

PRINCÍPIOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS NO TRABALHO NA AMÉRICA LATINA

MARIA CRISTINA CACCIAMALI

Resumo: Este artigo desenvolveu-se em torno de dois objetivos: apresentar as características primordiais das reformas laborais na América Latina; e indicar as características do mercado de trabalho contemporâneo, e os desafios para promover e institucionalizar direitos fundamentais, a fim de evitar a deterioração das condições de trabalho e renda para parte expressiva da força de trabalho.

Palavras-chave: política pública; trabalho na América Latina; direitos sociais.

Abstract: This article has dual objectives: presenting the main characteristics of Latin American labor reform, and describing the current state of the labor market and the challenges of promoting and institutionalizing basic rights, in order to safeguard a large segment of the labor force from a deterioration in conditions and sliding wages.

Key words: public policy; labor in Latin America; social rights.

A liberalização do comércio reacende o debate sobre a promoção de padrões mínimos laborais. Os interesses suscitados por essa questão confrontam-se principalmente em dois fóruns: relações comerciais internacionais e defesa dos direitos humanos, embora essa problemática, suas repercussões e decorrências transcendam esses dois âmbitos, pois intervêm na legislação e nas práticas laborais de cada país envolvido, além de introduzirem novos valores e regras de funcionamento em adição às características de seus mercados de trabalho.

A expansão do comércio entre as nações insere o tema na definição de suas regras multilaterais na Organização Mundial do Comércio (OMC), sob a denominação de *cláusula social*. Caso determinadas normas laborais sejam aprovadas, obrigarão as partes a cumpri-las, sob pena de sanções legais – multas e suspensão de exportações. A inclusão de direitos trabalhistas nas relações comerciais internacionais transformou-se em proposta política que divide os países em uma perspectiva norte-sul. Os governos dos países industrializados, com o apoio do setor empresarial e dos sindicatos, lideram a demanda de elevar internacionalmente os padrões mínimos trabalhistas, defrontando-se com a resistência dos governos e empre-

sários dos países em desenvolvimento. Na prática, para estes últimos, os padrões mínimos representam aumento dos custos do trabalho e, principalmente, uma restrição adicional para suas exportações, visto que qualquer denúncia de infração implicaria em sanções comerciais, multas e/ou paralisação temporária das exportações, o que restringiria o desenvolvimento de seu sistema comercial.

Os circuitos de informação, por outro lado, difundem a implementação de programas de defesa dos direitos humanos por iniciativa de instituições internacionais que compõem a Organização das Nações Unidas (ONU). Essa disseminação influencia mudanças de valores, ações políticas e políticas públicas em escala planetária, e também na definição e adoção de padrões mínimos trabalhistas. Estes últimos, sob a orientação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), são apresentados e passam a ser compreendidos como direitos humanos.¹

A Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho foi adotada na Conferência Internacional do Trabalho da OIT em 18 de junho de 1998, 50 anos depois da Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU, e desenvolve os direitos humanos compreendidos na área de competência da OIT, que adicionalmente também compõem

a agenda da OMC. São quatro princípios que regem os direitos fundamentais, a saber: i) livre associação e reconhecimento do direito de negociação coletiva; ii) eliminação de todas as formas de trabalho forçado; iii) efetiva abolição de trabalho infantil; e iv) eliminação da discriminação com relação ao emprego e à ocupação. Esses princípios constituem uma base mínima universal de direitos do trabalho para todos os países membros, independente de sua ratificação das convenções pertinentes.² O acompanhamento das medidas tomadas e dos avanços sobre seu cumprimento é realizado por meio de relatórios anuais encaminhados pelos governos, empregadores, trabalhadores, ou em conjunto à OIT. Essa instituição, por sua vez, disponibiliza assistência técnica e outras formas de apoio para sua promoção e implementação.

Os países em desenvolvimento, embora apresentem resistência em acordar formalmente quaisquer dos itens integrantes da cláusula social, em virtude das possíveis sanções e potenciais prejuízos comerciais, estão avançando na aceitação e implementação dos quatro princípios e direitos fundamentais no trabalho. Indicadores, retirados de documentos oficiais da OIT, evidenciam essa evolução positiva: vários governos manifestam a intenção de ratificar com a OIT uma ou mais convenções pertinentes; o número de governos que informam sua situação e as medidas tomadas em relação a essa matéria vem aumentando (67% do total dos relatórios devidos); a base de informações tem sido aprimorada; assim como há maior envolvimento efetivo na implementação de medidas por parte de associações de empregadores e trabalhadores, e de ONGs. Ademais, verifica-se tendência ascendente em quase todos os países de mudar as constituições e outras legislações, e formular programas e medidas para possibilitar sua implementação, até entre os países mais pobres da África e da Ásia (ILO, 2001).

Os quatro princípios são encadeados com o objetivo de reforçarem-se, entretanto, o princípio da livre associação e reconhecimento do direito de negociação coletiva tem sido reconhecido na literatura especializada como um elemento importante para implementar os demais (ILO, 2001; OECD, 2000). Trabalhadores na agricultura, no serviço doméstico, imigrantes, os inseridos em pequenas empresas e no setor informal³ não são contemplados, em muitos países, pela legislação laboral e da seguridade social e encontram-se excluídos tanto dos direitos trabalhistas derivados da operacionalização dos princípios, quanto da possibilidade de participarem e serem beneficiados pelas negociações coletivas.

O ambiente econômico contemporâneo, por outro lado, configura um tipo de mercado de trabalho no qual um dos

traços marcantes é o aumento da insegurança laboral, subjetiva e objetiva.⁴ Essa insegurança deriva tanto do menor ritmo de crescimento econômico e conseqüente menor criação de oportunidades de emprego, como das mudanças institucionais implementadas para atender às necessidades da flexibilidade laboral, e aquelas originárias das mudanças tecnológicas e da reestruturação produtiva, como, por exemplo, aumento do desemprego, mudança no conteúdo das ocupações e maior necessidade de manter a empregabilidade, entre outras.

Assim, o aprofundamento do processo de internacionalização das economias, e das próprias sociedades, latino-americanas decorrente da maior liberalização comercial, induz um conjunto de desafios, nos campos da política trabalhista e da política social, para promover o progresso social e a distribuição de renda paulatinamente ao aumento da riqueza.

Este trabalho foi desenvolvido para produzir subsídios para o debate e a construção de um quadro de referência macrosocial para analisar e delinear políticas públicas no campo social e trabalhista na América Latina, sem a pretensão de abordar ou exaurir todas as suas dimensões. O recorte de análise privilegiou dois objetivos específicos. O primeiro, elaborado na primeira seção, é apresentar as características primordiais das reformas laborais nos países da região, paulatinamente à perda de representatividade dos sindicatos, à maior flexibilização das relações de trabalho e ao avanço do processo de informalidade no mercado de trabalho,⁵ no qual, entre as suas principais características, pode ser destacada a diminuição da cobertura da seguridade social pública. Este objeto foi selecionado pela importância dos sindicatos e das negociações coletivas nas ações para implementar os direitos fundamentais no trabalho. O segundo objetivo específico, discutido na seção seguinte, analisa as características do mercado de trabalho contemporâneo, e os desafios para promover e institucionalizar práticas e direitos trabalhistas nesse contexto. Destacamos, nesse âmbito, a necessidade de desenvolver abordagens sociais e econômicas nos níveis meso e micro para superar as limitações da menor taxa de crescimento econômico e do emprego, impostos pelo comportamento e pelas características dos mercados de trabalho, e pelo quadro e política macroeconômicos.

REFORMAS LABORAIS E INFORMALIDADE NO MERCADO DE TRABALHO

Na América Latina a adoção de regimes democráticos em quase todos os países e a ratificação dos convênios de

n^{os} 87 e 98 da OIT influenciam as reformas laborais que são implementadas na maioria dos países, a partir dos anos 90. As mudanças orientam-se no que se refere às relações coletivas do trabalho assalariado na direção de maior autonomia, e de descentralização das negociações. Desse modo, entre as modificações introduzidas salientam-se: supressão de normas restritivas ao direito de associação; simplificação dos procedimentos burocráticos para organizar um sindicato; e ampliação do direito de sindicalização a categorias de trabalhadores que não tinham acesso, como, agricultores, funcionários públicos, trabalhadores eventuais ou autônomos. Nesse mesmo sentido, a maioria dos países introduz em suas legislações trabalhistas dispositivos com intuito de promover as negociações coletivas, como por exemplo: ampliação do número de itens a serem negociados; prevalência da convenção coletiva sobre o contrato individual; obrigatoriedade de negociação coletiva por meio de sindicatos; obrigatoriedade de contribuição aos beneficiários de uma convenção coletiva que não são sindicalizados; e a negociação da flexibilização de componentes do contrato individual de trabalho.

A despeito das mudanças da legislação, os sindicatos na maioria dos países da América Latina possuem pouco poder de barganha e baixo índice de filiação. A baixa taxa de crescimento econômico, que vem acompanhando a liberalização do comércio, aumenta a desorganização dos mercados de trabalho que pode ser caracterizada pelo aumento das taxas de desemprego, maior grau de informalidade e mudanças em suas formas de expressão (Cacciamali, 2000). Em muitos países a elevada participação dos trabalhadores em pequenas e médias empresas e a perda da importância das negociações setoriais em face da descentralização favorecem a negociação por empresa e debilitam a organização e o poder de barganha dos sindicatos. A descentralização das negociações, se bem que pode favorecer o diálogo entre as partes e permitir alcançar de forma mais veloz a solução de problemas específicos do local do trabalho,⁶ aumenta ainda mais a assimetria do poder de barganha relativa ao empregador, em especial em uma estrutura de produção de pequenos e médios estabelecimentos e em um mercado de trabalho com elevadas taxas de desemprego. Peru e Argentina, por exemplo, descentralizam a negociação coletiva, e no segundo país, o governo promulga uma legislação específica para a pequena e média empresa, na qual por cláusula de contrato coletivo permite ao empregador, entre outras, contratar trabalhadores por tempo determinado, diminuir período de férias, redefinir postos, atividades e funções de trabalho.

Além disso, acompanhando as tendências observadas nos países industrializados, embora com velocidade menor, as negociações e os contratos coletivos implementados não apenas nos setores mais dinâmicos da economia, mas também no segmento pequeno e médio, como na Argentina, vêm sendo um dos principais instrumentos para flexibilizar relações de trabalho, e reduzir na prática os direitos trabalhistas.⁷ Há registros de que a jornada de trabalho padrão, por exemplo, é substituída, em quase todos os países, por arranjos que consideram diferentes sistemas de compensação – anualizadas ou por contagem mensal ou semanal, limitando-se a jornada diária em geral para 10 horas –, diminuindo a utilização das horas extras e seu sistema de remuneração adicional. Na Argentina, Brasil e Uruguai, as negociações coletivas introduzem a prática cada vez mais freqüente de compor a remuneração total do trabalhador pelo salário adicionado de uma parcela variável determinada por indicadores vinculados ao desempenho da empresa, como participação nos lucros, produtividade, diminuição de custos, índice de qualidade, etc. (Dieese, 1999; Toledo, 1997; Hirata, 1999; Marión e Vega, 2000).

Os contratos individuais de trabalho, por sua vez, também são modificados por meio de legislações que ratificam a flexibilização das relações de trabalho e a redução de seu custo. Estudo recente contemplando 18 países latino-americanos indica que a maioria dos países da região adotou mudanças no contrato individual de trabalho, introduzindo contratos por tempo determinado, diferentes formas de subcontratação, extensão do período de experiência, ampliação dos motivos que permitem, e simplificam, os procedimentos para a dispensa injustificada e redução das indenizações (Marión e Vega, 2000).

Os contratos por tempo determinado⁸ reduzem os benefícios do trabalhador com relação à seguridade social, em virtude do tempo descontínuo de contribuição. Além disso, em alguns países, esses contratos foram formulados prevendo menores contribuições por parte dos empregadores e diminuindo a abrangência dos direitos sociais e benefícios. O resultado é o estabelecimento de dois tipos de trabalhadores: aqueles com abrangência plena dos direitos sociais, subdivididos ainda por categorias de trabalhadores de acordo com regimes previdenciários especiais; e aqueles com abrangência limitada. Nesses termos, não restringir a utilização dessa modalidade de contrato para um percentual de novos empregos ou defini-los apenas para a fase inicial do ciclo de vida profissional, por exemplo, jovens ou primeiro emprego, constitui um fator adicional para a não-contribuição ao sistema de seguridade social e

pode ter conseqüências sobre o nível de renda e a qualidade de vida das camadas populares, ampliando os índices de pobreza. As cooperativas de trabalhadores também representam uma expressão freqüente de subcontratação de produtos e serviços no Peru e Brasil, por exemplo. Essa forma de terceirização não considera os sócios de uma cooperativa como empregados assalariados, portanto não há regra jurídica explícita que caracterize o vínculo de subordinação e continuidade entre empregador e empregado. Dessa maneira, os trabalhadores inseridos nessa relação de trabalho não se encontram incorporados nem ao sistema sindical, nem ao da seguridade social, e não possuem algum direito trabalhista, como salário mínimo da categoria profissional, proteção contra enfermidade ou doença profissional, férias, horas extras, entre outros.

Uma das justificativas recorrente dos governos e representantes dos interesses empresariais para alterar as legisla-

ções trabalhistas nesta direção é a de diminuir o grau de informalidade do mercado de trabalho, incorporando maior número de trabalhadores ao sistema de seguridade social. Essa tendência, entretanto, não vêm ocorrendo em vários países da região, como Brasil e Argentina, por exemplo (Tokman e Martínez, 1999; Cacciamali, 2000).⁹ A não-contribuição à seguridade social, além disso, foi agravada pela expansão do setor informal, pois uma das conseqüências das menores taxas de crescimento econômico, da reorganização do espaço e da estrutura produtiva e da concentração da renda na América Latina é a ampliação do espaço econômico para a ocupação no setor informal.¹⁰ Entre as economias mais importantes da América Latina, ao final da década de 1990, segundo estatísticas oficiais – em geral subestimadas pela complexidade e difícil mensuração do fenômeno –, quase metade dos ocupados exerce seu trabalho nesse setor, exceto Chile e México que apresentam níveis em torno de 40%. A deterioração institucional do mercado de trabalho na maioria dos países latino-americanos vem acarretando a diminuição da cobertura da seguridade social pública que alcança, nesse mesmo período, cerca de dois terços do total dos ocupados dos setores público e privado, exceto no Chile onde o percentual atinge 77% (Tabela 1).

Ao excluirmos do total de ocupados aqueles que se encontram no setor público, o grau de cobertura pode ser menor. No Brasil, por exemplo, considerando apenas os ocupados do setor privado, o número de contribuintes em 1999 alcança o percentual de 46%. Esse indicador, contudo, esconde diferenças significativas entre regiões e Estados, e entre categorias de posição na ocupação. Nas regiões Norte e Nordeste, por exemplo, o grau de cobertura é de 27% e 29%, respectivamente (Tabela 2). Entre os assalariados do setor privado, o grau de cobertura da legislação trabalhista e

TABELA 1
Ocupados no Setor Informal e Contribuintes ao Sistema Público de Seguridade Social, segundo Países Selecionados
América Latina – 1990-1998

Países Selecionados	Setor Informal		Contribuição ao SSP	
	1990	1998	1990	1998
Argentina	52,9	49,3	61,9	57,5
Brasil	40,6	47,1	74,0	67,0
Chile	37,9	37,5	79,9	77,4
Colômbia	45,7	49,0	62,6	67,1
México	38,4	40,1	58,5	69,9
Peru	52,7	53,7	53,6	56,0
Venezuela	38,6	49,1	70,6	66,4

Fonte: Elaborada pela autora com base na OIT (2000a).

TABELA 2
Não-Contribuição e Indicadores Selecionados, segundo Regiões
Brasil – 1999

Regiões	Coefficiente de Não-contribuição (por 100 reais)	Coefficiente de Não-contribuintes (%)	Coefficiente de Empregados Sem Registro	Participação PEA Agrícola (%)	Renda Média Total de Ocupados (R\$)
Brasil	66,98	53,56	0,63	23,00	445,00
Nordeste	132,85	73,29	1,32	40,00	326,00
Sul	51,87	43,45	0,41	25,00	571,00
Centro-Oeste	110,21	60,93	0,89	20,00	563,00
Sudeste	53,74	43,38	0,46	14,00	635,00
Norte (1)	142,48	70,55	1,24	(2) ...	433,00

Fonte: Cacciamali, 2001.

(1) Exclui a população residente da região.

(2) Dado não disponível.

previdenciária chega a atingir 59% e 54% nas regiões Sul e Sudeste, entretanto, na região Nordeste para cada 100 assalariados com carteira assinada no setor privado, 132 trabalham sem registro, e na região Norte essa relação é de 124. A cobertura nas demais formas de inserção no trabalho é ainda mais limitada. Entre os empregados domésticos da região Norte, estima-se que o grau de cobertura seja de 7% e entre os trabalhadores por conta própria e empregadores da região Nordeste a incidência é próxima de 11% (Cacciamali, 2001). Estima-se, na média brasileira, que para cada 100 reais de contribuição, 67 não sejam pagos. Esse comportamento difere substancialmente entre regiões (Tabela 2). A diferença entre os Estados, conseqüentemente, também é bastante elevada, por exemplo, considerando-se as situações extremas, estima-se que no Tocantins e no Maranhão para cada R\$ 100,00 de contribuição, R\$ 217,00 não sejam pagos; enquanto nos Estados de Santa Catarina, Rio Grande do Sul, Rio de Janeiro e São Paulo essa relação é de R\$ 100,00 para respectivamente R\$ 43,00, R\$ 47,00 e R\$ 49,00 para os dois últimos Estados¹¹ (Cacciamali, 2001).

A impossibilidade de poder contar com uma atuação mais efetiva do movimento sindical na América Latina para implementar direitos trabalhistas, a deterioração institucional e a crescente insegurança percebidas no mercado de trabalho da região remete à necessidade de avaliar as características, o comportamento e as condições de reprodução desse mercado de uma forma mais abrangente. Este é o objetivo da próxima seção, que em primeiro lugar analisa características do mercado de trabalho contemporâneo e em segundo lugar propõe quatro eixos de análise para discutir a formulação de políticas públicas que criem um ambiente favorável para a promoção dos direitos fundamentais no trabalho.

CARACTERÍSTICAS DO MERCADO DE TRABALHO E DESAFIOS INSTITUCIONAIS

A mudança do padrão de acumulação nas sociedades contemporâneas, desde os anos 70, apresenta um conjunto de características que induzem profundas modificações no mercado de trabalho, entre as quais, apresentamos, de forma estilizada, as mais importantes:

- os resultados da política macroeconômica que apóia a expansão comercial mundialmente mostram, para a maioria dos países da América Latina, menores taxas de crescimento econômico e menores oportunidades de emprego, refletindo-se em maiores taxas de desemprego e subemprego. A maioria dos países industrializados tam-

bém apresenta desempenho similar; na expressão de Rodrik (1997:11) esse modelo não tem sido capaz de produzir “nem nos Estados Unidos nem na Europa crescimento sustentado de ‘bons empregos’”. Nos Estados Unidos, a pauta do debate sobre o tema compreende a importância da abertura comercial na ampliação do diferencial de salário entre mais qualificados (universitários) e menos qualificados (diplomados até o segundo grau); a maior desigualdade salarial entre os trabalhadores qualificados, e a decorrente ampliação na desigualdade da distribuição de renda; e a maior instabilidade da demanda de trabalho, ocasionando volatilidade de rendimento e de horas trabalhadas (Rodrik, 1997; Katz e Revenga, 1989). Na Europa, dominam esse debate: o alto nível de desemprego; o crescimento de empregos flexíveis; e o aumento do grau de insegurança laboral (Freysinet et alii, 2000; Rodgers e Rodgers, 1989; Standing, 2000). Enquanto na América Latina, discutem-se a ampliação do desemprego; o aumento do emprego no setor informal, no serviço doméstico e em empregos sem contrato de trabalho registrado (León, 1999; Baltar et alii, 1996; Cacciamali, 1999 e 2000).

- a liberalização comercial acompanha processos de reestruturação produtiva que em geral implicam mudanças tecnológicas mais intensivas em capital, mudanças na estrutura ocupacional e no conteúdo das ocupações. Estas mudanças tecnológicas poupadoras de trabalho são introduzidas em um ambiente de menor crescimento econômico o que vem a ratificar a menor criação de empregos. Tecnologia intensiva em capital e mão-de-obra qualificada, por outro lado, são geralmente complementares na estrutura produtiva, fato que aumenta a demanda de trabalho por mão-de-obra qualificada e o diferencial de salários em favor desse tipo de mão-de-obra (Bound e Johnson, 1992; Krueger, 1993);

- a liberalização do comércio e maior grau de concorrência intercapitalista ratificam não só as mudanças dos métodos de produção e dos processos de trabalho, como também introduzem relações de trabalho compatíveis com as necessidades de redução de custos. Entre as principais modificações devem ser destacados: rompimento do vínculo entre o aumento dos salários e o aumento da produtividade; maior intensidade do trabalho; maior subcontratação; menor estabilidade na maioria dos empregos e menor abrangência da proteção social pública (Cacciamali, 2001);

- a maior integração dos mercados de produtos e serviços domésticos à economia mundial, além de diminuir mar-

gens de lucro, elevam a elasticidade de preço da demanda dos bens e a elasticidade da oferta de todos os fatores de produção, mesmo aquela da oferta do fator trabalho, possibilitando a substituição entre categorias de mão-de-obra e entre o fator trabalho e outros fatores de produção. Esses comportamentos, seguindo as Leis Hicks-Marshall da demanda derivada, aumentam a elasticidade da demanda de trabalho, restringindo tanto os aumentos dos custos diretos e indiretos do trabalho, como retirando poder de barganha dos sindicatos;

- o aumento da elasticidade da demanda de trabalho, com intensidade diversa entre os diferentes setores da economia, contribui para a fragmentação do poder sindical e reordena as reivindicações trabalhistas para interesses corporativos, diminuindo a importância de demandas universais, conforme observa-se no movimento sindical de diferentes países da América Latina.

Esses aspectos introduzem um conjunto de desafios teóricos, políticos e institucionais para definir padrões trabalhistas e políticas públicas. Focalizando a região latino-americana, a superação desses desafios exige mudanças institucionais que compreendem o fortalecimento de enfoques meso e microeconômicos, tendo em vista a dificuldade de articular interesses e recursos para as ações de políticas públicas nesses níveis. Entre aqueles que julgamos importante destacar, selecionamos quatro eixos de análise que são expostos a seguir.

Definir Políticas de Emprego em um Ambiente de Maior Competitividade

Aumentar investimentos, retirando obstáculos institucionais e realizando articulações políticas para sua implementação, propicia aumento na taxa de crescimento econômico e nas oportunidades de emprego. Esta é a alavanca do desenvolvimento econômico. A liberalização das economias e sua maior integração à economia mundial não garantem maiores investimentos diretos estrangeiros nem domésticos (Rodrik, 1999). Desse modo, para os países latino-americanos, manter as condições de estabilidade da economia e ajustar o déficit público, e conseqüente menor dependência de financiamento externo, abre espaço para a redução das taxas de juros domésticas, ampliando as possibilidades de investimento e de promoção ao acesso ao crédito. Entretanto, além dessa estratégia macroeconômica, a articulação política entre governo e empresários para criar e manter a infra-estrutura necessária e

promover o acesso ao crédito depende de arranjos e mecanismos institucionais eficazes para sua consecução. Um quadro macroeconômico consistente com os fundamentos econômicos e o funcionamento do mercado por si só não são suficientes para atrair os investimentos requeridos para dinamizar as economias. A política pública e as ações do governo são essenciais para estabelecer uma estratégia de investimento que deve compreender não apenas a implementação de uma estrutura tributária adequada e a formulação de políticas substitutivas de importações orientadas para a exportação (redução das tarifas para a importação de bens de capital e indução de investimentos em infra-estrutura, por exemplo), como também a transparência dos mecanismos utilizados e a redução de obstáculos burocráticos e administrativos. Medidas para ampliar os mercados domésticos também são essenciais para os países latino-americanos que têm elevado grau de concentração da renda, que podem ser corroboradas mediante o próprio crescimento econômico, embora a manutenção da estabilidade de preços e a implementação de políticas redistributivas constituam-se em pré-requisitos.

Esses objetivos são permeados por fortes interesses políticos e econômicos – setoriais, regionais e internacionais –, e procurar atingi-los muitas vezes resulta em inconsistência a curto prazo; algumas metas, além disso, podem ser atingidas de forma significativa apenas em prazos mais longos, como a redistribuição da renda e o aumento sistêmico da produtividade. O desempenho econômico pode ser satisfatório, sob a óptica de seus fundamentos, os resultados sociais, entretanto, podem deixar a desejar, sobretudo quando se trata da inclusão aos benefícios do crescimento econômico de determinados grupos étnicos, setores ou regiões.

Portanto, a política macroeconômica não pode deixar de ser complementada por meio de abordagens meso e micro que se concretizam mediante políticas de desenvolvimento regional/local e setoriais. Estas são instrumentos eficientes no diagnóstico de oportunidades econômicas e eficazes na articulação de interesses políticos e econômicos, além de, quando implementadas, diminuir desperdícios e ampliar os efeitos multiplicadores das iniciativas, caso sejam aplicados mecanismos de transparência e de controle social. Adicionalmente, podem ser criados arranjos institucionais factíveis para investimentos e o crescimento de segmentos pouco integrados aos sistemas de inovação tecnológica e de crédito. O caso das pequenas e médias empresas é paradigmático. O aumento do nível de renda amplia o mercado e o potencial de fortalecimento

para esse segmento, entretanto, seu acesso ao sistema de crédito é limitado em virtude de sua lógica intrínseca de aversão ao risco, que requer garantias reais para o cumprimento dos contratos. Muitas das limitações de crédito a esse segmento decorrem da ausência dessas garantias por parte do demandante do empréstimo, e/ou da assimetria de informação entre as partes envolvidas na transação: o demandante do empréstimo pode avaliar de forma mais adequada às suas possibilidades de cumprir o contrato do que o credor; o credor, por sua vez, defronta-se com problemas decorrentes de seleção adversa ou de risco moral. Nesse sentido, a criação de mecanismos e instituições de micro crédito focalizados nessa problemática e tipo de clientela, e o desenvolvimento de metodologias e sua aplicação podem incorporar maior número de empreendimentos e empreendedores ao processo de crescimento. Para tanto, programas de desenvolvimento e redes de crédito locais (ONGs, Bancos populares, ou Departamentos sociais em bancos privados ou públicos), integrados a programas de desenvolvimento local ou setorial podem permitir o acesso ao crédito e amplificar os benefícios do crescimento econômico, além de poder, inclusive, diminuir os efeitos da instabilidade da demanda ou do menor ritmo do crescimento econômico sobre os níveis de emprego e renda.

Estratégias de Produtividade e Relações de Trabalho

A utilização de empregos flexíveis¹² possui pelo menos dois atributos para as empresas no cenário contemporâneo: diminui os custos – diretos e indiretos – do trabalho; e permite com maior velocidade o ajustamento do emprego em um ambiente caracterizado por mercados mais competitivos e com maior flutuação de demanda. A redução dos custos nesses tipos de contrato pode ser auferida pelos menores custos diretos envolvidos na transação (remuneração total: salários, outros benefícios; diminuição de alíquotas à contribuição social; menor indenização no ato da dispensa) e pela redução dos custos indiretos (menores custos de recrutamento, seleção, treinamento e perda do treinamento no ato da dispensa). No limite, a redução dos custos indiretos concretiza-se com práticas de subcontratação, nas quais uma relação de trabalho, subordinada aos estatutos trabalhistas (códigos, regras e tributos), é transferida para uma relação comercial, sujeita aos estatutos comercial e civil. Na maioria dos países latino-americanos, conforme já exposto, as reformas laborais têm corroborado esses aspectos, destacando-se o caso do Brasil

que na modalidade de contrato por tempo determinado não altera as alíquotas da contribuição social. O segundo atributo salientado, o ajustamento do emprego, decorre do anterior: a diminuição dos custos do trabalho, bem como da pequena institucionalidade dos contratos de trabalho. Ele pode ser efetuado em duas dimensões: numérica (horas e número de empregados) e qualitativa (intensidade do trabalho, mudança de atividades e funções, e exigência de habilidades e qualificações).

A despeito desses fatos, vasta literatura especializada foi produzida para demonstrar que a falta de experiência e de compromisso dos trabalhadores podem diminuir os níveis de produtividade e a qualidade dos serviços prestados, comprometendo o desempenho da empresa, especialmente nos médio e longo prazos (Akerloff e Yellen, 1986 e 1990; OIT, 1997). Seja como for, a definição de estratégias de produtividade deve considerar a formulação de normas laborais e contratos coletivos que objetivem propiciar maior estabilidade aos trabalhadores, investimento nas pessoas e sistemas de remuneração que promovam a produtividade e a qualidade, como, por exemplo: adicionais por desempenho, por mérito, além de obedecer a critérios de justiça salarial.¹³ Maior transparência dos mecanismos e dos resultados das negociações coletivas referentes às empresas que praticam de forma permanente a subcontratação, e a extensão de uma forma planejada de determinados benefícios alcançados para os trabalhadores das empresas subcontratadas podem diminuir as diferenças nas condições de trabalho e de remuneração, entre trabalhadores permanentes e terceirizados. Convém destacar que a desigualdade pode ser diminuída, por meio do aumento da produtividade nas seguintes situações: estabilidade no emprego; aquisição de treinamento e de hábitos adequados para o exercício do trabalho; e prevenção e diminuição dos riscos no campo da saúde e segurança do trabalho.

Promover Instituições que Objetivam Fortalecer o Progresso Social: o Sistema de Seguridade Social

Atingir essa meta compreende, além da adesão dos países às normas fundamentais do trabalho, o seu cumprimento, o que implica aumento dos custos do trabalho e realocação ou aumento do gasto público para aumentar a eficácia da fiscalização. Além disso, a política pública deve orientar-se para o desenvolvimento da consciência coletiva e manter e ampliar espaços para que sindicatos e outras organizações da sociedade civil constituam-se em suporte à transparência e à fiscalização. A banalização do não-cumprimento das leis conduz a comportamentos oportu-

tunistas, à quebra de laços de solidariedade social, provocam a erosão da autoridade do Estado e à perda de receita para fazer frente aos investimentos sociais, gastos da seguridade e assistência social. Dessa maneira, os trabalhadores que exercem seu trabalho assalariado ou sua atividade por conta própria ou como microempresário à margem da legislação laboral¹⁴ devem ser incorporados ao sistema de seguridade social.

Essa proposição encerra uma contradição para a ação da política pública pela óptica macroeconômica, pois em um ambiente de liberalização comercial com fortes desajustes macroeconômicos, aumentos de custos de produção e dos serviços governamentais, aumentariam ainda mais o desajuste das contas públicas, além de poder provocar inflação. Entretanto, um enfoque meso ou microeconômico aponta possibilidades para ampliar a abrangência da cobertura da seguridade social por meio do aumento da eficiência e eficácia do sistema. A reduzida contribuição à seguridade social pública nos países em desenvolvimento, conforme apontado pela literatura especializada, deve ser remetida em primeiro lugar à pobreza, entretanto o desenho institucional do sistema também pode ser considerado inadequado diante de características da maioria da população (Mesa Lago, 1994; Ginneken, 2000). Um conjunto de restrições pode ser removido com o objetivo de ampliar a cobertura, como por exemplo:

- diminuir as alíquotas de contribuição. No Brasil, por exemplo, a contribuição para os trabalhadores por conta própria é da ordem de 20% de sua renda;
- simplificar os registros, e remover dificuldades burocráticas e administrativas para cadastramento e inscrição;
- ampliar as informações sobre os objetivos e funcionamento do sistema, aumentando a confiança e alterando o comportamento da população mais pobre que privilegia o uso de sua renda limitada para bens e serviços destinados à sua sobrevivência imediata;¹⁵ e
- modernizar, manter a continuidade e melhorar a qualidade dos serviços prestados.

O sistema foi implementado referenciado a um conjunto de características demográficas e do mercado de trabalho que não correspondem à situação atual. Exemplos dessa situação, conforme exposto anteriormente, são a maior proporção de ocupados no setor informal – por conta própria, microempresários e no serviço doméstico – e de assalariados na informalidade, que pode chegar a representar nos países latino-americanos pouco mais da metade do total de ocupados. Essa composição de formas de trabalho, atomizada

em excesso, aumenta o custo e dificulta a fiscalização, salvo implementação de reformas administrativas. Como consequência, o sistema, além de mostrar sinais de esgotamento, apresenta ineficiência e crescentes problemas financeiros que questionam sua sustentabilidade, exigindo reestruturação.

Eqüidade, Desenvolvimento Humano e Políticas Sociais

Os países latino-americanos mostram índices de desenvolvimento humano insatisfatórios, bem como elevados índices de pobreza e de desigualdade na distribuição de renda. Deve-se levar em conta que os indicadores expostos na Tabela 3 referem-se à média nacional, portanto não revelam disparidades regionais ou entre grupos étnicos ou de gênero. O indicador de pobreza pode estar subestimado, visto as condições macroeconômicas ou sociais terem piorado nos últimos dois anos, em quase todos os países da região. Além disso, a cobertura da educação formal não capta nem o analfabetismo funcional ou a evasão ao sistema escolar. Não se encontram disponíveis para a região indicadores de desigualdade por gênero ou etnia, entretanto, há uma tradição de atribuir posições sociais subalternas às mulheres e populações não brancas, bem como elevado grau de desigualdade social e econômica entre as populações branca, negra e autóctone.¹⁶

Atingir melhor desempenho social requer – além de manter adequado ambiente macroeconômico para buscar o desenvolvimento sustentável – políticas sociais persistentes com base na definição de prioridades nacionais e implementadas de acordo com critérios retirados de programas sociais bem-sucedidos em diferentes países, que se citará a seguir:

- coordenação para evitar duplicação de esforços e desperdício de recursos;
- boa focalização;
- de forma descentralizada e local;
- envolvimento de atores locais e maior interação entre diferentes atores e parceiros sociais;
- concentração dos recursos nas atividades fins, minimizando despesas administrativas;
- contar com monitoramento e avaliação de seu impacto e efetividade, bem como dependendo do tipo de política, como por exemplo microcrédito, sustentabilidade;
- ademais, as ações que utilizam metodologia com abordagens integrais mostram resultados superiores (ILO 2001).

TABELA 3
Índice de Desenvolvimento Humano e Distribuição de Renda, segundo Países Selecionados
América Latina – 2000

Países Selecionados	Ranking	IDH (1)	EV (2)	Aa (3)	Tm (4)	PIBPC (5)	IDDR (6)	IP (7)
Argentina	34	0,842	73,2	96,7	83	12.277	-	13,1
Brasil	69	0,750	67,5	84,9	80	7.037	13,17	24,6
Chile	39	0,825	75,2	95,6	78	8.652	11,89	17,8
Colômbia	62	0,765	70,9	91,5	73	5.749	10,00	39,5
México	51	0,790	72,4	91,1	71	8.297	15,37	31,1
Peru	73	0,743	68,5	89,6	80	4.622	19,04	(8) ...
Venezuela	61	0,765	72,7	92,3	65	5.495	8,05	42,3

Fonte: PNUD, Relatório de Desenvolvimento Humano 2001. Banco Mundial, Relatório sobre o Desenvolvimento Mundial 2000/2001 Cepal/2000.

(1) IDH = Índice de desenvolvimento humano.

(2) EV = Expectativa de vida (em anos).

(3) Aa= Adultos alfabetizados.

(4) Tm = Taxa de matrícula.

(5) PIBPC = PIB per capita PPP.

(6) IDDR = Índice de desigualdade na distribuição de renda (+10%/-20%).

(7) IP= Índice de Pobreza, percentual de famílias abaixo da linha de pobreza (anos em torno de 1997-98).

(8) Dado não disponível.

Essa orientação fortalece os atores sociais e aprofunda o processo democrático por meio da promoção ou da criação do diálogo social. Nesse sentido, desde 1990, vários governos de países da América Latina, no qual se destaca o Brasil, esboçam e paulatinamente consolidam um novo desenho de política social e trabalhista: descentralizam as ações, inserem a participação de organizações da sociedade civil e articulam órgãos e fundos públicos. Os espaços públicos de diálogo social, no Brasil, foram institucionalizados nos diferentes campos da política social, como, por exemplo, saúde, educação, infância e adolescência, trabalho e assistência social, e nos diferentes níveis de governo. Os mecanismos de organização dos interesses da comunidade, sua representatividade, as condições efetivas de trabalho dessas comissões e a adoção de políticas integradas mostram-se ainda incipientes, reduzindo a formulação, a transparência e o controle das ações em muitos municípios e Estados; contudo, resultados positivos, inseridos no novo desenho institucional podem ser observados, em especial na contenção dos índices de pobreza, mortalidade infantil, trabalho infantil, bem como, cobertura do sistema escolar público e promoção da capacitação profissional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A liberalização do comércio e a maior internacionalização das economias, conforme analisado neste trabalho, impõem na maioria dos países latino-americanos um quadro macroeconômico que conduz a profundas

modificações na atuação dos sindicatos, na definição das relações e contratos de trabalho, no sistema de seguridade social público, e nas condições concretas sob as quais o trabalho é realizado. Esse contexto reduz as possibilidades de introduzir e implementar os direitos fundamentais no trabalho, à medida que lhe elevam os custos. Entretanto, essa situação pode ser paulatinamente revertida, caso a par de uma política macroeconômica consistente com o crescimento sustentável, e as políticas econômica e social sejam orientadas para os níveis meso e macro, por meio de ações de desenvolvimento local e setorial. A elevação do nível de investimento, por exemplo, não pode prescindir de uma estratégia de governo que contemple a criação de arranjos e mecanismos institucionais para a sua consecução, e que envolva aspectos setoriais, regionais e locais. A ampliação do crédito para micro e pequenas empresas, conforme já exposto, somente pode ser atingida por meio da criação de novos mecanismos de acesso para superar os obstáculos originários da lógica do próprio mercado de crédito. A política trabalhista também requer uma abordagem meso e micro econômica quando se analisam a ampliação da cobertura da seguridade social e as limitações impostas pelo aumento do custo do trabalho e dos gastos governamentais para aumentar o número de filiações e aprimorar o sistema. As políticas sociais, por sua vez, em razão das restrições de recursos, exigem de forma crescente a aplicação de critérios que otimizem a utilização dos recursos, reduzam as possibilidades de fracasso e permitam maior controle social. Esses objetivos podem ser obtidos de uma forma mais eficaz em nível local.

NOTAS

A autora agradece Anita Kon (PUC-SP), Christian Azais (Picardie), Maria Regina Nabuco (PUC-MG), Maria de Fátima José-Silva (Unifesp-EPM), Márcio Bobik (USP), Simão Silber (USP) e Paulo Gusmão (Dieese-Prolam/USP) pelos debates empreendidos ao longo da elaboração deste texto, ressaltando que as opiniões aqui expressas podem não coincidir com aquelas manifestadas pelos pesquisadores citados.

1. Especialmente na defesa da abolição do trabalho infantil, integram o sistema da ONU outras organizações, sobretudo as seguintes: Organização das Nações Unidas para Ciência, Educação e Cultura (Unesco), Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento Econômico (PNUD) e Fundo das Nações Unidas para a Infância (Unicef).

2. Liberdade de associação e proteção ao direito de organização, 1948, nº 87; Direito de organização e de negociação coletiva, 1949, nº 98; Trabalho forçado, 1930, nº 29; Abolição do trabalho forçado, 1957, nº 105; Igualdade de remuneração, 1951, nº 100; Discriminação (emprego e ocupação), 1958, nº 111; Idade mínima (para o trabalho), 1973, nº 138; Piores formas de trabalho infantil, 1999, nº 182.

3. Adota-se neste, assim como em outros estudos realizados anteriormente, a definição da OIT sobre setor informal, como se segue: “The informal sector is a subset of household enterprises, i.e. unincorporated enterprises owned and operated by households or household members, either individually or in partnership with others. As opposed to corporations or quasi-corporations household enterprises are defined in SNA as production units which are not constituted as legal entities separate from their owner(s) and which do not have a complete set of business accounts, including balance sheets of assets and liabilities. Thus, the type of legal organization of the unit and the type of accounts kept are the first two criteria of the proposed international definition of the informal sector” (OIT, 1993:26). Esta definição ganha maior clareza, em 1997, com a seguinte complementação: “[...] *the informal sector has to be defined in terms of characteristics of the production units (enterprises) in which the activities take place, rather in terms of the characteristics of the persons involved or of their jobs. Accordingly, the population employed in the informal sector was defined as comprising all persons, who during a given reference period, were employed in at least one production unit of the informal sector, irrespective of their status of employment and whether it is their main or secondary job. [...] Persons exclusively employed in production units outside the informal sector are excluded, no matter how precarious their employment situation may be. Thus the concept of persons employed in the informal sector is not identical with the concept of persons employed in the informal employment relationship*” (Hussmans, 1997:6-7).

4. Esses termos são utilizados de acordo com Standing (2000).

5. O termo *Processo de Informalidade* denomina, neste estudo, o processo de mudanças estruturais na produção, no emprego e nas instituições que se estabelece na sociedade contemporânea, em um primeiro plano, com base na liberalização do comércio e da maior integração das economias à economia mundial, em um segundo plano, em cada sociedade específica, as mudanças estruturais decorrem de seus processos de reestruturação produtiva e de reterritorialização. Na dimensão do mercado de trabalho representa os processos de destruição, adaptação e redefinição das: relações de produção; processos de trabalho; formas de inserção de trabalho; relações e contratos de trabalho; e conteúdo das ocupações. Esses processos societários transformam e constroem a sociedade contemporânea, e indicam um duplo efeito: de um lado, corroem ou tornam inadequadas determinadas práticas ou instituições sociais, pelos custos diretos ou indiretos envolvidos, ou perda de sua funcionalidade ou de legitimidade política; de outro, constroem, adaptam e definem normas, procedimentos e instituições. O *Processo de Informalidade* implica dessa maneira construção ou adaptação de regras consuetudinárias ou jurídicas no mercado de trabalho consoantes com três dimensões concretas do momento contemporâneo, ou seja, econômica, social e política (Cacciamali, 2001; Cacciamali, 2000).

6. Argumentos teóricos e exemplos sobre os aspectos positivos da descentralização nas negociações coletivas podem ser encontrados no campo da saúde e segurança do trabalho, conforme Cacciamali e Sandoval, 2001.

7. As alterações nas relações de emprego podem ser analisadas mediante tipologia exposta em Cacciamali (2001). Essa tipologia expõe as modificações que podem ser verificadas nas regras contratuais referentes aos principais componentes do contrato de trabalho assalariado, bem como nas práticas de contratação, na mudança dos períodos de acumulação fordista para aquele de acumulação flexível e maior internacionalização das economias.

8. Em muitos países a legislação vem sendo modificada, dilatando o prazo de duração desse tipo de contrato, que em geral é de 12 meses, podendo ser renovado. No Peru, por exemplo, o prazo é de 36 meses, podendo perdurar até 5 anos.

9. No Brasil, ao contrário, desde os anos 80, o emprego assalariado sem registro apresenta crescimento superior ao do total de ocupados, e representa, no ano de 2000, nas seis maiores áreas Metropolitanas cerca de 28% do total da ocupação.

10. Setor informal, conforme enunciado em nota anterior, é uma categoria que representa o conjunto de atividades econômicas organizadas sob a forma de trabalho por conta própria ou de microempresa, conforme apresentado em inúmeros trabalhos e referendado pela OIT (1993). Sobre a dinâmica do setor informal, veja-se por exemplo, Cacciamali, 1983 e 2000.

11. Destaca-se que o objetivo da construção desses indicadores não é auferir com precisão as perdas de receita à Seguridade Social Pública, mas apontar a ordem de grandeza entre valor de contribuição e número de contribuintes com relação aos seus valores potenciais.

12. Entre as principais modalidades de emprego flexíveis, pode-se citar os seguintes tipos de contrato: em tempo parcial (número de horas inferior ao padrão nacional); temporário (contrato por duração de tempo determinado para obter uma quantidade de produtos ou serviços estabelecidos, incluindo-se o trabalho organizado por agência de trabalho temporário); terceirizado (contratação realizada exteriormente à empresa por meio de subcontratação ou intermediação de uma firma); eventual (de caráter irregular ou intermitente); capacitação ou aprendizagem (inclui uma combinação de emprego e capacitação profissional); sazonal (intermitente durante uma época do ano). Esta tipologia foi adaptada com base em Ozaki (2000) e encontra-se desenvolvida em Cacciamali, 2001.

13. Critérios de justiça salarial são construídos socialmente, como também compreendem componentes subjetivos; entretanto, essa denominação é utilizada, neste trabalho, no âmbito da área de conhecimento da teoria econômica, na qual a percepção do empregado é influenciada por seu grupo de referência: como os outros membros do grupo são tratados e como sua posição relativa é salvaguardada ou reduzida (Simon, 1991; Kahneman et alii, 1986).

14. Refere-se aqui aos assalariados que não possuem contrato de trabalho registrado e aos trabalhadores do setor informal.

15. A taxa de desconto intertemporal para as decisões de renda das camadas mais pobres é elevada. Este comportamento verifica-se também nas decisões de educação, treinamento e habitação entre outras.

16. Debate recente sobre o grau de desigualdade na distribuição de renda no Brasil pode ser encontrado em Henriques, 2000, a interpretação da desigualdade desde os anos 60 em Cacciamali, 2001.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABET – ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS DO TRABALHO. *Anais...* 3º Encontro Regional. Recife, nov. 2000.
- AKERLOFF, G. e YELLEN, J. (eds.). *Efficiency wage models of the labor market*. Nova York, Cambridge University Press, 1986.

- _____. "The fair wage-effort hypothesis and unemployment". *Quarterly Journal of Economics*, n.105, May 1990.
- BALTAR, P.E.A. et alii. "Mercado de trabalho e exclusão social no Brasil". In: OLIVEIRA, M.A. e MATTOSO, J.E. *Crise e trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado?* São Paulo, Scritta, 1996.
- BANCO MUNDIAL. <www.bancomundial.org>, consulta em julho de 2001.
- BARR, N. "Economic theory and the Welfare State: a survey and interpretation". *Journal of Economic Literature*, v.30, June 1992.
- BOUND, J. e JOHNSON, G. "Changes in the structure of wages in the 80's: an evaluation of alternative explanations". *The American Economic Review*, n.82, July 1992.
- CACCIAMALI, M.C., Setor informal urbano e formas de participação na produção, São Paulo, Editora IPE, 1983.
- _____. "Expansão do mercado de trabalho não regulamentado e setor informal no Brasil". *Estudos Econômicos*, v.19, número especial, 1989.
- _____. "A globalização e suas relações com o mercado de trabalho". *Anais... V Solar – Congresso da Sociedade Latino-Americana de Estudos sobre América Latina e Caribe*. São Paulo, Prolam/USP, 1996, p.96-104.
- _____. "Dégenérescence du droit du travail est ajustment sur le marché du travail au Brésil dans les années 1990". *Cahiers des Amériques Latines*. Paris, v.31, 1999, p.105-126.
- _____. "Globalização, informalidade e mercado de trabalho". In: *Anais... XXVII Encontro Nacional de Economia*. Belém, Anpec, v.3, 1999, p.2.059-2.074.
- _____. "Proceso de informalidad y sector informal. Reexamen de una discusión". *Revista Venezolana de Economía y Ciencias Sociales*, v.6, n.3, 2000, p.95-110. ISSN 1315-6411.
- _____. "Reform and labor adjustment in Argentina and Brazil". *Carta Internacional*. São Paulo, v.8, n.93, 2000a, p.8-12.
- _____. "Processo de informalidade, flexibilização das relações de trabalho e proteção social na América Latina. Perdas na contribuição à seguridade social no Brasil". *Cadernos PUC de Economia*. São Paulo, Educ, 2001 (no prelo) e <www.usp.br/prolam>.
- _____. "Distribuição de renda no Brasil: persistência do elevado grau de desigualdade". In: PINHO, D.B. e VASCONCELLOS, M.A. *Manual de economia*. São Paulo, Saraiva, 2001 (no prelo).
- CACCIAMALI, M.C. e JOSÉ-SILVA, M.F. "Mais informalidade, menos cidadania. Considerações sobre esse círculo vicioso na América Latina". In: *Brasil – 500 anos: desafios do próximo milênio*. São Paulo, Educ, 2000 (no prelo).
- CARRÉ, F. et alii. *Nonstandard work. The nature and challenges of changing employment arrangements*. Washington, Irra, 2000.
- CEPAL. *Estudios económicos de América Latina y Caribe*. Santiago do Chile, Cepal, diversos anos.
- _____. *Panorama social de América Latina*. Santiago do Chile, Cepal, diversos anos.
- DIEESE. "O comportamento das negociações coletivas de trabalho nos anos 90: 1993-1996". *Pesquisa Dieese*, n.15. São Paulo, Dieese, 1999.
- FREYSSINET J. et alii. *Les marchés du travail en Europe*. Paris, La Découverte, 2000.
- GINNEKEN, W. Van (Diretor de publicação). *Seguridad social para la mayoría excluida. Estudios de casos de países en desarrollo*. Ginebra, Organización Internacional do Trabalho, 2000.
- GUHAN, S. "Opciones de seguridad social para los países en desarrollo". *Revista Internacional del Trabajo*, v.133, n.1.
- HENRIQUES, R. (org.). *Desigualdade e pobreza no Brasil*. Rio de Janeiro, Ipea, 2000.
- HIRATA, H. "Reestruturação produtiva, trabalho e relações de gênero". *Revista Latino-Americana de Estudios Del Trabajo*, v.4, n.7, 1999.
- HUSSMANS, R. *Informal sector: statistical definition and survey methods*. Ginebra, OIT, dec. 1997.
- ILO. *Review of annual reports under the follow-up to the ILO declaration of fundamental principles and rights at work*. <www.ilo.org>, consulta em julho de 2001.
- INDUSTRIAL RELATIONS SERVICES (IRS). "Annualized hours – The concept of flexible year". *Industrial Relations Services (IRS)*, v.488, 1991.
- _____. "Non-standard working under review". *Industrial Relations Services (IRS)*, n.565, 1997.
- INSTITUTO DE RELAÇÕES DE TRABALHO/PUC-MINAS. *Anais... Seminário "Impacto das Inovações Tecnológicas e Organizacionais na Saúde do Trabalhador"*. 4 e 5 de dezembro de 1998. Belo Horizonte, NET/PUCMinas, 1999.
- KAHNEMAN, D. et alii. "Fairness as a constraint on profit seeking: entitlement in the market". *American Economic Review*, n.76, 1986.
- KATZ, L.F. e REVENGA, L. "Changes in the structure of wages: the United States vs. Japan". *Journal of Japanese and International Economics*, n.3, dez. 1989.
- KRUEGER, A. "How computers have changed the wage structure. Evidence from microdata, 1984-89". *Quarterly Journal of Economics*, 108, 1993.
- LEÓN, F. "Trabajo y trabajadores en los modelos económicos emergentes". In: *Seminário Internacional: Brasil, 500 anos: desafios para o próximo milênio*. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 23 a 26 de agosto de 1999, São Paulo, Brasil.
- MARIÓN, E. e VEGA, M.L. *La reforma laboral en América Latina. Un análisis comparado*. Lima, Oficina Regional de la OIT para América Latina y Caribe, 2000.
- MESA-LAGO, C. *Changing social security in Latin America. Towards alleviating the social costs of economic reform*. Boulder, Lynne Rienner Publishers, 1994.
- OECD, *International trade and core labour standards*, Paris: 2000.
- OIT. *15ª Conferência de estatísticas do trabalho*. Ginebra, jan. 1993.
- _____. *El empleo en el mundo. Las políticas nacionales en la era de la mundialización*. Ginebra, OIT, 1996.
- _____. *El trabajo en el mundo 1997-1998. Relaciones laborales: democracia y cohesión social*. Ginebra, OIT, 1997.
- _____. *Informe sobre el trabajo en el mundo 2000*. Ginebra, OIT, 2000.
- _____. *Panorama laboral*. Lima, OIT, 2000a, <www.ilo.org.pe> 02/06/2000.
- _____. *World employment report – 2001. Life at work in the information economy* <www.ilo.org>, 2001.
- OZAKI, M. *Negociar la flexibilidad. Función de los interlocutores sociales y del Estado*. Ginebra, OIT, 2000.
- PNUD. *Relatório sobre o desenvolvimento humano*. Brasília, 2001.
- RODGERS, G. e RODGERS, J. *Prekarious jobs in labour market regulation*. Ginebra, International Institute for Labour Studies/Free University of Brussel, 1989.
- RODRIK, D. *Has globalization gone too far?* Washington, Institute For International Economics, 1997.

- _____. *The new global economy and developing countries: making openness work*. Washington, ODC/The John Hopkins University Press, 1999.
- SANDOVAL, S. e CACCIAMALI, M.C. Mediação e negociação na área de saúde e segurança, São Paulo. Ministério do Trabalho e Emprego e Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas, 2001.
- SEN, A. *Desenvolvimento como liberdade*. São Paulo, Companhia das Letras, 2000.
- SIMON, H.A. Organizations and markets. *Journal of Economic Perspectives*, v.5, 1991.
- SOBERÓN, F. e VILLAGÓMEZ, F.A. *La seguridad social en México*. México, Fondo de Cultura Económica, 1999.
- STANDING, G. La inseguridad laboral, *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, ano 6, n.11, 2000.
- TAPIOLA, K. *Empresas multinacionais e os desafios sociais do século XXI*. Conferência proferida em Genebra, OIT, 1999.
- TOLEDO, E. de la G. La flexibilidad del trabajo en América Latina. *Revista Latino-Americana de Estudios del Trabajo*, ano 3, n.5, 1997.
- TOKMAN, V. e MÁRTINEZ, D. *Flexibilización en el margen: la reforma del contrato de trabajo*. Peru, Organización Internacional del Trabajo, 1999.
- TREU, T. Labour flexibility in Europe. *International Labour Review*, v.131, n.4-5, 1992.
-
- MARIA CRISTINA CACCIAMALI:** Professora do Departamento de Economia e Presidente do Programa de Pós-Graduação em Integração da América Latina da Universidade de São Paulo (cciamali@uol.com.br).