

# ESTADO, EMPRESÁRIOS E TRABALHADORES SOB A PERSPECTIVA TEÓRICA DA ECONOMIA DO TRABALHO

## STATE, ENTREPRENEURS AND WORKERS UNDER THE THEORETICAL PERSPECTIVE OF WORK ECONOMICS

Josmar CAPPA<sup>1</sup>

### RESUMO

*Não é tradição no Brasil pesquisas integradas sobre problemas e dilemas entre Estado, empresários e trabalhadores. Ao contrário, predomina um amplo debate sobre o assunto tratado de forma fragmentada. Por causa disso, pretende-se reconstruir a evolução do debate contemporâneo sobre relações de trabalho nos países do centro do capitalismo mundial, com o intuito de destacar elementos que representem um referencial teórico que permita estudar o caso do Brasil de forma ampla e integrada<sup>2</sup>. O texto está composto por três itens: I) a importância da democracia nas relações entre Estado, empresários e trabalhadores; II) o conceito teórico de sistema e a análise integrada das relações de trabalho e III) mudanças atuais nas relações de trabalho nos países avançados e críticas a Dunlop.*

**Palavras-chave:** estado, empresários, trabalhadores, economia do trabalho, relações de trabalho.

### ABSTRACT

*It is not tradition in Brazil to have integrated research on problems and dilemmas between State, entrepreneurs and workers. On the other hand, a large debate on the subject takes a fragmented form-Because of this, there is an intention to reconstruct the evolution of the contemporary debate on work relations in the countries of the centre in world capitalism, in order to highlight*

<sup>(1)</sup> Doutor em Economia e Especialista em Economia do Trabalho pela Unicamp. Professor Titular na Faceca e Consultor Interno para assuntos relativos a Economia do Trabalho, ambos da PUC Campinas. Este artigo corresponde a uma parte, revista e modificada, da tese de doutorado do autor publicada pela Editora LTr - São Paulo em 2000, com o título "Passado e Presente do Sistema de Relações de Trabalho no Brasil".

<sup>(2)</sup> As relações de trabalho no Brasil serão analisadas em outro estudo, devido à limitação de espaço.

*some elements that represent a theoretical reference that enables to study the case of Brazil on a large and integrated way. The text presents three items. I) the importance of democracy in the relations between State, entrepreneurs and workers; II) the theoretical concept of system and the integrated analysis of work relations; e III) current changes in relations work in developed countries and criticism on Dunlop.*

**Key words:** *state, entrepreneurs, workers, work economics, relations work.*

## 1- A IMPORTÂNCIA DA DEMOCRACIA NAS RELAÇÕES ENTRE ESTADO, EMPRESÁRIOS E TRABALHADORES

A Segunda Revolução Industrial marcou o processo de amplas mudanças na sociedade a partir de meados do final do século XIX, porque gerou profundas transformações no conhecimento que se tornou resultado de elevados investimentos em ciência, pesquisa e tecnologia e possibilitou o surgimento das indústrias química, automobilística, siderúrgica, de energia elétrica e de petróleo, que passaram a liderar os ciclos de crescimento econômico.

Permitiu ainda o surgimento da grande empresa capitalista que passou a concentrar um número significativo de trabalhadores num mesmo local de trabalho, dando condições materiais para a origem do denominado novo sindicalismo nos países avançados. Trata-se de sindicatos gerais, porque passaram a representar os interesses de todos os empregados e não apenas dos trabalhadores qualificados, como faziam os sindicatos de ofício. Por isso, adotaram novas formas de organização dos trabalhadores e novos procedimentos para estabelecer relações com os empresários, mantendo, porém, a autonomia entre eles.

Dentre as principais alterações na organização dos trabalhadores e nos procedimentos utilizados pelo novo sindicalismo foram selecionadas as seguintes: I) a realização de greves e a adoção das negociações coletivas de trabalho como estratégias de ação política para estabelecer salários e condições de trabalho; II) os primeiros contratos coletivos de trabalho firmados entre trabalhadores e empresários por meio de sindicatos gerais; III) os esforços para que essas mudanças fossem reconhecidas legalmente e para que os sindicatos gerais fossem aceitos como instituições representativas de interesses coletivos por representantes do poder público, empresários, partidos políticos e demais segmentos sociais.

Nesse contexto, a partir da realidade da Inglaterra no final do século XIX, o casal Webb<sup>3</sup> enfatizou a importância da ação sindical no funcionamento do mercado de trabalho como forma de introduzir reformas na sociedade capitalista e uma maneira de criticar sobretudo os economistas clássicos que defendiam a livre concorrência entre a oferta e a procura por força-de-trabalho como a melhor forma de empresários e trabalhadores, individualmente, determinarem salários e demais questões relativas ao mundo do trabalho na sociedade capitalista<sup>4</sup>.

<sup>(3)</sup> Trata-se da obra de Webb & Webb (1965), cuja primeira edição é 1897. Optou-se, porém, por utilizar casal Webb ou Sidney & Beatriz Webb.

<sup>(4)</sup> Os estudos de Sidney & Beatriz Webb (1965) representaram também uma discordância com as idéias de Marx & Engels (1982:p.95-130) expressas no "Manifesto Comunista", publicado em 1848. Nessa obra, a partir da realidade européia do século XIX, Marx e Engels denunciaram, de forma incisiva, a exclusão social gerada pelo processo de industrialização. Em contrapartida, propuseram a união dos trabalhadores para instaurar a ditadura do proletariado e construir uma sociedade socialista. O socialismo seria, por conseguinte, a condição necessária para que os operários superassem as contradições do capitalismo e obtivessem ascensão econômica, política e social.

A maior preocupação do casal Webb era conciliar as condições necessárias ao desenvolvimento econômico da Inglaterra com a garantia dos valores comuns imprescindíveis à sobrevivência das pessoas como, por exemplo, educação, saúde, alimentação, habitação e trabalho, como princípio orientador do aperfeiçoamento e do aprofundamento da democracia para construir uma nação, ou seja, como a valorização da cidadania.

Por essa razão, Sidney & Beatriz Webb (1965) conceituaram os sindicatos como nova instituição representativa de interesses coletivos legítima dentro do regime democrático. Assim, sustentaram que o reconhecimento político do sindicato seria compatível com o aperfeiçoamento da democracia e estaria em conformidade com a tendência de surgimento de sindicatos em novos setores econômicos promovida, sobretudo, pelas transformações geradas pela Segunda Revolução Industrial.

Para o casal Webb, a conquista do reconhecimento político do sindicato poderia ser alcançada pelo movimento sindical desde que os esforços para obter uma situação socioeconômica melhor não se limitassem apenas aos trabalhadores que estivessem empregados. Adicionalmente, seria imprescindível preocupar-se com os excluídos socialmente ou ameaçados por esta possibilidade, diante das transformações econômicas e sociais geradas pelo processo de industrialização<sup>5</sup>.

Por isso, Sidney & Beatriz Webb (1965) sugeriram a estratégia do mínimo nacional como a melhor forma dos trabalhadores disputarem a repartição do progresso técnico na sociedade capitalista. Na Inglaterra, em meados do final do século XIX, essa estratégia referiu-se às seguintes demandas trabalhistas: I) previdência social; II) proteção contra acidentes de trabalho; III) educação básica; IV) idade mínima para o jovem

começar a trabalhar; V) delimitação da jornada de trabalho; VI) estabelecimento de salário mínimo; e VII) higiene, limpeza e segurança no trabalho.

A mobilização contínua dos trabalhadores para elevar o patamar do mínimo nacional seria uma maneira de aperfeiçoar e aprofundar a democracia na sociedade capitalista para construir uma nação, pois daria condições para conciliar desenvolvimento econômico com valorização da cidadania num país industrializado.

A relação entre a estratégia do mínimo nacional e a construção da nação foi justificada pelo casal Webb por dois motivos básicos. Primeiro, porque seria garantida a todos os trabalhadores a possibilidade de ter acesso ao mínimo nacional conquistado pelo movimento sindical. Isso daria aos sindicatos um status de autoridade pública, que seria benéfico ao seu reconhecimento como instituição legítima na sociedade capitalista, porque aumentaria sua responsabilidade nas ações coletivas (greves, negociações, contratações, protestos, boicotes, entre outras). Segundo, porque todas as empresas seriam obrigadas a cumprir o mínimo nacional negociado com os sindicatos. Ao gerar tendencialmente impactos econômicos equivalentes para todas as empresas, a estratégia do mínimo nacional obrigaria os empresários a desenvolver novas formas de competição no mercado como o aumento contínuo do progresso técnico, as mudanças na gestão e organização dos processos de trabalho, a qualificação profissional, entre outras.

Nesse caso, antigos mecanismos utilizados pelos empresários tenderiam a perder eficácia como, por exemplo, baixos salários e piores condições de trabalho. Isso seria benéfico para o desenvolvimento econômico da Inglaterra, porque fortaleceria o movimento de concentração e centralização de capital. Ao mesmo tempo, contribuiria para avançar o processo de desaparecimento de formas antigas de produção

<sup>5</sup> Uma pesquisa de campo, realizada em 1845, sobre a exclusão social na Inglaterra provocada pela introdução da máquina a vapor no processo de trabalho que, caracterizou a Primeira Revolução Industrial e permitiu a substituição de trabalhadores masculinos adultos por mulheres e crianças contratadas por salários inferiores e submetidas a precárias condições de trabalho, pode ser vista em Engels (1986).

(semi-artesanal, artesanal, trabalho doméstico, entre outras).

Na concepção do casal Webb, a definição dos parâmetros do mínimo nacional poderia contribuir para aperfeiçoar a democracia na sociedade capitalista, à medida que empresários e trabalhadores desenvolvessem métodos alternativos à realização de lock-outs, greves, boicotes, sabotagens, entre outras, porque esses métodos tornam mais difíceis tanto o estabelecimento da negociação e contratação entre empresários e trabalhadores quanto a organização dos operários, especialmente daqueles que vivem em condições de miséria.

Por esse motivo, Sidney & Beatriz Webb (1965) defenderam que uma atuação sindical voltada para elevar continuamente o mínimo nacional seria compatível com os seguintes métodos: I) a negociação coletiva de trabalho como mecanismo para estabelecer relações entre empresários e trabalhadores; II) o contrato coletivo de trabalho para expressar os resultados da negociação; e III) o ordenamento jurídico para garantir legalmente a extensão do contrato coletivo a todos os trabalhadores (mínimo nacional).

No caso de empresários e trabalhadores não conseguirem definir um contrato coletivo de trabalho, o impasse da negociação coletiva seria solucionado por uma comissão de arbitragem formada por membros ilibados na sociedade, reconhecidos e indicados pelas partes envolvidas, que tomaria decisões com base em princípios democráticos e teria o apoio político do Estado. Caso fosse necessário, o próprio Estado poderia

intervir nos conflitos coletivos tanto para coibir excessos, de uma parte ou de outra, quanto para encerrá-los, com intuito de garantir ou promover os interesses comuns da nação.

Na literatura internacional sobre relações de trabalho, observa-se que Commons (1966) e seus seguidores mais expoentes, Perlman (1949) e Barbash (1984)<sup>6</sup>, aprofundaram as críticas ao livre funcionamento do mercado de trabalho feitas pelo casal Webb. Em resumo, porque, a partir da realidade socioeconômica dos EUA, no início do século XX, constituíram uma corrente de estudos denominada "escola institucionalista", com a finalidade maior de pesquisar e propor soluções aos problemas relacionados ao mundo do trabalho. Dessa forma, enfatizaram a importância das reformas econômicas, políticas e sociais na sociedade capitalista como forma de aperfeiçoar a democracia e promover a valorização da cidadania<sup>7</sup>.

Os institucionalistas norte-americanos enfatizaram a importância tanto das entidades representativas de interesses coletivos (sindicatos, partidos políticos, Congresso Nacional, entre outras) quanto da ética do trabalho como formas principais de introduzir reformas na sociedade capitalista, aperfeiçoar a democracia e coibir os efeitos negativos gerados pela predominância da racionalidade econômica<sup>8</sup>. Ou seja, por meio de entidades coletivas, a partir da ética do trabalho, como mecanismo de proteção e combate à exclusão social, os cidadãos podem introduzir reformas (econômicas, políticas e sociais) para condicionar a influência da racionalidade econômica tanto no processo de

<sup>(6)</sup> A primeira edição da obra de Commons é de 1919 e a de Perlman é de 1928.

<sup>(7)</sup> Barbash (1994:p.41-65) considera que, para a formação da "escola institucionalista" norte-americana, além de outros autores como seu fundador (Richard T. Ely, em 1892) foram importantes também os debates ocorridos na *American Association for Labor Legislation*. Os institucionalistas norte-americanos entendem que as reformas são mais importantes que a dicotomia entre capitalismo e socialismo. Assim, admitem que problemas como absenteísmo, sabotagens, alienação, baixa motivação e produtividade, entre outros, são disfunções que estão presentes no capitalismo e no socialismo. Os institucionalistas foram importantes na elaboração do *New Deal*, adotado pelo governo norte-americano no início da década de 1930. Com o *New Deal*, procurou-se construir alternativas de recuperação à crise econômica mundial de outubro de 1929 e introduzir uma política de proteção social aos desempregados. Para detalhes sobre a "escola institucionalista" norte-americana ver Salles de Souza (1985:p.10-16) e Barbash (1994:p.41-65). Sobre o *New Deal*, ver Coutinho (s/d).

<sup>(8)</sup> Na concepção dos institucionalistas norte-americanos, a ética do trabalho expressa diversos valores comuns aos cidadãos como, por exemplo, sentimentos de equidade e justiça, direitos humanos, satisfação profissional e pessoal e ordem e democracia com participação e responsabilidades públicas. Nessa visão, a ética do trabalho significa uma condição necessária para obter progresso econômico com estabilidade social.

valorização de mercadorias quanto na dinâmica de acumulação de capital.

Pela razão supracitada, os institucionalistas norte-americanos entendem que a construção da harmonia social não é uma consequência natural do comportamento de pessoas isoladas entre si, como predomina, especialmente, na análise dos economistas clássicos. Para Commons (1988)<sup>9</sup>, a coesão social pode ser gerada pelas ações coletivas e pela promoção de instrumentos que permitam dirimir interesses conflitantes e tornem viáveis a introdução de reformas (econômicas, políticas e sociais) na sociedade capitalista, o que ficou denominado simplesmente “economia institucional”.

No caso dos sindicatos norte-americanos, a negociação coletiva, o direito à greve, o contrato coletivo de trabalho e a sindicalização tornaram-se os principais mecanismos para, ao mesmo tempo, introduzir reformas na sociedade capitalista, aprofundar a democracia e proteger os trabalhadores dos efeitos negativos da racionalidade econômica. Esses mecanismos contribuíram para ampliar a participação dos trabalhadores no cenário político e na divisão social do progresso econômico dos EUA.

## 2- O CONCEITO TEÓRICO DE SISTEMA E A ANÁLISE INTEGRADA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Um considerável avanço teórico no debate sobre a influência da ação sindical no

funcionamento do mercado de trabalho na sociedade capitalista pode ser observado na obra de Dunlop (1993)<sup>10</sup>. Foi um avanço teórico porque, ao formular o conceito de sistema para estudar as relações entre estado, empresários e trabalhadores em países industrializados ou que estão iniciando seu processo de industrialização Dunlop, contribui para o desenvolvimento de um campo de estudos específico chamado economia do trabalho, permitindo analisar o assunto de forma interdisciplinar por meio da articulação entre os conceitos da economia, política, história, sociologia e do direito.

Na formulação de Dunlop, o sistema de relações de trabalho constituído por três atores sociais (Estado, empresários e trabalhadores), que se inter-relacionam a partir de suas instituições representativas de interesses coletivos (sindicatos, entidades patronais, centrais sindicais, entre outras), respeitando-se, porém, o conjunto de regras e de procedimentos adotados por eles como, por exemplo, a negociação coletiva, o contrato coletivo de trabalho, a sindicalização, o direito à greve, o reconhecimento da legitimidade e credibilidade políticas dos sindicatos e entidades patronais, além do status de autoridade pública, como sublinhado pelo casal Webb e reforçado pelos institucionalistas norte-americanos.

Os procedimentos adotados pelos atores sociais são importantes na formulação teórica de Dunlop, porque asseguram as condições básicas para a continuidade do relacionamento entre eles, sendo utilizados tanto para controlar o

<sup>(9)</sup> A primeira edição desse estudo é de 1931.

<sup>(10)</sup> A primeira edição dessa obra é de 1958. Entre o início do século XX e o segundo pós-guerra, há várias publicações importantes que, entretanto, tratam de assuntos específicos sobre relações de trabalho nos países avançados. Entre elas, foram elencadas: i) A Teoria dos Salários, de Hicks (1985), publicada em 1932; ii) os artigos de Dunlop e de Keynes sobre questões relativas as variações dos salários real e nominal na economia, respectivamente, *The Movement of Real and Money Wage Rates*, de setembro de 1938, e *Relative Movements of Real Wages and Output*, publicado no *Economic Journal*, n. 49, de março de 1939; e iii) a controvérsia entre Ross (1948) e Dunlop (1966) sobre a determinação dos salários expressa, respectivamente, nos seguintes estudos: *Trade Union Wage Policy* e *Wage Determination Under Trade Union*, cuja edição original é de 1944. Os debates desse período foram influenciados pelo surgimento da crise do socialismo, expressa pelas polêmicas entre as vertentes comunista e social-democrata. Entre os expoentes da corrente comunista destacaram-se, entre outros, Luxemburg e Lênin, e entre os social-democratas Kautsky e Berstein. Em resumo, os dois primeiros propunham uma aliança entre operários e camponeses para alcançar a revolução socialista. Por isso, criticavam os social-democratas que defendiam reformas graduais e contínuas para melhorar as condições de vida dos trabalhadores e propiciar-lhes educação, como forma de alcançar o socialismo (Altwater, 1987:p.83-94).

cumprimento das regras estabelecidas quanto para introduzir mudanças no sistema de relações de trabalho.

O relacionamento entre os atores sociais é condicionado pelo ambiente em que estabelecem relações, conforme a formulação teórica de Dunlop (1993). O ambiente é formado pelos seguintes contextos: I) da tecnologia; II) da concorrência no mercado e previsões orçamentárias; e III) das relações de poder na sociedade que definem o status dos atores. Para o campo de estudos da economia do trabalho, a noção de ambiente formada pelos contextos econômico e político é importante por dois motivos principais.

Primeiro, porque o ambiente representa o vínculo entre o sistema de relações de trabalho e a sociedade democrática, pois se considera que ele influencia e condiciona a atuação dos atores sociais ao apresentar restrições que se manifestam de formas diferenciadas entre Estado, empresários e trabalhadores e mudam conforme as conjunturas econômica e política. É nesse sentido que o ambiente interfere na configuração dos sistemas de relações de trabalho de distintos países industrializados ou em processo de industrialização, no processo de negociação coletiva e na configuração dos contratos coletivos formalizados entre empresários e trabalhadores.

Segundo, porque os contextos elencados por Dunlop alteram-se constantemente conforme o desenvolvimento econômico e político da sociedade capitalista. Desse modo, modificam o ambiente em que os atores sociais estabelecem relações e, por extensão, alteram o relacionamento entre eles, fornecendo ao sistema de

relações de trabalho uma característica dinâmica. Na concepção teórica de Dunlop (1993), essa característica não resulta em instabilidade ou desequilíbrio entre Estado, empresários e trabalhadores, porque compreende que os conflitos de trabalho (individuais e coletivos) são gerados pelas alterações no ambiente de atuação dos atores sociais, mas podem, no entanto, ser administrados por meio das relações entre eles, que são estabelecidas e asseguradas pelas regras e procedimentos previamente adotados.

Dunlop (1993) considera que as regras e os procedimentos são definidos pelos atores sociais com base na ideologia dominante. Nesse caso, ideologia corresponde a um conjunto de idéias e interesses comuns entre os atores sociais que definem o papel, o status, as regras, os procedimentos e a integração entre eles<sup>11</sup>. Por isso, compreende que os conflitos de trabalho podem ser administrados e assimilados por meio das relações entre Estado, empresários e trabalhadores, sempre, porém, com o intuito de explicitar e fortalecer os interesses comuns entre eles.

Fica claro, portanto, que, na formulação teórica de Dunlop (1993), o sistema de relações de trabalho expressa um relacionamento dinâmico entre os atores sociais, mas que tende à estabilidade e ao equilíbrio. Por intermédio da negociação coletiva, o Estado, os empresários e os trabalhadores desenvolvem cada vez mais a percepção de que existem interesses comuns entre eles. Por isso, os conflitos de trabalho podem ser administrados e assimilados, sobretudo, por meio da negociação coletiva e do contrato coletivo de trabalho.

<sup>11</sup> O conceito de ideologia está entre os mais controvertidos das ciências humanas, em especial na filosofia, economia, política, história, sociologia e no direito. Neste estudo, não se pretende analisar esse assunto. É necessário, porém, assinalar que a definição do conceito de ideologia apresentada por Dunlop (1993) difere daquela desenvolvida, por exemplo, por Marx & Engels (1993:p.36-37) em "A Ideologia Alemã", publicada em 1845. Nesse caso, o conceito é mais amplo e complexo porque considera que existe uma inter-relação entre as esferas econômica, política e social que expressa a influência da elite dominante na ciência, nos hábitos, sentimentos, comportamentos, artes, entre outras, como sugere a seguinte passagem: "(...) O representar, o pensar o intercâmbio espiritual dos homens, aparecem aqui como emanção direta de seu comportamento material. O mesmo ocorre com a produção espiritual, tal como aparece na linguagem da política, das leis, da moral, da religião, da metafísica, etc. de um povo. Os homens são os produtores de suas representações, de suas idéias, etc. (...). E se, em toda ideologia, os homens e suas relações aparecem invertidos como numa câmara escura, tal fenômeno decorre de seu processo histórico de vida (...)"

Pelas razões supracitadas, Dunlop entende que o papel principal do sistema de relações de trabalho é o de expressar as formulações das regras, dos procedimentos e as alterações nos contratos coletivos, especialmente quanto à determinação dos salários e das condições de trabalho, admitindo, contudo, a interdependência no relacionamento entre os atores sociais.

Dunlop (1993) desenvolveu o conceito teórico de sistema para compreender as relações de trabalho de distintos países por meio de estudos comparativos. Seu intuito era de superar os limites das análises estatísticas, que, no seu entendimento, são mais apropriadas para analisar as características dos contextos do mercado, das previsões orçamentárias e da tecnologia, porque não permitem compreender as relações de poder existentes na sociedade.

As principais conclusões de Dunlop foram as que seguem: I) os problemas e as características comuns dos sistemas de relações de trabalho existem devido, principalmente, às defasagens tecnológicas e as barreiras do mercado; II) em todos os países pesquisados havia distintos contratos de trabalho, em virtude, sobretudo, das influências políticas nas relações de poder na sociedade.

Baseando-se nessas considerações, Dunlop sugeriu que existe a tendência de convergência entre os sistemas de relações de trabalho de distintos países industrializados, a longo prazo. Pode-se inferir que os estudos comparativos e a possibilidade de convergência entre os sistemas de relações de trabalho foram

apresentados por Dunlop com base no conceito de etapas do crescimento econômico (subdesenvolvido, em desenvolvimento e desenvolvido)<sup>12</sup>. Por isso, admite que as diferenças na história da formação de cada sistema de relações de trabalho são cronológicas e existem porque alguns países industrializados estão mais avançados que outros, mas, à medida que superarem as etapas do crescimento econômico, tendem à convergência.

### 3- MUDANÇAS ATUAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NOS PAÍSES AVANÇADOS E CRÍTICAS À DUNLOP

No âmbito dos estudos sobre relações de trabalho, a obra de Dunlop influenciou as análises de vários autores de distintos países e áreas diversas do conhecimento científico como, por exemplo, economia, direito, história, sociologia e política. Esse é um dos motivos principais que explica porque sua obra foi, ao mesmo tempo, mais difundida e mais criticada nas diferentes análises sobre as relações entre Estado, empresários e trabalhadores<sup>13</sup>.

Neste estudo interessa, entretanto, analisar a literatura internacional para sistematizar as críticas que permanecem atuais ao trabalho de Dunlop e são importantes para analisar o caso específico das relações de trabalho no Brasil<sup>14</sup>. Por essa razão, foram sublinhadas apenas aquelas referentes aos seguintes argumentos de Dunlop: I) a existência de estabilidade e equilíbrio nas relações entre Estado, empresários e trabalhadores diante da

<sup>12</sup> As críticas a esse axioma a-histórico e determinista, do ponto de vista das inovações tecnológicas, podem ser vistas em Oliveira (1985).

<sup>13</sup> Entre outros que adotaram o conceito teórico de sistema como ponto de partida para seus estudos estão: I) Ross & Hartman (1960) que apontaram as razões da maior ou menor incidência de greves entre distintos países industrializados no segundo pós-guerra; II) Kerr, Dunlop e Frederick (1963) que analisaram as relações de trabalho de diversos países industrializados e reafirmaram a tendência de convergência conforme a generalização da tecnologia da Segunda Revolução Industrial entre eles; e III) Bamber & Lansbury (1987) que estabeleceram comparações entre aspectos das relações entre empresários e trabalhadores de diversos países (negociações coletivas, greves, taxa de sindicalização, salários, organizações sindicais, jornada de trabalho e composição do mercado de trabalho) para subsidiar as discussões sobre as reformas dos sistemas de relações de trabalho.

<sup>14</sup> Uma sinopse dos estudos de autores que procuraram melhorar o enfoque teórico de sistema construído por Dunlop e também trabalhos críticos a partir da psicologia, ergonomia, direito, sociologia, política e economia podem ser vistos em Hyman (1975); Salles de Souza (1985) e Spremolla (1994).

possibilidade de administração dos conflitos de trabalho (individuais e coletivos); ii) a tendência de convergência nas relações de trabalho de distintos países que se industrializaram ou que estão em processo de industrialização.

Na literatura internacional, observa-se que poucos autores criticaram os argumentos de Dunlop sobre a estabilidade e o equilíbrio entre Estado, empresários e trabalhadores como fizera Hyman (1975), que iniciou seus estudos sobre relações de trabalho a partir da obra de Marx (1983), para sublinhar a essência da dinâmica de acumulação de capital: desenvolvimento econômico com exclusão social devido à forma de reprodução e ampliação do próprio capital, ou seja, acumula-se riqueza prescindindo-se, porém, da força-de-trabalho que torna viável a acumulação.

Hyman (1975) admite que a disputa política para defender interesses e condicionar a influência da racionalidade econômica, assim como as divergências de idéias e os confrontos de ações são intrínsecos ao desenvolvimento das relações entre Estado, empresários e trabalhadores. Por isso, na concepção teórica de Hyman, o sistema de relações de trabalho expressa, simultaneamente, um processo conflituoso, dialético e dinâmico gerado pelo antagonismo existente entre capital e trabalho, que não tende necessariamente ao equilíbrio e pode ser expresso, por exemplo, por meio de greves, negociações coletivas, contratos coletivos de trabalho, protestos, sabotagens, boicotes e absentismo.

O conflito é inerente às relações de trabalho, porque os interesses dos empresários são consideravelmente opostos aos dos trabalhadores. Por isso, Hyman (1975) entende que ambos procuram ampliar sua capacidade de organização e de mobilização, conforme suas particularidades, para qualificar suas intervenções nas negociações coletivas e assegurar o predomínio de seus interesses (econômicos, políticos e sociais) no processo de decisões e no estabelecimento de contratos coletivos de trabalho.

Em paralelo, de forma ininterrupta, Hyman (1975) considera que o sistema de relações de trabalho expressa uma inter-relação entre Estado, empresários e trabalhadores que, ao mesmo tempo, é dialética e dinâmica. É dialética porque a disputa entre capital e trabalho proporciona conflito e negociação, acordo e desacordo ou estabilidade e instabilidade, a partir dos contextos econômico e político que formam o ambiente condicionante da atuação dos atores sociais e influencia no processo de tomada de decisões, nas negociações coletivas e nas formulações de contratos coletivos de trabalho.

O sistema é dinâmico porque Hyman pressupõe que a relação entre os atores sociais é contínua, mas está em constante mutação. Por isso, essa relação não tende necessariamente à estabilidade e ao equilíbrio e não pode ser regulada ou administrada, de forma definitiva, pela legislação estabelecida pelos atores sociais por meio de suas instituições representativas de interesses coletivos numa sociedade democrática (Congresso Nacional, partidos políticos, sindicatos, centrais sindicais, entidades patronais, entre outras).

O conflito, a dialética e a dinâmica são, por extensão, variáveis que possuem a mesma importância, significam resultados do sistema de relações de trabalho e são unificadas pelas próprias características dos conflitos trabalhistas, pois o pressuposto básico de Hyman (1975) é que: I) as reivindicações dos trabalhadores são passíveis de negociação, de forma que o conflito coletivo não significa ruptura nas relações entre Estado, empresários e trabalhadores; II) a greve é uma das formas utilizadas pelos trabalhadores para influenciar na negociação coletiva e persuadir parte das decisões dos empresários; III) com a negociação coletiva, é possível formalizar um acordo de trabalho; IV) a greve pode ser encerrada, mas não impede que a negociação coletiva continue.

Além disso, Hyman (1975) entende que o papel principal do Estado nas relações de trabalho é garantir, igualmente de forma dinâmica e dialética, a regulação institucional, seja da

reprodução, seja das alterações nas regras e nos procedimentos estabelecidos por empresários e trabalhadores.

Então, a partir da concepção teórica de Hyman, pode-se afirmar que a negociação coletiva de trabalho tende a permitir a regulação dos conflitos trabalhistas e, assim, propiciar o restabelecimento da ordem nas relações entre Estado, empresários e trabalhadores, o que não significa a existência de equilíbrio e tampouco estabilidade nas relações de trabalho, pois os interesses são opostos e a capacidade de ação política de cada um deles é condicionada pelo ambiente em que atuam, cujas restrições mudam conforme as conjunturas econômica e política e manifestam-se de formas diferenciadas entre elas.

Quanto às críticas encontradas na literatura internacional referentes aos argumentos de Dunlop (1993) sobre a tendência de convergência nas relações de trabalho de distintos países industrializados, pode-se inferir que estão relacionadas, sobretudo, à sua visão estática e determinista do processo de industrialização. Desse modo, são subestimados os efeitos (econômicos, políticos e sociais) das mudanças provocadas pela introdução de inovações tecnológicas, alterações na gestão e organização dos processos produtivos, perfil dos trabalhadores, status dos atores sociais, entre outras. Ademais, fica reduzida a importância do conceito de ambiente que condiciona a atuação dos atores sociais e é formado, na concepção de Dunlop, pela influência: I) da tecnologia; II) da concorrência no mercado e previsões orçamentárias; III) das relações de poder na sociedade que definem o status dos atores sociais.

O argumento supracitado é ainda mais válido diante das mudanças atuais no processo de industrialização, que estão sendo influenciadas por intensas transformações econômicas, políticas e sociais no capitalismo mundial. Entre

outras, essas transformações podem ser caracterizadas: I) pelas dificuldades dos países avançados criarem condições para obter crescimento econômico sustentável; II) pelo aprofundamento da internacionalização dos mercados, crescimento da riqueza sob a forma financeira e maiores incertezas quanto ao retorno dos investimentos em inovações tecnológicas; III) pela reafirmação da hegemonia norte-americana no comércio internacional, que, diante do fim da bipolaridade entre EUA e URSS, marcou a crise dos países do leste europeu e restringiu suas iniciativas de combate à exclusão social e de apresentação como alternativa política ao capitalismo.

Frente às transformações acima, conforme as particularidades de cada nação, as políticas neoliberais foram adotadas nos países avançados para, entre outros, reformular o Estado e as relações entre empresários e trabalhadores. No âmbito das relações de trabalho desses países, com intensidades e ritmos distintos, a descentralização da negociação coletiva e a desregulamentação das relações entre empresários e trabalhadores foram introduzidas, sobretudo, para combater o crescimento da inflação, reduzir custos operacionais e elevar a produtividade e a competitividade industriais, diante, principalmente, do aprofundamento da internacionalização dos mercados e de um novo paradigma de produção (especialização flexível em detrimento da produção em série).

A implementação das políticas neoliberais no final de século XX tem representado, para os países desenvolvidos, a tentativa predominante de criar um ambiente favorável ao aprofundamento das mudanças nos processos de industrialização, considerando-se que o mercado constitui o melhor e mais eficiente mecanismo de alocação de recursos na sociedade capitalista<sup>15</sup>.

Dessa forma, diante das dificuldades para gerar crescimento econômico sustentável, os

<sup>(15)</sup> Para detalhes sobre as políticas neoliberais, ver Friedman (1977). Publicado originalmente em 1962, seus argumentos constituem, na atualidade, a concepção básica do pensamento neoliberal, principalmente no que se refere ao papel do Estado na economia.

processos de descentralização da negociação coletiva e de desregulamentação das relações de trabalho alteraram, conforme as particularidades de cada nação, especialmente: I) o ambiente de atuação dos atores sociais; II) os papéis que desempenhavam; III) parte dos procedimentos de rotina e das regras que regulavam o relacionamento entre eles; IV) o "status" que tinham dentro do sistema de relações de trabalho.

Diante das considerações citadas neste item, de acordo com distintas realidades nacionais, a maioria dos grandes empresários esforçou-se para colocar a empresa como ponto de referência para a definição de interesses coletivos, mas com ausência ou pouca participação do Estado e dos sindicatos de trabalhadores. Ademais, devido aos condicionantes impostos pelas políticas neoliberais, o número de escolhas e de decisões possíveis fica limitado e coloca novos desafios para os atores sociais frente ao processo de reestruturação econômica e a crescente internacionalização dos mercados nacionais.

É nesse contexto que, nos estudos da OIT (1997:p.73-113) e Hyman (1995:p.108-139), por exemplo, destaca-se a maior capacidade de influência das grandes empresas nas relações de trabalho. Ao mesmo tempo, é um indício de que se esgotou o padrão de atuação sindical mantido desde o segundo pós-guerra, cuja característica básica foi a defesa dos interesses da maioria dos trabalhadores manuais, do sexo masculino, adultos e empregados nas grandes empresas, principalmente do setor secundário<sup>16</sup>.

O esgotamento, tanto do padrão de industrialização norte-americano, quanto da atuação sindical, predominantes desde o segundo pós-guerra, nos países avançados, assim como as dificuldades atuais para gerar crescimento econômico sustentável colocaram os sindicatos de trabalhadores numa situação defensiva, porque procuraram preservar,

especialmente, direitos e conquistas sociais e trabalhistas. Para Hyman (1995), os indicadores característicos da situação defensiva são, basicamente: I) a redução nas taxas de sindicalização; II) as expectativas pessimistas dos trabalhadores quanto à menor capacidade de ação diante do processo de introdução de inovações tecnológicas e das novas relações de emprego e de trabalho; e III) as dificuldades para envolver os trabalhadores sindicalizados no cotidiano sindical e na defesa de propostas ou contrapropostas alternativas àquelas formuladas pelos empresários.

O desenvolvimento de uma nova forma de atuação sindical está relacionado ao futuro do sindicalismo no século XXI que, na percepção da OIT (1997:p.235-245) e Hyman (1995), envolve a reformulação e ampliação da agenda sindical. Reformulação, porque é necessário reavaliar quais são as demandas tradicionais que ainda têm relevância diante das novas circunstâncias econômicas, sociais e políticas.

Ampliação, porque é preciso incluir na nova agenda sindical as demandas de um número maior de trabalhadores: jovens, mulheres, trabalhadores mais velhos, empregados em tempo parcial ou integral, com todos os direitos sociais ou não, desempregados por longo tempo, entre outros.

Para o propósito deste estudo, a partir dos trabalhos da OIT (1997) e de Hyman (1995), interessa sublinhar os condicionantes principais dos quais dependem o futuro do sindicalismo: I) retomada do crescimento econômico sustentável e geração de emprego e renda; II) aprofundamento da democracia nas relações entre Estado, empresários e trabalhadores e novas formas de inserção social; III) capacidade de os sindicatos articularem diferentes interesses fragmentados em torno de demandas comuns ou prioritárias e combaterem a tendência de precariedade nas relações de emprego e de trabalho; IV) formação de alianças políticas mais amplas que envolvam

<sup>16</sup> No caso europeu, por exemplo, definia-se uma agenda de negociações coletivas entre Estado, empresários e trabalhadores para debater a condução da política econômica e determinar o padrão de vida dos trabalhadores por meio da contratação coletiva (Hyman, 1995).

outros movimentos sociais para redefinir a identidade de uma nova prática sindical e coloquem os problemas sociais como uma prioridade equivalente à do desenvolvimento econômico nas negociações coletivas de trabalho.

Ademais, Hyman (1995) defende a necessidade de ampliar o cenário das negociações coletivas como tentativa de impedir que a grande empresa mantenha-se como ponto de referência para a definição de interesses coletivos, bem como para reduzir a influência dos empresários nas relações de trabalho e permitir a inclusão de novos temas para repensar as bases da solidariedade e da ética do trabalho construídas no segundo pós-guerra e combater as tendências atuais de dumping social (exclusão, empobrecimento e precariedade no mercado de trabalho).

De toda forma, no âmbito das relações de trabalho, a busca dos objetivos supracitados deve passar pela retomada do crescimento econômico sustentável e pela geração de emprego e renda que, apesar de necessários, são insuficientes. Hyman (1995) sugere ainda que é essencial reconstruir coletivamente os mecanismos de regulação econômica e social para combater a precariedade no mercado de trabalho visível, por exemplo, com o desemprego elevado, a redução de direitos sociais e trabalhistas, todos gerados pela própria dinâmica de acumulação de capital e pela predominância da racionalidade econômica no processo de valorização de mercadorias.

Atualmente, há poucos exemplos de sindicatos ou centrais sindicais que, em paralelo à prática defensiva, estão, efetivamente, reavaliando suas condutas e redefinindo sua identidade e seus interesses políticos para enfrentar os novos desafios citados. Hyman (1995) assinalou o caso da CGIL que repensou sua atuação em 1991 ao conceber que o papel sindical é de reconstruir a solidariedade, tendo

como ponto de partida a defesa sistemática de um programa de ação que articule, ao mesmo tempo, interesses e direitos dos trabalhadores como empregados e como cidadãos.

Numa perspectiva de análise diferente, Locke, Kochan e Piore (1995a, 1995b)<sup>17</sup> consideram que a crescente internacionalização dos mercados nacionais foi decisiva para alterar o ambiente de atuação dos atores sociais. Aos poucos, a internacionalização dos mercados nacionais acirrou a concorrência intercapitalista e obrigou as empresas a intensificar o ritmo de implementação de decisões estratégicas, como forma de manter e/ou ampliar suas participações no próprio mercado em que atuam.

Por essa razão, nos principais países avançados<sup>18</sup>, a grande empresa tornou-se, simultaneamente, o ator principal e o espaço central de negociação e/ou condução dos processos de transformação dos sistemas de relações de trabalho. Segundo o MIT (1995), esses processos caracterizaram-se, principalmente: I) pela introdução de inovações tecnológicas nos processos de trabalho, combinadas com novas formas de gestão da força-de-trabalho e maior ênfase nas políticas de recursos humanos; II) pelas modificações no perfil da maior parte dos trabalhadores; III) pela menor disposição de a maioria dos trabalhadores manter vínculos com os sindicatos.

A partir dos estudos do MIT (1995), interessa enfatizar a conexão entre as transformações acima e o surgimento de novas relações de trabalho para a maioria dos trabalhadores empregados, especialmente nas grandes empresas localizadas nos países avançados porque: I) parte dos trabalhadores tornou-se polivalente diante das modificações e indefinições em vários postos de trabalho, alguns já extintos; II) houve maior envolvimento do trabalhador com a produção e a qualidade dos produtos; III) aumentaram-se as formas diferenciadas de pagamento (por tarefas, quantidades produzidas e performance individual)

<sup>(17)</sup> Daqui para a frente, essa pesquisa é denominada por MIT (1995) ou pesquisadores do MIT.

<sup>(18)</sup> Nesse estudo, coordenado pelo MIT, foram pesquisados onze países da OCDE: Alemanha, Austrália, Canadá, Espanha, EUA, França, Itália, Japão, Noruega, Reino Unido e Suécia.

que convivem com o pagamento de salários mensais; IV) o trabalhador aumentou o interesse pela participação nos lucros e pelas compensações por cumprimento de tarefas; V) houve maior disposição e comprometimento do trabalhador em aceitar a crescente mobilidade interna na produção, ou seja, a ocupação de postos de trabalho diferentes e o cumprimento de jornadas de trabalho variadas.

Para os pesquisadores do MIT, em paralelo, as novas relações de trabalho nos países avançados, a partir de meados dos anos 80, originaram, nas grandes empresas, um processo de transformação do gerenciamento de recursos humanos em política de relações de emprego ou de recursos humanos, basicamente porque a política de relações de emprego passou a fazer parte das decisões estratégicas das grandes empresas nas questões relativas ao enfrentamento da concorrência intercapitalista diante da crescente internacionalização dos mercados nacionais, motivo pelo qual, nos dias de hoje, as relações de emprego tornaram-se tão importantes quanto as relações de trabalho.

Pode-se considerar, portanto, que as relações de emprego apontam para uma transformação qualitativa no campo de estudos da economia do trabalho, pois expressam novos problemas e desafios que não estão presentes nas formulações teóricas de Dunlop (1993) e de seus seguidores.

Para estudar as relações de emprego e empreender esforços na formulação de outro arcabouço teórico, os pesquisadores do MIT sugerem que se abandone a polêmica em torno da convergência entre as relações de trabalho de distintos países industrializados formulada por Dunlop (1993). Além da retomada do crescimento

econômico sustentável e geração de emprego e renda, propõem o desenvolvimento de uma teoria sobre relações de emprego e de trabalho que permita uma análise comparativa das mudanças atuais nos processos produtivos, diante do crescimento da internacionalização dos mercados nacionais.

Nesse sentido, a análise do IRES (1992) sobre mudanças nas relações de trabalho de vários países desenvolvidos<sup>19</sup> significou uma contribuição teórica importante para esse campo de estudo, porque, ao mesmo tempo em que se afasta da hipótese da convergência nas relações de trabalho, fornece elementos adicionais para pensar problemas e dilemas do mundo do trabalho dos países industrializados ou em industrialização.

Nesse estudo, foram consideradas as particularidades nacionais na constituição de cada sistema de relações de trabalho, sua dinâmica de funcionamento, o papel exercido pelos atores sociais, o status adquirido por cada um deles, a importância de suas instituições representativas de interesses coletivos na sociedade, entre outras. Dessa maneira, foram sublinhados aspectos comuns entre os diferentes sistemas, mas que representam significados distintos para cada país, devido à existência de arranjos econômicos e políticos próprios de cada nação. Assim, as comparações podem evidenciar diferenças e/ou semelhanças relativas, por exemplo, aos papéis e status dos atores sociais, ao funcionamento do mercado de trabalho, à determinação de salários e condições de trabalho, às negociações coletivas, às greves, às organizações sindicais, mas não à possibilidade de convergência entre as relações de trabalho a longo prazo<sup>20</sup>.

<sup>(19)</sup> Foram pesquisados os seguintes países: Inglaterra, EUA, Alemanha, Itália e França.

<sup>(20)</sup> No caso da Alemanha, por exemplo, Streeck (1992) enfatizou a importância e a eficácia dos mecanismos institucionais (negociação coletiva, greves, liberdade sindical, contrato coletivo, entre outros) utilizados por trabalhadores e empresários para regular o processo atual de mudanças nas relações de trabalho. No Japão, desde o segundo pós-guerra, o sistema nacional de relações de trabalho foi estruturado, basicamente, a partir do emprego vitalício, da promoção por antiguidade e do sindicato por empresa. Estudos recentes, porém, destacaram diversas modificações nas duas primeiras variáveis, enquanto apenas o sindicato por empresa foi mantido e reforçado. Entre outras razões, porque se tornou o mecanismo essencial para obter a colaboração dos trabalhadores no processo de reestruturação das grandes empresas e de introdução de inovações tecnológicas. Para detalhes, ver Aoki (1990) e Sato (1988).

Poessa razão, no estudo do IRES (1992), considera-se tão importante a análise das tendências gerais referentes às mudanças nas relações de emprego e de trabalho como forma de orientar o processo de mudanças nos sistemas de relações de trabalho de diferentes países industrializados. Os impactos e efeitos da dinâmica de acumulação de capital e do processo de introdução de inovações tecnológicas, assim como a capacidade de reação e adaptação dos atores sociais não são homogêneos entre os países industrializados, devido às circunstâncias e particularidades em que, historicamente, ocorreu a industrialização e foram constituídas as relações entre Estado, empresários e trabalhadores de cada nação.

#### 4- CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tendo presentes os estudos analisados para reconstituir o debate contemporâneo sobre relações de trabalho nos países avançados resumidos no Quadro 1, procurou-se sintetizar os elementos teóricos fundamentais, com o intuito de compor um referencial que servisse de ponto de partida para estudar as relações de trabalho no Brasil, a partir de uma perspectiva de análise ampla e integrada.

Considerando-se que se trata de um País em construção, heterogêneo e com precária cultura democrática, foram sublinhados os seguintes elementos teóricos: I) sindicato, central sindical e entidade patronal devem ser reafirmados como instituições legítimas numa sociedade democrática; II) organização no local de trabalho, sindicalização, greve, protestos, negociação coletiva, contrato de trabalho, status de autoridade pública resultante da legitimidade e credibilidade conquistadas pelas lideranças sindicais, valorização da ética do trabalho e da solidariedade, como instrumentos básicos para construir ações coletivas e ter poder de barganha nas negociações

coletivas; III) o sistema como expressão de relações conflituosas, dialéticas e dinâmicas entre Estado, empresários e trabalhadores, a partir dos contextos econômico e político mais amplos e complexos que aqueles formulados por Dunlop (1993); IV) de acordo com a perspectiva de análise do IRES (1992), recusou-se a hipótese de convergência nas relações de trabalho, considerando-se, inclusive, o surgimento de novas relações de emprego e de trabalho no final do século XX.

Compreende-se que a ação sindical no funcionamento do mercado de trabalho não se limita apenas à determinação dos salários e melhores condições de trabalho. Conforme as realidades nacionais, com intensidades distintas, a ação sindical está relacionada ao aprofundamento e aperfeiçoamento da democracia e, em parte, interfere na promoção do desenvolvimento econômico, no combate à exclusão social e na valorização da cidadania, sempre como forma de coibir os efeitos da predominância da racionalidade econômica, tanto no processo de valorização de mercadorias, quanto na dinâmica de acumulação de capital.

No caso de países da periferia do capitalismo, como o Brasil, os elementos teóricos supracitados devem ser articulados com os estudos de Prebisch (1951) sobre a teoria do subdesenvolvimento<sup>21</sup>. Para isso, é necessário fazer mediações econômicas, políticas e sociais para destacar as particularidades nacionais na configuração política dos distintos sistemas de relações de trabalho que caracterizam sua dinâmica de funcionamento e definir o status e o papel exercido pelos atores sociais, sempre, porém, a partir dos condicionantes históricos dos diferentes processos de industrialização e de sua relação com o desenvolvimento socioeconômico do País, assunto que se pretende detalhar em um próximo estudo.

<sup>(21)</sup> Trata-se da concepção centro-periferia para explicar as diferentes formas de inserção de um país no comércio internacional, a partir de uma certa divisão internacional do trabalho. Compreende-se que, no âmbito das relações internacionais, configura-se uma parte substancial do exercício dos poderes econômico e político entre as nações, que condiciona, embora não determine, a conformação de seus processos de industrialização, porque o desenvolvimento e a introdução de novas tecnologias são concentrados nos países do centro do capitalismo e, depois, são difundidos para os países da periferia de forma lenta e desigual.

**QUADRO 1**  
**REFERENCIAL TEÓRICO SOBRE RELAÇÕES DE TRABALHO**

Autores	Elementos teóricos fundamentais	Objetivos principais	Instrumentos básicos
Webb & Webb (1965)	Sindicato deve ser aceito c/ nova instituição legítima na democracia. As lideranças devem ter status de autoridade pública p/ se exigir responsabilidades nas ações coletivas. Negociação coletiva c/ alternativa as greves, lock-outs e sabotagens. Contrato coletivo de trabalho e ordenamento jurídico p/ dar legalidade aos resultados da negociação coletiva. O Estado deve intervir p/ coibir excessos de trabalhadores ou de empresários, respeitando a democracia.	Gerar desenvolvimento econômico e combater a exclusão social para aperfeiçoar a democracia e construir uma nação. Defender interesses dos trabalhadores empregados, dos desempregados e excluídos socialmente.	Reconhecer politicamente os sindicatos. Estratégia do mínimo nacional (previdência social, proteção contra acidentes, educação básica, idade mínima p/ trabalhar, regulação da jornada de trabalho, salário mínimo e higiene, limpeza e segurança no trabalho) garantido por lei p/ todos os trabalhadores.
Institucionalistas norte-americanos Commons (1966 e 1988) Perlman (1949) Barbash (1984 e 1994)	Sindicato deve ser aceito c/ nova instituição legítima na democracia. Negociação coletiva, direito à greve, contrato coletivo e sindicalização c/ forma de enfatizar ações coletivas p/ diminuir interesses conflitantes e promover coesão social. A coesão social pode ser gerada pelas ações coletivas, mas não pelo comportamento de pessoas isoladas entre si (economia institucional).	Promover a valorização da cidadania e combater a exclusão social gerada pela predominância da racionalidade econômica.	Introduzir reformas no capitalismo para aperfeiçoar a democracia. Valorizar a ética do trabalho p/ condicionar a influência da racionalidade econômica tanto no processo de valorização de mercadorias quanto na dinâmica de acumulação de capital.
Dunlop (1993)	Sistema de relações de trabalho: Estado, empresários e trabalhadores são concebidos c/ atores sociais; adotam regras e procedimentos para estabelecer relações por intermédio de seus sindicatos. Os contextos econômico e político formam o ambiente que condiciona a atuação dos atores e influencia o processo de negociações e o estabelecimento de contratos coletivos. Admite a hipótese de estabilidade e equilíbrio entre os atores sociais e a existência de convergência nas relações de trabalho de distintos países industrializados ou em industrialização.	Enfatizar a influência da ação sindical no funcionamento do mercado de trabalho, principalmente na determinação de salários e condições de trabalho.	Foi dada importância para negociações coletivas, direito à greve, sindicalização, contrato coletivo e o status de autoridade pública faz parte da legitimidade e credibilidade conquistadas pelas lideranças sindicais.

Fonte: Elaboração do Autor.

QUADRO 1 - REFERENCIAL TEÓRICO SOBRE RELAÇÕES DE TRABALHO (continuação)

Autores	Elementos teóricos fundamentais	Objetivos principais	Instrumentos básicos
Hyman (1975)	A partir de Marx, sublinhou a essência da dinâmica de acumulação de capital (acúmulo de riqueza prescindindo-se de força-de-trabalho) para estudar o conceito teórico de sistema de relações de trabalho de Dunlop. Por isso, o sistema expressa: I) um processo conflituoso que não tende necessariamente ao equilíbrio; II) uma relação entre Estado, empresários e trabalhadores que é dialética e dinâmica, ou seja, está em constante mutação e não aponta obrigatoriamente pl/a estabilidade ou regulação definitiva; III) reafirmou a noção de ambiente, que muda com os contextos econ. e pol., condiciona e influencia essa relação.	O aperfeiçoamento da democracia e o desenvolvimento das relações entre Estado, empresários e trabalhadores envolvem disputa política, divergência de idéias e confronto de ações, p/ defender interesses e condicionar a influência da racionalidade econômica, tanto no processo de valorização de mercadorias, quanto na dinâmica de acumulação de capital.	Enfatizar principalmente negociação coletiva, poder de barganha, greves, protestos, contrato coletivo de trabalho, além das instituições representativas de interesses coletivos numa sociedade democrática (Congresso Nacional, partidos políticos, sindicatos, centrais sindicais e entidades patronais).
OIT (1977) Hyman (1995)	Destacaram a maior influência das grandes empresas nas relações de trabalho, em especial diante da introdução de inovações tecnológicas, que alteraram o papel e o status dos atores sociais e o perfil dos trabalhadores.	Repensar as bases da solidariedade e da ética do trabalho construídas no segundo pós-guerra. Promover o diálogo social para combater as tendências atuais de dumping social (exclusão, empobrecimento, marginalização e desemprego)	Reformular a agenda sindical para envolver outros movimentos sociais e redefinir a identidade de um novo padrão de atuação sindical no século XXI, bem como para ampliar o cenário das negociações coletivas e diminuir a influência das empresas nas decisões.
Locke Kochan e Piore (1995a; 1995b) (Pesquisadores do MIT)	Pesquisando 11 países da OCDE (Alemanha, Austrália, Canadá, Espanha, EUA, França, Itália, Japão, Noruega, Reino Unido e Suécia), concluíram que a maior internacionalização dos mercados acirrou a concorrência intercapitalista e, por isso, as grandes empresas intensificaram o ritmo de implementação de decisões estratégicas, tomando-se o espaço central para introduzir mudanças nas relações de trabalho.	Compreender as transformações estruturais e nos processos de gestão e organização da produção desenvolvendo uma teoria de relações de emprego e de trabalho que permita fazer análises comparativas das mudanças atuais diante da maior internacionalização dos mercados.	Sublinhar a necessidade de aprofundar os estudos sobre política de recursos humanos, porque se tornaram parte das decisões estratégicas das grandes empresas, deixando de ser apenas uma política de gerenciamento, ou seja, derivada de outras decisões importantes.
IRES (1992) (Pesquisadores do IRES)	A partir de estudos sobre os EUA, a Inglaterra, Alemanha, Itália e França: i) recusaram a hipótese da convergência nas relações de trabalho de países industrializados ou em processo de industrialização; ii) destacaram particularidades nacionais na constituição de cada sistema de relações de trabalho, na dinâmica de seu funcionamento, na definição do papel dos atores sociais e na importância dos sindicatos, centrais sindicais e entidades patronais na sociedade.	Analisar as tendências gerais sobre mudanças nos sistemas de relações de trabalho de diferentes países, como forma de orientar o processo de alterações, preservando, porém, a democracia, a identidade nacional e combatendo a exclusão social.	Destacar, de um lado, as circunstâncias históricas em que ocorreram os processos de industrialização. De outro, as particularidades nacionais na configuração política de cada sistema, sua dinâmica de funcionamento, o papel exercido pelos atores sociais, o status adquirido por eles e a importância das instituições representativas de interesses coletivos.

Fonte: Elaboração do Autor.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALTVATER, Elmar A crise de 1929 e o debate marxista sobre a teoria da crise. In: HOBSBAWM, E. (org.) **História do marxismo**. São Paulo: Paz e Terra, 1987.
- AOKI, Masahiko **La estructura de la economía japonesa**. México: Fondo de Cultura Económica, 1990.
- BAMBER, Greg. J. ; LANSBURY, Russel D. **International and comparative industrial relations: a study of developed market economies**. London: Allen & Unwim, 1987.
- BARBASH, Jack Americanizing the labor problem: the wisconsin school. In: KEER, Clark; STAUDOHAR, Paul D. **Labor economics and industrial relations: markets and institutions**. EUA: Kerr & Staudohar, 1994.
- COMMONS, John R. American labour history: introduction. In: COMMONS, John R. (org.) **History of labour in the united states**. New York: Augustus M. Kelley, vol. I, 1966.
- \_\_\_\_\_ Institutional economics. In: SAMUELS, Warren J. (org.) **Institutional economics**. England: Edward Elgar, Vol. I, 1988.
- COUTINHO, Luciano **Das políticas de recuperação à II Guerra Mundial (s/d)**.
- DUNLOP, John T. The moviment of real and money wage rates. **Economic Journal**, New York, set., 1938.
- \_\_\_\_\_ **Wage determination under trade union**. New York: Augustus Kelly, 1966.
- \_\_\_\_\_ **Industrial relations systems**. New York: School Press Classics, 1993.
- ENGELS, Friedrich **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra**; tradução de Rosa Camargo Artigas e Reginaldo Forti. São Paulo: Global, 1986.
- FRIEDMAN, Milton **Capitalismo e liberdade**. São Paulo: Artenova, 1977.
- HICKS, John R. A teoria dos salários. São Paulo: Nova Cultural, 1985.
- HYMAN, Richard **Industrial relations: a marxist introduction**, London: The MacMillan Press, 1975
- \_\_\_\_\_ Changing trade union identities and strategies. In: HYMAN, Richard; FERNER, Anthony (org.) **New frontiers in european industrial relations**. Oxford: Blackwell, 1995.
- HOBSBAWM, Eric J. O novo sindicalismo em perspectiva. In: HOBSBAWM, Eric J. (org.) **Mundos do trabalho**. São Paulo: Paz e Terra, 1984.
- INSTITUT DE RECHERCHES ECONOMIQUES ET SOCIALES (IRES) **Syndicalismes: dynamique des relations professionnelles (Grã-Bretagne; États Unids; Allemagne; Italie; France)**. Paris: Dumond, 1992.
- KEYNES, John M. Relative movimentes of real wages and output. **Economic Journal**. New York, n. 49, março, 1939.
- LOCKE, Richard; KOCHAN, Thomas e PIORE, Michael **Employment Relations in a changing world economy**. Locke, Kochan e Piore: Editors. MIT, 1995a.
- \_\_\_\_\_ Replanteamiento del estudio comparado de las relaciones laborales: enseñanzas de un investigación internacional. **Revista Internacional del Trabajo**. Ginebra: OIT, vol. 114, n. 2, 1995b.
- MARX, Karl; ENGELS, Friedrich **Manifesto Comunista**. In: MARX, Karl; ENGELS, Friedrich **Obras escolhidas**. Lisboa: Editora Avante, vol. 1, 1982.
- \_\_\_\_\_ **A ideologia alemã**. 9ª ed. São Paulo: Hucitec. Coleção Pensamento Socialista, n.12, 1993.
- OLIVEIRA, Carlos A B. **O processo de industrialização do capitalismo originário ao atrasado**. Campinas: Unicamp - IE, 1985, (Tese, Doutorado em Economia).
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) **El trabajo en el mundo 1997-1998: relaciones laborales, democracia y cohesión social**. Ginebra: OIT, 1997.

- PERLMAN, Selig **A theory of labour movement**. New York: Augustus M. Kelley, 1949.
- PREBISCH, Raul Interpretação do processo de desenvolvimento econômico. **Revista Brasileira de Economia** (Estudio Económico de la CEPAL, 1ª parte), n. 1, 1951.
- ROSS, Arthur **Trade union wage policy**. New York: MacMillan, 1948.
- \_\_\_\_\_ ; Hartman, Paul T. **Changing patterns of industrial conflict**. New York: John Wiley & Sons, Inc., 1960.
- SALLES de SOUZA, Francisco A Relações do trabalho no Brasil: um enfoque didático. São Paulo: IBRART-OIT, 1985, (Série Pesquisa, n. 5).
- SATO, Kiyoshi Os sindicatos e as relações de trabalho no Japão. In: MERCIER, C. (org.) **Japon: stratégies industrielles et enjeux sociaux**; tradução: Roberto Fukumaru e Cândido G. Ferreira. Lyon: Press Universitaires de Lyon, 1988.
- SPREMOLLA, Gerardo C. Los enfoques teóricos en relaciones industriales. **Revista de Relaciones Laborales en América Latina (Relasur) - OIT**, Montevideo, n. 2, 1994.
- STREECK, Wolfgang **Social institutions and economic performance: industrial relations in advanced capitalist economies**. London: Sage, 1992.
- WEBB, Sidney; WEBB, Beatriz **Industrial democracy**. 3ª ed. New York: Sentry Press, 1965.