantes de patrões e trabalhadores se sobreponham àquelas garantidas na legislação trabalhista nacional, na CLT. Ora, nesse campo específico, o caso espanhol é emblemático de um contra-exemplo do qual devemos nos afastar. Em nenhum dos seus dispositivos, a CLT impede a incorporação de vantagens ou a negociação de expedientes que mantenham ou ampliem conquistas. Ao contrário, ela garante uma base mínima de direitos contra a exploração. Fazer prevalecer o negociado sobre o legislado implica legitimar a redução e a manipulação daquela base mínima de direitos, sobretudo, para o vasto contingente de trabalhadores empregados nos setores econômicos, de so-

¹⁹ É interessante notar que as instituições que regulam a representação coletiva do trabalho, em essência ainda hoje em vigor em ambos os países, foram inspiradas na Carta Del Lavoro Italiana da época de Mussoline. Embora os traços autoritários tenham sido removidos, prevalecem características estruturais comuns: unicidade sindical, fragmentação/descentralização da representação coletiva, baixa capacidade de articulação entre as diversas instâncias da negociação, debilidade de representação e do poder de barganha dos trabalhadores de pequenas e médias firmas ou dos segmentos menos organizados, obrigatoriedade de generalização das conquistas para toda a base da representação, dentre outros.

frível desempenho e de fraca representação sindical, para os quais a legislação trabalhista e a função sancionadora do Estado na garantia de seu cumprimento continuam sendo os principais institutos, senão os únicos, a supostamente assegurar limites mínimos aos critérios de contratação e uso do trabalho.

A análise da literatura sobre as mudanças desses últimos 30 anos na sociedade espanhola, mais especificamente, no seu mercado de trabalho, nos autoriza a dizer que se estabeleceu ali um modelo de capitalismo flexível que fundamentou suas iniciativas de ajuste competitivo na quebra do compromisso com o emprego e na baixa remuneração/valorização de sua força de trabalho. O processo foi complexo e contraditório, e, se permitiu que os atores sociais representantes dos trabalhadores consolidassem suas posições e legitimidade pública, o fez de forma pouco homogênea. Sua presença foi mais decisiva na esfera política mais ampla e no âmbito da negociação coletiva setorial ou dos acordos de empresa nos segmentos mais organizados. Nas grandes empresas, os sindicatos têm logrado, de alguma maneira, substituir flexibilidade externa por flexibilidade interna, embora não sem moderação de suas reivindicações salariais (BANYULUS *et al.*, 2008; INFANTE, 2008). No âmbito das pequenas firmas, no entanto, onde é fraca ou inexistente a representação sindical, proliferaram os empregos de vínculos precários e baixos salários, bem como é dominante a voz dos patrões. Esse movimento é causa e produto de uma maior segmentação do mercado de trabalho e da crescente diferenciação das condições de trabalho e de salário no país. Ele conduz a uma maior individualização das relações de trabalho, quer dizer, a uma maior abertura para que os termos do trabalho sejam cada vez mais definidos individualmente, no âmbito privado, isto é, no espaço discricionário das empresas. Estas, por sua vez, passam a conduzir com mais força o rumo e o conteúdo da negociação coletiva e, evidentemente, das iniciativas de reformas institucionais. Nesse campo, um comparativo com a realidade brasileira nos levaria às mesmas conclusões.

Em síntese, aqui e lá, a análise da literatura também nos autoriza a afirmar que, se as mudanças no mercado de trabalho são estruturais, estas não estão presas à camisa de força do irreversível ou do inevitável, porque respondem (a) e são o resultado de lutas e conflitos políticos/sociais em contínua tensão. O modelo de capitalismo flexível constitui algo não consolidado (KÖHLER, 1999), que sofre as pressões internas dos assalariados e dos cidadãos e as pressões externas da internacionalização da economia. Ainda que no âmbito europeu continueu dominando uma política e ideologia neoliberais, os movimentos sociais na sociedade espanhola, e aqui cabe destacar o papel dos sindicatos, lograram ampliar significativamente o leque de direitos políticos e sociais usurpados pela longa história de regime ditador e que fez com que a Espanha se distanciasse dos países de democracia mais antiga. Isso é tanto mais verdade se considerarmos o avanço daquela sociedade nas áreas da infra-estrutura urbana e dos direitos sociais, frente às quais, o Brasil ainda tem muito por trilhar.

Aqui, onde a ideologia neoliberal também domina, os desafios da democracia são ainda mais ingentes. A experiência já demonstrou que o caminho da flexibilização experimentado, aliado à histórica ausência, ineficiência, insuficiência do Estado na promoção de políticas de bem-estar social, resultou na redução dos já poucos direitos de um sistema de relações de trabalho histórica e estruturalmente flexível e precário. O caminho oposto terá que ser encontrado, de um lado, na regulamentação do mercado de trabalho informal, de maneira que a sociedade assegure direitos mínimos de trabalho e de seguridade social para todos os trabalhadores; de outro, no fortalecimento dos sistemas representativos, notadamente da estrutura sindical e, sobretudo, de seu poder de representação nos locais de trabalho. As centrais sindicais terão de fortalecer suas estratégias de articulação de maneira a contemplar não apenas os interesses econômicos da parcela, que decresce, dos trabalhadores formais, sindicalizados, mas os interesses políticos mais amplos de redistribuição de renda e justiça social.

A crise do emprego segue sendo um dos desafios centrais que se agrava ao sabor da atual crise financeira mundial, mas ela, como já dito anteriormente, constitui um desafio às bases mesmas do sistema econômico global. O mundo como um todo vive as suas incertezas.

- ALMEIDA, M. Hermínia Tavares de. Difícil caminho: sindicatos e política na construção da democracia. In: G. O'DONNELL, G.; REIS, F. W. (Orgs.). *A democracia no Brasil, dilemas e perspectivas*. São Paulo: Vértice, 1988. p.327-367.
- ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2000.
- ARTILES, Antonio M. Modelo social europeu de bajo coste? *ARXIUS*, n. 18, p. 9-24, jun., 2008.
- BANYULUS J. et al. "The transformation of the employment system in Spain: towards a Mediterranean neoliberalism?" Universidad Autónoma de Barcelona. Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT) and Universidad de Valencia. Mimeo. 2008.
- BARQUERO, A. La economía española en el marco de la economía europea y mundial. In: MIGUÉLEZ, F.; PRIETO, C. (Orgs.). *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: Siglo XXI, 1999. p. 3-22.
- BAYLOS, Antonio. La intervención normativa del Estado en las relaciones laborales colectivas. In: MIGUÉLEZ, F.; PRIETO, C. (Orgs.). *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: Siglo XXI, 1999. p. 239-254.
- BENEYTO, Pere J. ; GUILLÈN, Pedro. *El sindicalismo del siglo XXI: el libro del delegado/a sindical*. CC.OO. Valencia: Editorial Germania., 2006.
- _____. El sindicalismo español en perspectiva europea: de la anomalía a la convergencia.. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, v. 26, n. 1, p. 57-88, 1999.
- BIANCHI, Francesca; GIOVANNINI, Paolo. Regulación del trabajo y trabajos sin regla: el caso italiano. In: PRIETO, C. (Org.). *La crisis del empleo en Europa*. Alzira: Germânia, 1999. p.81-127. V.2.
- BILBAO, Andrés. La nueva regulación del mercado de trabajo en España. In: *La crisis del empleo en Europa*. PRIETO, C. (Org.). Alzira: Germânia, 1999. p.65-82. V.1.
- BOITO Jr., Armando. *Política neoliberal e sindicalismo no Brasil*. São Paulo: Xamã Editora, 1999.
- BOUFFARTIGUE, Paul. Francia: ¿la norma del empleo hecha trizas? In: PRIETO, C. (Org). *La crisis del empleo en Europa*. Alzira: Germânia, 1999. p. 9-44. V.2.
- BOYER, Robert. Capital-labour relations in OCDE countries: from the fordist golden age to contrasted nacional trajectories. In: *Capital, the state and labour: a global perspective*. United Nations University Press, 1995. p.18-69.
- CALAVIA, M. A. Examinando algunos aspectos de las relaciones laborales en España. *ARXIUS*, n. 18, p. 5-8, jun., 2008.
- CARDOSO, Adalberto M. *A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2003.
- CARVALHO NETO, Antônio. *Relações de trabalho e negociação coletiva na virada do milênio*. Petrópolis: Vozes, 2001.
- CASTEL. Robert. *Les metamorphoses de la question sociale*. Une cronique du salariat. Paris: Fayard, 1995.
- CHAHAD, José. O emprego formal no Brasil entre 1992-2006: comportamento, tendências atuais e suas causas explicativas. In: MACAMBIRA, Jr. *O mercado de trabalho formal no Brasil*. Fortaleza: Imprensa Universitária, 2006. p. 43-68.
- CHEIBUB, Zairo B. Reforma administrativa e relações de trabalho no setor público. *RBCS*, v. 15, n. 43, p. 115-146, jun., 2000.

- COSTA, Carlos R. Estrutura de classes, condições de vida e oportunidades de mobilidade social no Brasil. In: HASENBALG, C.; SILVA, N. V. *Origens e destinos: desigualdades sociais ao longo da vida*. Rio de Janeiro: Topbooks, 2003. p. 381-430.
- COSTA, Márcia S. Relações de trabalho e regimes de emprego no Canadá e no Brasil: um estudo comparativo. *RAE – Eletrônica*, v. 6, n. 2, jul./set., 2007. Disponível em <http://www16.fgv.br/rae/redirect.cfm?ID=4284>
- _____. O sistema de relações de trabalho no Brasil. Alguns traços históricos e sua precarização atual.. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, v. 20, n. 59, p. 111-132, 2005.
- _____. Trabalho informal: um problema estrutural básico no entendimento das desigualdades na sociedade brasileira”. In: Caderno CRH, Salvador, v. 23, n.58, p. 171-190, 2010.
- DAÜBLER Wolfgang. Relações de trabalho no final do Século XX, uma sinopse das tendências atuais nos países industrializados. In: *O mundo do trabalho. Crise e mudança no final do século*. S. Paulo: Scritta, 1994. p.17-47.
- DEDECCA, Claudio S.; MONTAGNER, Paula. “Flexibilidade produtiva e das relações de trabalho: considerações sobre o caso brasileiro”, texto para discussão (29) Outubro, Campinas, Instituto de Economia da Unicamp, 1993.
- _____. Racionalização econômica e heterogeneidade nas relações e nos mercados de trabalho no capitalismo avançado. In: *Crise e trabalho no Brasil*. S. Paulo: Scritta, 1997. p. 55-86 .
- DIEESE. “O comportamento das negociações coletivas de trabalho nos anos 90 – 1993-1996”. *Boletim DIEESE – Estudos e Pesquisa*, n. 15. 1999.
- DIEESE. “Balço das negociações salariais em 1998”. *Boletim DIEESE – Estudos e Pesquisa*, n.211, 1999a.
- DINIZ, Eli. Governabilidade, democracia e reforma do estado: os desafios da construção de uma nova ordem no Brasil dos anos 90. *Dados*, v. 38, n.3, p.385-416, 1995.
- DINIZ, Eli. O pós-consenso de Washington: globalização, Estado e governabilidade reexaminados. In: DINIZ, Eli (Org.). *Globalização, estado e desenvolvimento*. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007. p.19-62.
- DOMBOIS, Rainer. La erosión de las relaciones laborales em Alemania y las nuevas estratégias del empleo. In: PRIETO, C. (Org.). *La crisis del empleo en Europa*. Alzira: Alemanha, 1999. p. 64-138. V.1.
- EHRENREICH, Barbara. *Nickel and dimed: on (not) getting by in America*. USA:Owl Books, 2001.
- FANTASIA, Rick; VOSS Kim. *Hard work: remaking the American Labor Movement*. University of California Press, 2004.
- GOLDTHORPE, H. et al. *The affluent worker: industrial attitudes and behavior*. Cambridge University, 1968.
- GOMES, Fábio Guedes. Conflito social e *welfare state*: Estado e desenvolvimento social no Brasil. *Revista de Administração Pública*, Rio de Janeiro, v. 40, n. 2, p. 201-36, mar./abr., 2006.
- GOVERNO FEDERAL. “Emprego formal já ultrapassa 1,5 milhão de vagas em 2008”. Disponível em Portal do governo brasileiro http://www.brasil.gov.br/noticias/em_questao/questao/eq689/. 2008.
- GUANTER, S. ; BARÓ, M. La regulación y el control públicos de las relaciones individuales de trabajo. In: MIGUÉLEZ, F.; PRIETO, C. (Coords.). *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: Siglo XXI, 1999. p. 259-272.

- HARVEY, D. *Condição pós-moderna*. São Paulo: Loyola, 1994.
- HASEMBALG, Carlos; SILVA, Nelson do Valle. *Origens e destinos: desigualdades sociais ao longo da vida*. Rio de Janeiro: Topbooks, 2003.
- HENRIQUES, Ricardo (Ed.). *Desigualdade e pobreza no Brasil*. Rio de Janeiro: IPEA, 2000.
- INFANTE, José I. Negociación colectiva y salarios: aspectos metodológicos, evolución y situación actual. *ARXIOUS*, n. 18, p. 55-74, jun., 2008.
- IPEA. PNAD 2006 Primeiras Análises: demografia, educação, trabalho, previdência, desigualdade de renda e pobreza. Disponível em www.ipea.gov.br. 2007.
- KÖHLER, Holm-Detlev. Las relaciones laborales españolas en el marco Europeo. In: MIGUÉLEZ, F.; PRIETO, C. (Orgs.). *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: Siglo XXI, 1999. p. 399-432.
- KREIN, J. Dari. Reforma no sistema de relações de trabalho no Brasil. In: *Emprego e desenvolvimento tecnológico*. São Paulo: Dieese/Cesit/Unicamp, 1999. p. 255-294.
- LORENTE, Raul. *La precariedad laboral de trabajar a tiempo parcial: el caso de España*. México: Plaza y Valdes Editores, 2003.
- MATTOSO, Jorge. *O Brasil desempregado*. São Paulo: Editora Perseu Abramo, 1999.
- _____. *A desordem do trabalho*. S. Paulo: Scritta, 1996.
- MEDEIROS, Carlos Aguiar. Contrato coletivo e mercado de trabalho no Brasil. In: MATTOSO, J. et al. *O mundo do trabalho: crise e mudança no final do Século*. São Paulo: Scritta, 1994. p.185-208.
- MIGUÉLEZ, Faustino; PRIETO, Carlos. De las relaciones laborales a las relaciones de empleo: una nueva realidad social, un nuevo marco teórico. In: MIGUÉLEZ, F.; PRIETO, C. (Orgs.). *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: Siglo XXI, 1999. p. XIII-XXVI.
- _____; REBOLLO, Oscar. Negociación colectiva en los años 90. In: MIGUÉLEZ, F.; PRIETO, C. (Orgs.). *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: Siglo XXI, 1999. p.325-346.
- NORONHA, Eduardo. *O modelo legislado de relações de trabalho e seus espaços normativos*. Tese (Doutorado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 1998. (Mimeo)
- OLIVEIRA, Carlos A. Barbosa de. Contrato coletivo e relações de trabalho no Brasil. In: MATTOSO, J. et al. *O mundo do trabalho: crise e mudança no final do século*, São Paulo: Scritta, 1994. p.209-231.
- OLIVEIRA, Francisco de. *Crítica à razão dualista: o ornitorrinco*. São Paulo: Boitempo, 2003.
- ORTEGA, Antonio Santos. Las relaciones laborales en los márgenes del mercado de trabajo. *ARXIOUS*, n.18, p. 25-37, jun., 2008.
- POCHMANN, Márcio. *Trabalho sob fogo cruzado*. São Paulo: Contexto, 2002.
- _____. Mapa recente da dinâmica do emprego formal no Brasil. In: MACAMBIRA, Jr. *O mercado de trabalho formal no Brasil*. Fortaleza: Imprensa Universitária, 2006. p. 23-86.
- POLANYI, Karl. *A grande transformação*. Rio de Janeiro: Ed. Campus, 1980.
- PRIETO, Carlos. Crisis del empleo: crisis del orden social? In: MIGUÉLEZ, F.; PRIETO, C. (Orgs.). *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: Siglo XXI, 1999a. p. 529-548.
- _____. Empleo en Europa: transformaciones, tendencias y lógicas. Un análisis comparativo. In: PRIETO, C. (Org.). *La crisis del empleo en Europa*. Alzira: Germânia, 1999. v.1, p. 9-36.

- RECIO, A. La segmentación del mercado de trabajo en España. In: MIGUÉLEZ, F.; PRIETO, C. (Orgs.). *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: Siglo XXI, 1999. p. 125-150.
- RODRIGUES, Iram Jacome; RAMALHO, José Ricardo. Sindicalismo na Inglaterra e no Brasil: estratégias diante das novas formas de gestão da produção. *São Paulo em Perspectiva*, v.12, n.1, p.142-153, jan./mar.,1998.
- ROSANVALLON, Pierre. *A crise do Estado-providência*. Goiânia:UFG, 1997.
- SABADINI, Maurício S.; NAKATANI, Paulo. Desestruturação e informalidade do mercado de trabalho no Brasil. *Revista Venezuelana de Conyuntura*, n. 2, p.265-290, jul./dez., 2002.
- SANCHIS, Enric. Trabajo no remunerado y trabajo negro en España. *Papers*, n. 75, 2005. (Mimeo).
- SERRANO, C.; GARRIDO, L.; TOHARIA, L. Empleo y paro en España: algunas cuestiones candentes. In: MIGUÉLEZ, F.; PRIETO, C. (Orgs.). *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: Siglo XXI, 1999. p. 23-50.
- SPANISH NATIONAL REPORT. Universidad Autónoma de Barcelona. Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT). First Draft, 2005. (Mimeo).
- SPING-ANDERSEN. *Los tres mundos del estado del bien estar*. Valencia: Edicions Alfons el Magnanim, 1993.
- TOHARIA, Luis. Un fordismo inacabado. Entre la transición política y la crisis económica. *Colección Economía del Trabajo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social,1986.
- TORNS, Teresa et al. Las actuaciones sobre el tiempo de trabajo: un balance de las propuestas llevadas a cabo en la Unión Europea. *Sociología del Trabajo*, Nueva Época, n. 63, p.3-25, 2008.

Artigo recebido em 18/02/2009.

Artigo aprovado, na sua versão final, em 03/15/2010.