



RAE-eletrônica

ISSN: 1676-5648

rae@fgv.br

Escola de Administração de Empresas de São
Paulo
Brasil

SILVA COSTA, MÁRCIA DA
RELAÇÕES DE TRABALHO E REGIMES DE EMPREGO NO CANADÁ E NO BRASIL - UM ESTUDO
COMPARATIVO

RAE-eletrônica, vol. 6, núm. 2, julho-diciembre, 2007
Escola de Administração de Empresas de São Paulo
São Paulo, Brasil

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=205114656006>

- Como citar este artigo
- Número completo
- Mais artigos
- Home da revista no Redalyc

redalyc.org

Sistema de Informação Científica
Rede de Revistas Científicas da América Latina, Caribe, Espanha e Portugal
Projeto acadêmico sem fins lucrativos desenvolvido no âmbito da iniciativa Acesso Aberto



ARTIGOS

ARTÍCULOS

ARTICLES

**RELAÇÕES DE TRABALHO E REGIMES DE EMPREGO NO CANADÁ E NO BRASIL –
UM ESTUDO COMPARATIVO**

**RELACIONES DE TRABAJO Y REGÍMENES DE EMPLEO EN EL CANADÁ Y EN EL
BRASIL UN ESTUDIO COMPARATIVO**

**LABOR RELATIONS AND EMPLOYMENT REGIMES IN CANADA AND IN BRAZIL: A
COMPARATIVE STUDY**

Por:

MÁRCIA DA SILVA COSTA, UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA

RAE-eletrônica, v. 6, n. 2, Art. 16, jul./dez. 2007

<http://www.rae.com.br/eletronica/index.cfm?FuseAction=Artigo&ID=4284&Secao=ARTIGOS&Volume=6&Numero=2&Ano=2007>

©Copyright, 2007, RAE-eletrônica. Todos os direitos, inclusive de tradução, são reservados. É permitido citar parte de artigos sem autorização prévia desde que seja identificada a fonte. A reprodução total de artigos é proibida. Os artigos só devem ser usados para uso pessoal e não-comercial. Em caso de dúvidas, consulte a redação: raeredacao@fgvsp.br.

A *RAE-eletrônica* é a revista on-line da FGV-EAESP, totalmente aberta e criada com o objetivo de agilizar a veiculação de trabalhos inéditos. Lançada em janeiro de 2002, com perfil acadêmico, é dedicada a professores, pesquisadores e estudantes. Para mais informações consulte o site www.rae.com.br/eletronica.

RAE-eletrônica

ISSN 1676-5648

©2007 Fundação Getulio Vargas – Escola de Administração
de Empresas de São Paulo.



**FUNDAÇÃO
GETULIO VARGAS**



Escola de Administração
de Empresas de São Paulo

ARTIGOS - RELAÇÕES DE TRABALHO E REGIMES DE EMPREGO NO CANADÁ E NO BRASIL – UM ESTUDO COMPARATIVO

Márcia da Silva Costa

RESUMO

Em um ambiente de competição econômica global, empresas e Estados focaram suas estratégias de ajuste competitivo no princípio de flexibilidade e desregulamentação do trabalho e da redução dos gastos sociais. Em muitos países, estas políticas significaram o abandono das metas de pleno emprego e o aumento dos regimes de emprego precários ou não-regulamentados. O artigo analisa os elementos institucionais e políticos centrais dos sistemas de relações de trabalho do Canadá e do Brasil e as recentes mudanças nos regimes de emprego e na estrutura do mercado de trabalho destes países. Ainda que devam ser consideradas suas especificidades, a pesquisa revela que as experiências de flexibilização do mercado de trabalho em ambos os países resultaram em redução de direitos, o que contribuiu para o aumento da desigualdade social no Canadá e para a deterioração das condições de emprego e pobreza no Brasil.

PALAVRAS-CHAVE

Relações de trabalho, sindicatos, flexibilização, desigualdade, direitos trabalhistas.

ABSTRACT

In an environment of global economic competition, firms and the State have focused strategies of competitive adjustment on the principle of labour flexibility and deregulation, and on the reduction of social expenses. In many countries, these policies meant the abandonment of full employment aims and the increase of precarious or non-regulated employment regimes. This article analyses the main political and institutional elements of labour relationship systems in Canada and Brazil, and the recent changes in the employment regimes and labour market structures in these countries. Although this study considered the specificities of each country, the research findings demonstrate that the labour market flexibility experiences in both resulted in labour rights reduction, and increased social iniquity in Canada and to deterioration of employment conditions and increase of poverty in Brazil.

KEYWORDS

Labour relationship, unions, flexibilization, iniquity, working rights.

INTRODUÇÃO

**ARTIGOS - RELAÇÕES DE TRABALHO E REGIMES DE EMPREGO NO CANADÁ E NO BRASIL – UM ESTUDO
COMPARATIVO**

Márcia da Silva Costa

As mudanças estruturais dos últimos 30 anos nas sociedades industrializadas têm desafiado as instituições que regularam a economia e o mercado de trabalho no período da chamada era de ouro do capitalismo. O acirramento da competição econômica em nível global, os avanços da tecnologia da informação, a introdução de novos métodos organizacionais, a financeirização da economia e a expansão do setor de serviços são alguns aspectos de um processo complexo de transformação social em escala global que passou a exigir um novo padrão de regulação das trocas econômicas e das relações de trabalho. Num ambiente marcado por instabilidade e incertezas, os Estados e as empresas centraram suas estratégias de ajuste competitivo no princípio da flexibilidade e da redução dos gastos sociais e dos custos produtivos. A idéia de flexibilidade encontra dimensão controversa no campo da regulação das relações de trabalho. As instituições do trabalho e da assistência vêm sofrendo fortemente a ação de relações de troca livres e auto-reguladas pelo mercado. O resultado dessas mudanças é que o desemprego e os regimes de emprego precários ameaçam a estabilidade socioeconômica. Por meio de estudo da literatura, este artigo analisa, de forma comparativa, o sistema de relações de trabalho do Canadá e do Brasil e o processo de mudança institucional recente em seus regimes de emprego.

DISCUSSÃO TEÓRICA SOBRE MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO

É comum nas análises das transformações no mundo do trabalho, nesses últimos 30 anos, a referência ao desmonte do arranjo político-social responsável pelo crescimento das economias desenvolvidas a partir do segundo pós-guerra. O sistema de regulação fordista constituiu a base de sustentação de um período na história do capitalismo em que foi possível conciliar crescimento econômico com quase pleno emprego e políticas de bem estar social. O padrão de estruturação das relações de trabalho tinha como princípio a regulação dos conflitos e interesses de classe por meio da intervenção do Estado na garantia do direito de representação e de proteção social dos trabalhadores. Tal padrão se assentava em três pilares básicos: 1) no reconhecimento dos sindicatos e de sua liberdade para realizar barganha coletiva; 2) na institucionalização de uma legislação trabalhista e previdenciária mínima; 3) na criação de uma massiva distribuição de renda via políticas públicas de acesso à saúde, educação, provisão de pensões e seguro desemprego, entre outros (Harvey, 1994; Boyer, 1995; Mattoso, 1996).

ARTIGOS - RELAÇÕES DE TRABALHO E REGIMES DE EMPREGO NO CANADÁ E NO BRASIL – UM ESTUDO COMPARATIVO

Márcia da Silva Costa

Com efeito, o intervencionismo estatal que se concretizou com característica, extensão e intensidade diferenciadas entre os países e mesmo dentro dos países que adotaram a industrialização como forma de desenvolvimento econômico encontrou, senão uma homogeneização, convergência na criação de políticas de regulamentação das relações de trabalho e de bem-estar social. Os contratos coletivos, por sua vez, atuaram como o grande estruturador e regulador dos conflitos do trabalho, tendo os sindicatos de trabalhadores também como partícipes autônomos e centrais, via partidos, nas políticas econômica e social do Estado. Foi essa autonomia representativa, mais ou menos centralizada, no sentido de abranger e congregar nacional ou regionalmente os interesses de diversas categorias de trabalhadores, que conferiu poderes aos sindicatos para negociarem, principalmente, regras e mecanismos de controle sobre o nível de emprego e de renda. Por essa via, os países desenvolvidos puderam construir uma estrutura comum de regulação das relações de trabalho, embora os componentes do *padrão de assalariamento* tenham se apresentado com características nacionais distintas. (Boyer, 1995; Harvey, 1994; Medeiros, 1994; Oliveira, 1994; Mattoso, 1996; Dedecca, 1997).

Sob a vigência dos contratos coletivos e das legislações de proteção ao trabalhador e de seguridade social, os acordos políticos entre Estado, capital e trabalho encarregaram-se de conciliar crescimento econômico e social até meados dos anos 1970. A partir de então, o sistema passou a ser ameaçado por fenômenos novos da concorrência intercapitalista e por uma ideologia reducionista do papel do Estado na economia e de desregulamentação dos mercados de trabalho. A financeirização do capital industrial, em um contexto de crescente instabilidade econômica e de globalização comercial, e a disponibilidade de novas tecnologias e métodos organizacionais desestabilizaram os padrões de concorrência e passaram a exigir das empresas maior agilidade na adaptação às novas condições de competição. Governos e empresários pareciam unânimes em responsabilizar a rigidez institucional dos contratos coletivos de trabalho pela quebra do ciclo de acumulação. A saída proposta apontava para a flexibilização e desregulamentação das instituições (Boyer, 1995; Chesnais, 1994; Freyssenet, 1998; Coriat, 1992 e 1992a).

O desenvolvimento e a incorporação de equipamentos automatizados e novos métodos de organização produtiva aceleraram o processo de racionalização assentado na desverticalização das empresas e na emergência de sistemas de subcontratação de produtos e serviços. Esses novos processos prescindiam do uso de trabalhadores em larga escala, de modo que o impacto maior se deu sobre o nível de emprego. Como consequência, o poder de negociação dos sindicatos foi enfraquecido, o que facilitou a contestação de conquistas passadas, assim como de direitos assegurados em ordenamentos legais do mercado de trabalho. Aspectos contundentes das mudanças, juntamente com a elevação do

ARTIGOS - RELAÇÕES DE TRABALHO E REGIMES DE EMPREGO NO CANADÁ E NO BRASIL – UM ESTUDO COMPARATIVO

Márcia da Silva Costa

desemprego, foram a ampliação e a legalização de contratos atípicos de trabalho, fenômenos que romperam três regras básicas do padrão de regulação precedente: a estabilidade, a jornada de trabalho preestabelecida e a indexação dos salários à produtividade e ao custo de vida (Dedecca e Montagner, 1993; Boyer, 1995; Mattoso, 1996).

As empresas passaram a buscar cada vez mais autonomia na definição das regras que regulam o uso do trabalho, privilegiando a negociação descentralizada e, quando possível, por empresa. Em alguns contextos, observou-se um processo de fragmentação das negociações coletivas e maior segmentação do mercado e das condições de trabalho. A militância dos trabalhadores foi severamente disciplinada pelo desemprego e pelas incertezas econômicas.

É este, *grosso modo*, o estado da arte que permeia o debate sobre a emergência de regimes flexíveis de trabalho nos países desenvolvidos. Os estudos comparativos têm contribuído para o esclarecimento das características da flexibilidade do trabalho em realidades sociais diferentes. Todavia, há certo consenso quanto ao fato de que determinadas regiões ou países vêm seguindo uma trajetória de flexibilidade centrada na idéia de que os mercados de trabalho devem ser auto-regulados. A Inglaterra e os Estados Unidos, ambos mentores das *políticas keynesianas* do pós-guerra, vêm desde meados dos anos 1980 ameaçando as instituições do mercado de trabalho com experiências radicais de desregulamentação da economia (Boyer, 1995; Däubler, 1996; Rodrigues e Ramalho, 1998; Antunes, 2000).

Uma variante dessa alternativa vem sendo seguida pelo Canadá, cujo padrão de relações de trabalho é, em linhas gerais, muito parecido com o americano (Adams, 2000). Nesses países, o número de trabalhadores abrangidos pelos contratos coletivos vem diminuindo consideravelmente, havendo ganho de espaço por parte de regimes de trabalho baseados no princípio do *employment-at-will*. O Brasil, por sua vez, seguiu a receita dos ajustes econômicos para sua inserção no comércio global. No entanto, o debate das reformas aqui pôs em foco questões sociais e políticas muito mais complexas, dadas as características precárias, excludentes e desiguais que marcaram o sistema de relações de trabalho e a estrutura social no país.

Decerto que estaremos tratando de países com história, instituições, cultura e posições geopolítica e econômica bastante diferentes. Mas se o capitalismo impõe globalmente seus determinantes de valorização de forma desigual e combinada, como um fenômeno decorrente das forças políticas em momentos distintos de cada sociedade (Marx, 1988; Furtado, 2001; Przeworski, 1985; Burawoy, 1985), sua ética atual vem ameaçando mesmo uma certa homogeneidade dos padrões de emprego e de vida no seio dos Estados nacionais na vanguarda do desenvolvimento econômico. A

ARTIGOS - RELAÇÕES DE TRABALHO E REGIMES DE EMPREGO NO CANADÁ E NO BRASIL – UM ESTUDO COMPARATIVO

Márcia da Silva Costa

nova divisão internacional do trabalho, caracterizada por uma mobilidade do capital mais ampla para buscar vantagens competitivas em qualquer parte do planeta e por arranjos diversos (Portes et al., 1989), tem erodido a soberania dos Estados no âmbito de sua força para intervir na economia e em sua capacidade de financiar a seguridade social (Offe, 1985; Castel, 1995; Castells, 2001). É crescente, mesmo para os padrões dos países do Norte, a polarização dos mercados de trabalho com o crescimento dos empregos atípicos, que têm em comum os vínculos instáveis, temporários, de baixa qualificação e salários, e da fraca organização sindical, característica que tradicionalmente marcou o padrão dos empregos nos países do Sul. A flexibilização dos direitos do trabalho e das conquistas cidadãs é, portanto, um fenômeno mundial. Se ela se mostra mais ou menos forte em contextos sociais diferentes, suas especificidades podem ser explicadas a partir do próprio legado histórico das instituições políticas de cada sociedade. É com base nesse axioma que se constrói a análise comparativa que se segue.

Apresentam-se mais de perto, então, as características políticas e institucionais que formaram o sistema de relações de trabalho do Canadá e do Brasil, seus processos recentes de mudança e como elas afetam as condições de trabalho e de vida dos trabalhadores. Na parte final, são discutidos os elementos mais centrais que diferenciam os dois sistemas de relações de trabalho e a trajetória de desenvolvimento desses países, e quais outros poderiam representar indícios de convergência e realçar mais fortemente o fenômeno da flexibilização do trabalho.

REGIMES DE EMPREGO DO PÓS-SEGUNDA GUERRA MUNDIAL NO CANADÁ

No Canadá, o sistema de barganha coletiva e da mediação de interesses assume importância central na resolução dos conflitos entre empregadores e empregados. As primeiras décadas do 1900 foram marcadas por ondas de greves de um movimento trabalhista que buscava assegurar o direito de representação e mecanismos que mitigassem o desequilíbrio de forças na definição dos termos e condições de trabalho. Ainda que durante esse período predominasse uma ordem centrada na defesa dos interesses privados do mercado, a premissa ideológica da conciliação fundamentou os inúmeros atos legislativos que se sucederam àqueles conflitos. O Conciliation Act de 1900 foi a primeira lei de intervenção federal nas disputas do trabalho e, como afirmaram Fudge e Tucker (2000, p. 258), tinha por base mais a restauração da atividade produtiva do que o avanço no campo da justiça econômica e social. Essa lei assegurou o reconhecimento dos sindicatos comprometidos com o regime institucional então estabelecido, quais sejam, aqueles assentes ao direito de propriedade e ao domínio da gerência no processo de produção. Os órgãos tripartites criados

ARTIGOS - RELAÇÕES DE TRABALHO E REGIMES DE EMPREGO NO CANADÁ E NO BRASIL – UM ESTUDO COMPARATIVO

Márcia da Silva Costa

desde então – os *Labour Boards and Arbitrators* – foram encarregados de mediar e arbitrar as disputas entre patrões e trabalhadores, constituindo-se num dos elementos básicos do sistema de representação de classe no país.

A abertura política da distribuição econômica, todavia, não contemplou a incorporação abrangente de todos os trabalhadores. As mesmas primeiras décadas do século marcaram a expansão industrial do país com base numa política nacional que contou com a participação de capital estrangeiro e de uma elevada parcela de mão de obra imigrante. Os imigrantes de origem anglo-saxônica constituíram a força de trabalho qualificada, empregada na grande indústria e mais organizada em sindicatos, de modo que estes foram os primeiros beneficiados pelo regime. Muitas categorias de trabalhadores semiqualeificados, em grande parte de origem asiática, empregados nas indústrias de suprimentos e na infra-estrutura pública, enfrentaram práticas patronais anti-sindicais e mesmo políticas de exclusão étnica e racial perseguidas pelos sindicatos mais organizados. Trabalhadores do campo e servidores públicos (estes até pelo menos a década de 1960) também ficaram fora do sistema de barganha coletiva e de arbitragem. A luta política desses trabalhadores contra condições socialmente inaceitáveis de emprego e de vida forçou os governos a institucionalizarem leis mínimas de proteção ao trabalhador, as chamadas *Minimum Standard Employment Law*, promulgadas em momentos diferentes nas diversas províncias do país. Essas leis protegem os trabalhadores não sindicalizados e não cobertos pelas conquistas da barganha coletiva. (Fudge e Tucker, 2000; Stanford e Vosko, 2004).

A definição das políticas e leis do mercado de trabalho é de responsabilidade de cada província. No entanto, a Lei Nacional do Trabalho de 1944, conhecida como PC 1003 e espelhada no *National Labour Relations Act* americano, o Wagner Act, modelou os princípios do sistema de relações de trabalho ainda hoje vigentes no país. Ela reafirmou o direito de representação e a ideologia da conciliação entre capital e trabalho propugnada pelos primeiros legisladores. Ainda que fortemente influenciada pelo sistema americano de barganha coletiva, a legislação trabalhista canadense incorporou valores próprios no que respeita a um papel consideravelmente mais forte de intervenção do Estado, a uma maior aceitação dos direitos de sindicalização e a uma menor ênfase às liberdades individuais (Jackson R, 2005).¹

A legislação e as políticas do trabalho no Canadá são, portanto, divididas em 11 diferentes jurisdições, sendo 10 ao nível das províncias e 1 no âmbito das empresas pertencentes ao governo federal. Essa divisão é importante destacar porque, juntamente com a segmentação do mercado de trabalho, ela descentraliza e fragmenta a representação e a barganha coletiva, implicando diferenciações econômicas setoriais e regionais. A seguir, descrevem-se em mais detalhes as características do sistema da barganha coletiva e como ele excluiu os trabalhadores do chamado setor secundário da economia para, então, serem

ARTIGOS - RELAÇÕES DE TRABALHO E REGIMES DE EMPREGO NO CANADÁ E NO BRASIL – UM ESTUDO COMPARATIVO

Márcia da Silva Costa

apresentadas algumas considerações sobre as transformações recentes vividas pelo sistema de relações do trabalho do país.

O sistema da barganha coletiva no Canadá

No Canadá do pós-Segunda Guerra Mundial e até meados dos anos 1970, os contratos coletivos realizados entre sindicatos e grandes indústrias, como as do setor automotivo, foram capazes de influenciar e expandir as conquistas da barganha coletiva para os trabalhadores de setores menos organizados. A ampliação dos direitos também foi alcançada na esfera política mais ampla por meio da promulgação de leis antidiscriminação (étnica, racial, de gênero) e de direitos humanos, da ampliação e massificação dos direitos assegurados nas legislações provinciais de proteção mínima aos termos do trabalho, bem como por meio das políticas de seguridade social. Este foi o período de consolidação do regime. Nos anos 1950, os trabalhadores haviam reforçado a pressão para obter os ganhos da guerra na reivindicação de direitos relacionados à representação sindical e de aumentos significativos de salários. Nos anos 1960, o movimento sindical se fortalece, sobretudo com a sindicalização do setor público, ampliando conquistas não apenas no espaço das negociações coletivas, como aumentos reais de salário e maior estabilidade, mas também no âmbito de direitos sociais mais amplos. As reivindicações passaram a definir novos parâmetros para o conflito industrial. Grandes indústrias, como as dos setores de siderurgia, transportes, mineração, muitas vezes por meio sindicatos internacionais representando trabalhadores do Canadá e EUA, homogeneizaram bases mínimas de salários, benefícios, oportunidades de carreira, e consolidaram estratégias conjuntas de ação (Fudje e Tucker, 2000; Taras et al., 2005; Jackson, R, 2005).

As conquistas democráticas do chamado pluralismo industrial, todavia, afetaram diferenciadamente os trabalhadores canadenses. O crescimento da sindicalização e os benefícios da barganha coletiva foram centrados nas chamadas *core industries*, e mesmo nelas apenas os sindicatos mais fortes conseguiram homogeneizar conquistas nacionalmente. Como afirmaram Fudje e Tucker (2000, p. 277), as negociações acabavam por se pautar no poder econômico das partes, direitos mínimos não podiam se afastar demais das normas de mercado e a legislação antidiscriminação não impedia práticas de discriminação e anti-sindicais. Essa incorporação seletiva reforçou a segmentação do mercado de trabalho, de forma que, mesmo no período de crescimento econômico e de fortalecimento sindical, a maioria dos trabalhadores canadenses contava apenas com contratos individuais e com a legislação trabalhista de direitos mínimos para a determinação de suas condições de trabalho e salário.ⁱⁱ

**ARTIGOS - RELAÇÕES DE TRABALHO E REGIMES DE EMPREGO NO CANADÁ E NO BRASIL – UM ESTUDO
COMPARATIVO**

Márcia da Silva Costa

A segmentação do mercado de trabalho canadense teve corte específico. A composição do mercado secundário, tipicamente representado pelos setores e ocupações de baixa qualificação e salários, foi marcada pela representação desproporcional do trabalho feminino e de outros grupos marginalizados, sobretudo dos trabalhadores imigrantes. Isso significou que o emprego no mercado de trabalho primário foi tradicionalmente representado pelo trabalhador do sexo masculino, de cor branca, provedor da família. As mulheres entraram no mercado de trabalho com *status* diferenciado, desempenhando trabalhos de escritório, temporários, em período parcial e em condições de trabalho inferiores ao padrão tipicamente masculino. Embora os anos 1960 e 70 tivessem testemunhado um aumento significativo da participação das mulheres no mercado de trabalho e no nível de sindicalização, notadamente por conta do emprego público, e com isto a ampliação de direitos associados às diferenças de gênero, elas continuaram, predominantemente, ocupando posições nos setores e atividades de baixa remuneração (Fudge e Vosko, 2001).

Os imigrantes representam o outro grande contingente de trabalhadores a ocupar os empregos menos valorizados da economia canadense. No final do século XIX, o trabalho quase escravo dos chineses foi responsável pela árdua construção das ferrovias e da infra-estrutura pública. No período de expansão das grandes companhias, a política de imigração procurou atrair predominantemente imigrantes europeus. Com o crescimento econômico dos anos 1970, abriu-se o fluxo de entrada no país para trabalhadores de países da África, Ásia, Caribe e América Latina. A dependência econômica do trabalho imigrante é tal que, nos anos 1990, a imigração contabilizou uma média de 70% do crescimento da força de trabalho do país. Embora os níveis de qualificação atualmente exigidos sejam elevados, os imigrantes enfrentam enormes barreiras para o reconhecimento de suas credenciais ou para obter licença para trabalhar em sua área de especialização e converter suas qualificações em compensação econômica. Em sua grande maioria, os imigrantes trabalham em empregos instáveis e de baixa remuneração, cobertos apenas pelo *Minimum Standard Employment*. Consequência social central desta segmentação, conforme nos esclarece Galabuzi (2004), é que leva a diferentes e desiguais oportunidades de vida, segregação das áreas de moradia e a diferentes acessos às instituições de justiça, de participação política, de saúde e educação e de seguridade social.

São essencialmente esses grupos, juntamente com os trabalhadores jovens, que formam as fileiras dos regimes de emprego atípicos, contingenciais, casuais – os chamados *Non-Standard Employment*, que se ampliam nos anos 1990. Antes disso, a barganha coletiva no Canadá é fortemente descentralizada. Isso quer dizer que as unidades de barganha são definidas muito estreitamente, de maneira que diferentes grupos de trabalhadores que atendem a um mesmo empregador normalmente pertencem a diferentes sindicatos e ou

ARTIGOS - RELAÇÕES DE TRABALHO E REGIMES DE EMPREGO NO CANADÁ E NO BRASIL – UM ESTUDO COMPARATIVO

Márcia da Silva Costa

unidades de barganha. Essa fragmentação, reforçada pelas diferenças na legislação de cada província, torna a unificação da barganha coletiva bastante difícil, uma vez que as negociações ocorrem praticamente nos locais de trabalho (Chaykowski, 2005; Jackson R. 2005; Jackson A. 2005).ⁱⁱⁱ

Grandes sindicatos representam diferentes categorias de trabalhadores, mas não têm sido capazes de centralizar e homogeneizar os termos básicos da barganha coletiva, como é tradição em alguns países da Europa Ocidental.^{iv} Conforme afirmou Chaykowski (2005, p. 261), é relativamente raro haver um conjunto de negociações cobrindo, nacional ou regionalmente, empregados de muitas companhias, ou envolvendo mais de um sindicato. Ademais, como os trabalhadores têm a liberdade de escolher se querem ser representados por um sindicato e por qual deles, o pluralismo sindical reforça a complexidade da estrutura representativa, enfraquecendo o poder de coalizão e dificultando a expansão da sindicalização. É frequente a competição entre sindicatos para representar trabalhadores de uma mesma indústria ou ocupação, fragmentando os arranjos de certificação (Chaykowski, 2005, p. 263), e é menos frequente, mas não incomum, a competição pelo direito de representar trabalhadores já sindicalizados (Jackson A. 2005).^v

Ainda que fragmentado, a importância política do movimento sindical no Canadá sempre excedeu o campo das disputas corporativas. Ele é parte central do movimento social democrata mais amplo, e a despeito de algum declínio da sindicalização nos anos 1990 permanece como importante força na luta por equidade e justiça social. Taras et al. (2005) estimam que aproximadamente 48% dos trabalhadores do país gozam de algum acesso à representação coletiva formal. Os trabalhadores sindicalizados auferem melhores salários e benefícios, e são mais protegidos contra discriminações do que os trabalhadores não sindicalizados. O prêmio salarial – diferença salarial média entre um trabalhador sindicalizado e outro não sindicalizado – era de 14,3% em 1999, sendo esse diferencial ainda maior entre as ocupações de baixa qualificação (Frost e Taras, 2005).

A forte recessão de finais dos anos 1980 e início dos 1990, que elevou a taxa de desemprego para quase 12%, e a mudança da atividade econômica para o setor de serviços, em que tradicionalmente a sindicalização é baixa, tiveram impacto significativo sobre a densidade sindical e o poder de barganha dos sindicatos. O índice de sindicalização caiu de 33,2% em 1992 para 31,1% em 1997; esse índice chegou a ser de 43% na indústria manufatureira em 1976 (Fudje e Vosko, 2001). Percentual significativo dessa densidade é representada pela sindicalização dos servidores públicos, de forma que, na esfera da economia privada, grande parte dos trabalhadores em pequenas empresas e, sobretudo, nas atividades do setor de serviços, principal responsável pela absorção da força de trabalho no período, não é sindicalizada.

ARTIGOS - RELAÇÕES DE TRABALHO E REGIMES DE EMPREGO NO CANADÁ E NO BRASIL – UM ESTUDO COMPARATIVO

Márcia da Silva Costa

Mudanças mais amplas na economia e nas estratégias empresariais ao longo dos anos 1990 reforçaram essa tendência. A maior competição no mercado internacional, sobretudo após o acordo de livre comércio com os Estados Unidos e o México (NAFTA), a acelerada inovação tecnológica, a privatização de grandes corporações públicas, como a Air Canadá e a Petro-Canadá, e a desregulamentação de indústrias como a de transportes e a de telecomunicações criaram um ambiente de mercado muito mais competitivo. A reestruturação produtiva das grandes corporações, com base, sobretudo, no desmonte das estruturas verticalizadas via subcontratação, teve impacto significativo no poder da barganha coletiva e numa maior segmentação do mercado de trabalho. Ela fez expandir a atividade em pequenas firmas, onde é mais difícil a sindicalização. Conforme informações encontradas em Fudge e Vosco (2001, p. 290), entre 1979 e 1989 quase 90% de todo o crescimento do emprego no Canadá foi gerado pelos negócios com menos de 100 empregados. Em 1991, ligeiramente mais da metade de todos os trabalhadores canadenses eram autônomos, ou trabalhavam para firmas com menos de 100 empregados. Essa realidade suporta a afirmação de que a retração do poder dos sindicatos esteve, pois, fortemente associada à sua incapacidade de expandir a sindicalização para os trabalhadores empregados nas pequenas firmas e nas tradicionais atividades do setor de serviços, como finanças, comércio, hotelaria, supermercados, bares e restaurantes, serviços pessoais e de saúde. Isso significou terreno fértil para a proliferação dos regimes de emprego inseguro e precário. Apresenta-se, a seguir, esse novo contexto das relações de trabalho no Canadá.

Casual, contingencial, precário: os regimes de emprego que crescem no Canadá dos anos 1990

Nos anos 1980 e 1990, a busca por maior flexibilidade e adequação às muito mais complexas e competitivas demandas do mercado estimulou a proliferação de novos regimes de emprego, questionando o padrão de emprego até então estabelecido. As empresas preferiram contratar empregados casuais, subcontratados, trabalhadores temporários via agências intermediárias, trabalhadores independentes e autônomos. Essas escolhas visaram a responder não apenas às demandas por maior flexibilidade nos termos e condições de trabalho, mas, também, e mais predominantemente, aos apelos dos empregadores por redução dos custos do trabalho. Segundo Taras et al. (2005, p. 19), atualmente apenas 54% dos trabalhadores canadenses pertencem à categoria do *standard employment*; os 46% restantes são empregados por conta própria (*self-employed*) ou em situação de trabalho parcial ou temporário. Embora sejam bastante heterogêneas as condições de trabalho e salário desses regimes de emprego, eles têm em comum o fato de serem menos estáveis e duráveis e, portanto, menos seguros, e de oferecerem salários e benefícios inferiores ao assegurado pelo *standard employment*.

ARTIGOS - RELAÇÕES DE TRABALHO E REGIMES DE EMPREGO NO CANADÁ E NO BRASIL – UM ESTUDO COMPARATIVO

Márcia da Silva Costa

Os empregos em tempo parcial estão associados à flexibilização da jornada e significam trabalho de menos de 30 horas por semana. A proporção dos trabalhadores empregados em regimes *part-time* subiu de 11% em 1976 para 17% em 1994 (Fudge e Vosko, 2001, p. 291). A vantagem para os empregadores é que eles não precisam pagar as contribuições sociais compulsórias, ao menos na mesma proporção do que pagam por um trabalhador de tempo integral. O crescimento da participação das mulheres no mercado de trabalho teve significativa influência no crescimento dos empregos *part-time*. São elas, juntamente com os jovens, que dominam a incidência desse tipo de emprego, não necessariamente por escolha, mas pela ausência de oferta do trabalho em tempo integral (Jackson A, 2005).

Os regimes de emprego temporário constituíram outra estratégia central de flexibilização dos contratos. Recorrer a eles significa que as empresas, tanto as públicas como as privadas, se isentam da responsabilidade direta pelo pagamento dos salários e benefícios, das contribuições de seguridade social, dos procedimentos relacionados à contratação e dispensa e mesmo dos investimentos em treinamento e qualificação. A proporção da força de trabalho empregada por regime temporário cresceu de 7% em 1989 para 11% em 2003, prevalecendo nesta categoria os trabalhadores mais jovens, que em 1995 representavam 32% de todos os trabalhadores temporários no Canadá (Fudge e Vosko, 2001, p. 293; Jackson A, 2005, p. 20). Com ela, expandiu-se também o número de agências privadas responsáveis pela alocação e intermediação de trabalhadores. No entanto, como nos chamam a atenção Fudge e Vosko (2001, p. 294), a despeito do grau de incerteza e de descontinuidade da relação de trabalho associado a esse tipo de emprego, há incidência elevada das relações de continuidade, de modo que as mudanças refletiram mais as escolhas estratégicas de contratação das empresas, focadas na redução dos custos do trabalho, do que mudanças na oferta de trabalho, produto da preferência dos trabalhadores. O crescimento dessa forma de emprego não padronizado sinaliza, pois, a erosão de benefícios e direitos, bem como a inefetividade da legislação, mais que um declínio na duração ou continuidade do emprego.

Um produto da proliferação desses regimes de emprego foi que, em função dos baixos salários, cresceu o número de pessoas com múltiplos empregos, sobretudo no setor de serviços. Um indicativo de que muitos canadenses estão tendo que trabalhar mais para manter seu padrão de vida. Um outro indicativo de precariedade é a redução do tempo de permanência dos trabalhadores no emprego. Em 2003, quase 15% dos adultos empregados em regime de trabalho integral estiveram em seu emprego por menos de um ano. Como relatou um sindicalista (Taras et al., 2005, p. 24): “Os jovens já enfrentam uma vida de dois ou três empregos de tempo parcial e sabem que suas oportunidades de carreira podem ser limitadas ou atrasadas.” (tradução nossa).

ARTIGOS - RELAÇÕES DE TRABALHO E REGIMES DE EMPREGO NO CANADÁ E NO BRASIL – UM ESTUDO COMPARATIVO

Márcia da Silva Costa

A combinação de trabalho temporário, sobretudo entre os auto-empregados, que representam quase 15% da força de trabalho, e de trabalho em tempo parcial, com o crescimento dos múltiplos empregos, aprofunda a polarização do mercado de trabalho no Canadá. Ademais, um outro aspecto das mudanças foi a revitalização de antigas formas de intensificação do trabalho, seja via maior demanda, trabalhador realizando tarefas antes desempenhadas por um número maior de trabalhadores, seja via jornadas mais longas. Isso quer dizer que os trabalhadores canadenses estão trabalhando mais por menos. Segundo relatório do governo federal, apenas 33% da força de trabalho mantém a jornada típica de uma semana de trabalho, que seria de segunda a sexta-feira, das 9:00 às 17:00h, em um emprego de tempo integral, e para um mesmo empregador; e praticamente 25% de todos os trabalhadores trabalham em média 50 horas por semana ou mais, quando consideradas as horas-extras, o tempo de locomoção e o trabalho levado para casa (Taras et al., 2005 p. 19).

Por sua vez, ainda que os anos que se seguiram à recessão do início dos anos 1990 tenham sido marcados pela retração da inflação, por crescimento estável do emprego, e por um crescimento considerável da riqueza produzida pelo país, os salários reais mantiveram-se estagnados. *Grosso modo*, não houve ganhos reais para os trabalhadores. A remuneração média da hora de trabalho paga no final de 1993 era de CAN\$17,48. Ajustada à inflação do período, essa remuneração era de CAN\$17,70 em 2003 (Jackson A, 2005, p. 19-20). Em outras palavras, a participação dos salários na riqueza produzida pelo país vem decrescendo nos últimos anos e os trabalhadores mantêm sua renda trabalhando mais.^{vi}

Esse processo pode ser mais bem percebido na significativa proporção de trabalhadores em situação de pobreza. Ainda para informações de 2003, aproximadamente um em quatro trabalhadores canadenses recebia baixo salário, aquele definido como sendo inferior a 2/3 da média nacional da remuneração por hora trabalhada ou menos que CAN\$ 11. Isso, juntamente com a redução das transferências de governo por meio, principalmente, do seguro desemprego e dos benefícios da assistência social, representa para muitos estar abaixo da linha de pobreza: cerca de um em cada 10 trabalhadores homens entre 25 e 54 anos de idade recebe salário inferior a CAN\$ 11; essa proporção é de mais de uma para cada cinco mulheres e de dois entre cada três trabalhadores jovens (Jackson A, 2005; p. 20).

As dimensões da polarização abrangem não apenas as questões da desigualdade salarial e da instabilidade no emprego, mas também o espectro da definição e do alcance das políticas de seguridade social fomentadas pelo Estado. Desde meados dos anos 1980, governos vêm ampliando as restrições ao acesso a certas políticas de seguridade social relacionadas ao trabalho, como o seguro de emprego (*Employment Insurance*), e reduzindo ou transferindo para o mercado a provisão de políticas de assistência

ARTIGOS - RELAÇÕES DE TRABALHO E REGIMES DE EMPREGO NO CANADÁ E NO BRASIL – UM ESTUDO COMPARATIVO

Márcia da Silva Costa

social, como, por exemplo, programas de amparo infantil (*childcare programs*) (Jackson A, 2005; Jenson et al., 2003).

A deterioração de um padrão mínimo de emprego (*Minimum Standard Employment*), bem como a dificuldade, por conta também das restrições legais, de os sindicatos ampliarem a sindicalização e o poder da barganha coletiva para os setores e atividades em que se ampliam os regimes de trabalho flexíveis, permitem afirmar que o caminho trilhado até aqui parece apontar relações de trabalho mais transacionais no Canadá. Na linha das análises mais críticas sobre o resultado das políticas dos anos 1980-90, práticas de empresas, inefetividade das legislações e políticas restritas de Estado tenderam a produzir níveis mais precários de regulamentação das relações de trabalho (Fudge e Vosko, 2001, 2001a), ampliando a polarização e as desigualdades do mercado de trabalho e, por conseguinte, das condições de renda e de vida das pessoas.

Ainda sob os argumentos de Fudge e Vosko (2001, 2001a), as instituições do mercado de trabalho construídas sob o padrão de emprego predominante no pós-guerra carecem de mecanismos capazes de assegurar a flexibilidade do trabalho necessária aos desafios de competitividade da economia com justiça econômica e segurança social. Este é o principal desafio dos legisladores e tomadores de decisão se a escolha do país for trilhar o caminho da social democracia.

O SISTEMA DE RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL

Com base num enfoque histórico das principais mudanças políticas e institucionais que permearam o projeto de industrialização do Estado brasileiro desenvolvido em outro artigo (Costa, 2005), são analisadas características centrais do seu sistema de relações de trabalho. Desta análise é extraída grande parte dos argumentos e afirmações que se seguem. O Brasil também construiu, logo nos primórdios de sua industrialização, um arcabouço institucional que referendou os parâmetros da regulação do mercado de trabalho e uma estrutura de representação de classes. A ordem liberal estabelecida na Constituição de 1891 foi rompida no início dos anos 1930, quando uma série de decretos passou a regulamentar o uso do trabalho ampliando a intervenção do Estado na economia. Essa intervenção, todavia, era tutelar. Os sindicatos foram reconhecidos, mas o Estado tomou para si o controle administrativo e político de suas atividades. A contrapartida veio pela imposição legal às empresas de reivindicações trabalhistas elementares, objeto de décadas de lutas. Assim, no Brasil, o Estado assumiu papel central na regulação e mediação dos interesses de empregados e empregadores.

ARTIGOS - RELAÇÕES DE TRABALHO E REGIMES DE EMPREGO NO CANADÁ E NO BRASIL – UM ESTUDO COMPARATIVO

Márcia da Silva Costa

A barganha coletiva não teve a importância política e econômica alcançada nos países democráticos. Não se observa no Brasil a noção de conciliação política baseada na negociação autônoma de interesses entre grupos organizados, tal qual a que aconteceu no Canadá, onde as lideranças políticas entendiam os contratos coletivos de trabalho como importante instrumento de desenvolvimento econômico.

A tradição política centralizadora também constitui um dos elementos diferenciadores dos sistemas de relações de trabalho entre os dois países. No Brasil, as políticas e as leis que regulam o mercado de trabalho são definidas em âmbito nacional. Os estados federados não têm competência jurídica para legislar leis trabalhistas. A lei nacional, a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, promulgada em 1943, definiu os direitos básicos de proteção ao trabalhador e a estrutura da representação de classe ainda hoje vigentes.

Resultado das pressões do movimento trabalhista de desde finais do século XIX, a CLT respondia à necessidade de incorporação política dos trabalhadores urbanos da indústria nascente, que, em face de seu poder de organização, constituíam potencial de ameaça aos planos de desenvolvimento do Estado. Essa incorporação, todavia, se deu de forma limitada por duas frentes. Primeiro, porque a legislação de direitos mínimos e de sindicalização excluía a grande massa dos trabalhadores rurais, na época, absoluta maioria da força de trabalho no país, e os servidores públicos.^{vii} Segundo, porque grande parcela dos trabalhadores urbanos não gozou do *status* do emprego regular e sobre o qual o Estado definia as políticas de seguridade social. Como no Canadá, a incorporação limitada dos trabalhadores ao projeto político de expansão do capitalismo foi responsável, também no Brasil, pela formação de um mercado de trabalho segmentado. A diferença aqui, com maior ônus à noção de direito e de justiça social, foi que essa segmentação gerou um mercado de trabalho informal e não regulamentado, constituído por empregos desprovidos não apenas do direito de representação sindical, mas também dos direitos mínimos estabelecidos na legislação trabalhista nacional.

Com sindicatos controlados e a maioria dos trabalhadores não auferindo direitos, o crescimento econômico realizou-se sem uma associação direta com o aumento do padrão de renda, consumo e bem-estar da população e sem compromissos sólidos com uma política de pleno emprego pautada na estabilidade. Ao contrário, um certo desemprego estrutural foi benéfico ao tipo de acumulação escolhido e funcional para a geração de um mercado de trabalho de baixa remuneração, espaço de proliferação das inúmeras formas de trabalho precário.

A inexistência de um sistema amplo de regulação coletiva que tivesse por base a garantia de direitos aos cidadãos fez ampliar a heterogeneidade estrutural das condições de trabalho e emprego, restringindo o poder de abrangência da legislação trabalhista e criando um modelo dual de formalidade

**ARTIGOS - RELAÇÕES DE TRABALHO E REGIMES DE EMPREGO NO CANADÁ E NO BRASIL – UM ESTUDO
COMPARATIVO**

Márcia da Silva Costa

e informalidade para a economia e para o mercado de trabalho. Essa realidade é agravada nos anos 1990, com o emprego informal superando as estatísticas do emprego formal. O contexto recente das mudanças nas instituições do mercado de trabalho brasileiro será retomado mais adiante, cabendo, antes disso, algumas breves considerações sobre o movimento sindical.

Sindicatos controlados e autoritarismo gerencial

O controle estatal da política salarial e a limitação ou proibição das greves, sobretudo durante os governos autoritários, dificultavam ou tornavam inócuas as iniciativas de negociação direta. Os conflitos admitidos eram aqueles que resultavam de transgressão das garantias legais estabelecidas na CLT, e sua solução ocorria normalmente pela mediação da Justiça do Trabalho. Assim, abriam-se oportunidades para práticas unilaterais de relações de trabalho por parte das gerências, cuja resistência e questionamento permaneciam latentes ou reprimidos no interior das empresas, sem a possibilidade legal de se manifestarem sob a forma de reivindicações coletivas organizadas e imediatas. Diferentemente do que aconteceu no Canadá, o sistema de relações de trabalho no Brasil não contou com o importante papel de entidades como as *Labour Boards* na mediação de interesses. Essa mediação foi predominantemente exercida pela Justiça do Trabalho, de forma, muitas vezes, arbitrária, privilegiando-se mais os direitos individuais aos coletivos.

Outro fator fundamental ao entendimento do enfraquecimento do movimento trabalhista no Brasil foi o fato de a legislação sindical ter apenas permitido uma estrutura de representação verticalizada, o que dificultou ou impediu a coalizão de sindicatos e a possibilidade da barganha coletiva centralizada. A organização intercategorias (centrais sindicais) era proibida até a Constituição de 1988, mas se hoje possui forte papel político e de orientação ideológica e prática sobre os sindicatos não tem, no entanto, poder de contratação. Esta estrutura verticalizada e descentralizada foi responsável pela fragmentação da representação, facilitando ao Estado o controle sobre os sindicatos e enfraquecendo o poder de pressão dos trabalhadores, que, como no Canadá, podiam estar divididos até mesmo no interior de uma mesma empresa.

Esse enfraquecimento, todavia, precisa ser entendido em seu processo histórico. A exclusão de grande número de trabalhadores do projeto de desenvolvimento do país fez fomentar, no início dos anos 1960, ondas de contestação, muitas delas de caráter revolucionário, tanto nas fábricas quanto nos meios rurais, abrindo caminho para a reação de classes dominantes. No regime de governo pós-1964, quando se estabelecem por mais de 20 anos os governos ditadores, a natureza autoritária com que eram tratados os conflitos de classe no país chega ao seu auge. O regime cassou partidos políticos de

ARTIGOS - RELAÇÕES DE TRABALHO E REGIMES DE EMPREGO NO CANADÁ E NO BRASIL – UM ESTUDO COMPARATIVO

Márcia da Silva Costa

esquerda, interveio direta e extensivamente nos sindicatos combativos, perseguiu, banuiu, torturou ou assassinou líderes e operários militantes. Os movimentos sociais e as greves foram reprimidos e a intervenção estatal fez restringir a ação sindical a atividades burocráticas e assistencialistas.

Isso significou que, no momento em que o país vivia o chamado período do milagre econômico, os sindicatos não podiam lutar pelo repasse dos ganhos de produtividade da economia para os salários. No interior das empresas, por seu turno, com os trabalhadores sem representação nos locais de trabalho, predominavam as formas pessoais de gestão. No Brasil, a política não se preocupou em construir uma social democracia, ou ao menos um pluralismo industrial fundado na prevalência do interesse coletivo e dos direitos universais de cidadania. Os sindicatos foram excluídos das decisões políticas do Estado.

O chamado movimento do novo sindicalismo foi um marco importante no questionamento dessa ordem. A onda de greves que se desencadeou por todo país a partir de 1978,^{viii} apoiada por amplos movimentos populares, reivindicava a autonomia dos sindicatos e a retomada dos direitos políticos e civis cassados pelos militares. O novo sindicalismo surgia enraizado nas bases, pelo confronto direto com empregadores e com o Estado, reivindicando a negociação coletiva, a representação nos locais de trabalho, o direito de greve, ao mesmo tempo em que encabeçava os movimentos sociais pela redemocratização do país.

A Constituição de 1988 instituiu a legalização de conquistas trabalhistas importantes, como a redução da jornada semanal de trabalho de 48 para 44 horas e a eliminação de alguns dos princípios encontrados na CLT, como os que impediam a criação de sindicatos sem o controle do Estado. Os anos seguintes foram férteis na criação de sindicatos. No entanto, por disputas internas do próprio sindicalismo, pelo rechaçamento de empregadores, pela instabilidade econômica e pela crise de governança do país, o movimento do novo sindicalismo não foi capaz de mudar a face fragmentada da representação sindical, nem teve força para negociar um pacto social que viabilizasse o compromisso com políticas mais amplas de emprego e renda (Almeida, 1988; Medeiros, 1994; Oliveira, 1994; Comin, 1994).

Nos anos 1990, as transformações produtivas e econômicas advindas sob o impacto dos novos padrões tecnológicos e competitivos do comércio internacional foram contrapostas ao impulso de luta dos sindicatos. A abertura econômica e as privatizações pressionaram a reestruturação produtiva das empresas. Enxugamento de plantas, subcontratação e fechamento de fábricas acarretaram processos de demissão em massa, inibindo o poder de mobilização dos trabalhadores e fazendo avançar iniciativas empresariais e do governo no tema da flexibilização do trabalho. Os sindicatos tiveram de substituir

ARTIGOS - RELAÇÕES DE TRABALHO E REGIMES DE EMPREGO NO CANADÁ E NO BRASIL – UM ESTUDO COMPARATIVO

Márcia da Silva Costa

suas estratégias combativas de reivindicação^{ix} por outras que buscassem incorporar fórmulas de cooperação com as gerências.

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

Embora as pressões por ajuste competitivo tenham resultado em perdas de conquistas, especialmente no terreno da flexibilização dos salários, dos vínculos e das jornadas, os trabalhadores mais organizados, aqueles das atividades de maior dinamismo econômico – metalurgia, petroquímica, bancos, telecomunicação, energia – ou de empresas ou categorias de serviços públicos específico, conseguiram, em graus diferenciados, manter algum poder de pressão e negociar ou manter em acordo coletivo benefícios além do estabelecido na legislação de direitos mínimos (Dieese, 1999, 1999a; Carvalho Neto, 2001; Oliveira, 2003; Cheinbub, 2000). Todavia, para os setores mais tradicionais, nos quais se encontra a maior parcela dos trabalhadores do mercado de trabalho formal e em que é fraca a representação sindical, as negociações coletivas continuam referendando direitos de alguma forma assegurados na legislação trabalhista. A barganha coletiva continua tendo papel secundário e a legislação trabalhista permanece predominante na definição dos termos e condições do emprego no Brasil (Noronha, 1998). No entanto, ainda que garantindo direitos mínimos, a legislação trabalhista brasileira tem sido alvo de propostas de reforma reducionistas destes direitos.^{xi}

Aprofundamento dos regimes de emprego precário no Brasil dos anos 1990

Nos anos 1990, o elevado desemprego e a instabilidade econômica arrefeceram o poder de pressão que, de alguma forma, os sindicatos conquistaram nos anos 1980. As políticas de governo, por sua vez, estiveram pautadas no controle monetário e no ajuste fiscal, o que levou a uma crescente insuficiência

ARTIGOS - RELAÇÕES DE TRABALHO E REGIMES DE EMPREGO NO CANADÁ E NO BRASIL – UM ESTUDO COMPARATIVO

Márcia da Silva Costa

de recursos para o atendimento das históricas demandas sociais nas áreas mais básicas de atuação do Estado, como a saúde, a educação e a seguridade social. Ainda que os elevados índices de inflação dos anos 1980 tivessem sido reduzidos a patamares de estabilidade, não houve crescimento econômico capaz de gerar emprego suficiente para dar conta do crescimento da população economicamente ativa (PEA). Ao contrário, como decorrência da reestruturação produtiva nas empresas e de políticas governamentais, a década de 1990 presenciou a eliminação de cerca de 3,3 milhões de postos de trabalho formais na economia (Mattoso, 1999), e, a despeito do discurso da flexibilização do trabalho como alternativa para redução do desemprego, este atingiu, no final da década, um nível sem precedente na história da industrialização do país.^{xii}

A população passou predominantemente a encontrar sua fonte de renda no mercado de trabalho informal, com suas mais variadas formas de trabalho autônomo, como ambulante, temporário, irregular, entre outros.^{xiii} Observa-se crescimento no período do número de trabalhadores nas ruas dos grandes centros urbanos vendendo roupas, alimentos, produtos importados, uma atividade acompanhada por uma economia composta de pequenas e médias firmas informais. Da mesma maneira, foi notório o crescimento do número de antigas atividades jamais reconhecidas como trabalho regular: guardadores de carro nas ruas, catadores de lixo, *outdoors* humanos ambulantes, carregadores de feira e trabalhadores domésticos casuais, entre outros. A participação dos empregados formais caiu de 53%, em 1991, para 45%, em 2000. Em contrapartida, o grau de informalidade, que era de 36,6% em 1986, aumentou para 37,6%, em 1990, e para 50,8%, em 2000 (Sabadini e Nakatani, 2002, p. 9; Cacciamali, 2000, p. 162).

Como já dito, o mercado de trabalho informal no Brasil foi funcional à manutenção de uma força de trabalho mal remunerada e pouco qualificada, exército industrial de reserva para o mercado de trabalho formal. As elevadas taxas de rotatividade, historicamente praticadas pelos empresários e decorrentes de ausência na legislação de proteção contra demissões e da representação sindical nos locais de trabalho, alimentaram esse mecanismo, criando uma cultura de trabalho altamente substituível e barato. Nos anos 1990, a estratégia passaria a ser usada de maneira sistêmica. Boa parcela do crescimento da informalidade pode ser explicada pela fuga das empresas do cumprimento dos encargos trabalhistas, e isso por conta dos baixos custos da ilegalidade (Dieese, 1997).^{xiv}

O outro lado das mudanças na estrutura do mercado de trabalho foi o crescimento ainda maior do que é internacionalmente reconhecido como uma das mais elevadas taxas de concentração de renda do mundo. Pesquisa recente realizada por Dedecca (2003, p. 115-119) nos mostra que a participação da força de trabalho com rendimentos monetários no total da PEA caiu de 84% para 81% entre 1992 e

ARTIGOS - RELAÇÕES DE TRABALHO E REGIMES DE EMPREGO NO CANADÁ E NO BRASIL – UM ESTUDO COMPARATIVO

Márcia da Silva Costa

1999. Por outro lado, a participação dos salários no total da riqueza produzida no país, que cresceu em 2,5% entre os anos 1991-2000, caiu de 37,5% para 32,8%. Se excluídas as contribuições sociais efetivas, o peso dos salários na renda nacional foi reduzido de 32% para 26,5% no período. Em contrapartida, o lucro bruto das empresas aumentou de 38,5% para 41,4%.

A renda auferida no mercado de trabalho informal não entra nessa contabilidade, mas o crescimento desse tipo de emprego nos anos 1990 fez crescer a pobreza. Em São Paulo, maior cidade do país, segundo a Fundação de Pesquisa Econômica – FIPE, o número dos moradores de rua cresceu 20% entre 2000 e 2003. Levantamento da pesquisa Mapa do Fim da Fome da Fundação Getúlio Vargas (*Jornal do Brasil*, 10/07/2001) mostra que 29,3% da população brasileira vive abaixo da linha da indigência, recebendo uma média mensal *per capita* inferior a R\$ 80,00, ou cerca de US\$ 33,00 ao mês. Essa proporção salta para 50% da população nos estados do nordeste brasileiro, demonstrando as disparidades socioeconômicas regionais do país.

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

CONCLUSÕES

A lógica intervencionista do pós anos 1930 e até a década de 1970 foi comum ao Brasil e ao Canadá. As especificidades se revelam na intensidade, na extensão e no grau de autonomia com que o Estado assegurou direitos de representação de classe e uma política de proteção social, mais forte neste último país. *Grosso modo*, a autonomia, ainda que limitada, conferida aos sindicatos canadenses pode ser destacada como um dos elementos centrais a diferenciar, historicamente, a formação dos dois sistemas

ARTIGOS - RELAÇÕES DE TRABALHO E REGIMES DE EMPREGO NO CANADÁ E NO BRASIL – UM ESTUDO COMPARATIVO

Márcia da Silva Costa

de relações de trabalho. Ela possibilitou, por meio das instituições da barganha coletiva e do sistema político mais amplo, uma distribuição mais equitativa da riqueza econômica produzida pelo país, distribuição esta que deve ser pensada não apenas em termos de conquistas econômicas específicas de categorias mais organizadas, mas também relativamente ao papel das políticas públicas do Estado. No Brasil, contrariamente, o controle tutelar do Estado sobre os sindicatos e sobre os movimentos sociais em períodos significativos da expansão econômica do país teve como principal produto o fechamento político à participação desses atores na distribuição da renda e na definição das políticas de interesse coletivo. A barganha coletiva, como mecanismo democrático de redistribuição dos ganhos do crescimento econômico, jamais teve a importância política alcançada no Canadá, ainda que esta importância venha perdendo fôlego também neste país.

Nos dois países encontramos situações convergentes na forma de incorporação dos trabalhadores e de estruturação dos sindicatos, ainda que também neste aspecto devamos reconhecer especificidades importantes. A formação de mercados duais e polarizados de trabalho, muito mais mesclados de desigualdades no Brasil do que no Canadá, é um ponto forte de interseção. Ela nos mostra como os dois sistemas criaram desigualdades nas possibilidades de acesso aos benefícios do crescimento econômico. Estas desigualdades foram mais acentuadas no Brasil por conta da ausência de regulamentação, portanto, de direitos, para grande parcela da população economicamente ativa. Os trabalhadores que compõem o mercado de trabalho informal são não apenas excluídos dos direitos de representação, mas também dos direitos trabalhistas e de seguridade social. Destes direitos, ainda que garantindo padrões mínimos, de alguma maneira os trabalhadores canadenses usufruem.^{xv}

Nos dois países, a fragmentação e a polarização em muito decorrem da estrutura de representação sindical legalmente permitida, que dificulta a coalizão de interesses e historicamente engendrou arranjos de barganha coletiva descentralizados. Essa tendência vem sendo reforçada desde meados dos anos 1980, quando os ajustes competitivos nas empresas e na economia desmobilizaram o movimento trabalhista e fizeram avançar iniciativas de desregulamentação e flexibilização dos regimes de emprego nos dois países. Os resultados apontam para um processo crescente de retração e retirada de direitos. No entanto, cabe novamente destacar as especificidades políticas e institucionais de cada país. No Canadá, formas de trabalho atípicas, porém regulamentadas, desafiam um padrão de emprego que não mais responde a uma realidade produtiva e social que sofreu inúmeras mudanças. O desafio é a criação de uma nova regulamentação do mercado de trabalho para assegurar a manutenção e a expansão de direitos, sobretudo no sentido de dotá-lo de capacidade organizativa e de representação sindical. No Brasil, o desafio é maior. Trata-se não apenas de regulamentar uma nova legislação

ARTIGOS - RELAÇÕES DE TRABALHO E REGIMES DE EMPREGO NO CANADÁ E NO BRASIL – UM ESTUDO COMPARATIVO

Márcia da Silva Costa

sindical que fortaleça o poder de representação dos trabalhadores, mas também de regulamentar o mercado informal, de maneira a garantir, em caráter universal, uma base mínima de direitos trabalhistas e de seguridade social. Essa tarefa não poderá deixar de vir acompanhada de um Estado forte na garantia e subvenção de direitos cidadãos.

NOTAS

ⁱ Os canadenses costumam se orgulhar de possuírem um sistema muito mais tendente para uma social-democracia do que os americanos. As políticas de bem-estar voltadas à educação básica e à saúde com base no direito público universal são exemplos emblemáticos das distinções dos valores políticos-culturais entre os dois países, mas é no campo das relações de trabalho, em que principia o processo de organização política, que tais diferenças muito claramente se manifestam. Primeiro, porque historicamente os empregadores americanos foram mais resistentes à sindicalização dos seus empregados do que os empregadores canadenses (a densidade sindical no Canadá é hoje ligeiramente acima de 30%; ela não chega a 15% nos EUA). Segundo, porque os sindicatos canadenses exercem mais influência no sistema de representação política, portanto, são mais bem-sucedidos em traduzir seu apoio político ao partido democrata (*New Democratic Party*) em poder e direitos para os trabalhadores e *accountability* por parte dos legisladores eleitos do que o são os sindicatos americanos. Ver a respeito, Bernard, 1991.

ⁱⁱ Conforme definiram Fudje e Tucker (2000, p. 254), “o conceito de segmentação, dualização ou polarização do mercado de trabalho identifica mercados primários e secundários de trabalho. Os trabalhadores são alocados nestes mercados segundo características adstritas tais como raça, gênero, e segundo fatores políticos-institucionais tais como capacidade organizativa dos sindicatos ou políticas de Estado”. Assim, tradicionalmente, os trabalhadores do mercado primário trabalham para grandes empregadores, são mais organizados, mais bem qualificados e, como produto da barganha coletiva, gozam de maior segurança no emprego, de perspectiva de carreira, de melhores salários e benefícios. No mercado secundário, altamente competitivo e trabalho intensivo, os trabalhadores são menos sindicalizados, mais propensos a aceitar qualquer oferta de trabalho, possuem menor segurança no emprego e recebem baixos salários.

ⁱⁱⁱ Grandes sindicatos, que no passado representavam trabalhadores de uma mesma categoria ou setor econômico, representam agora trabalhadores de diversas categorias e diferentes setores econômicos, inclusive podendo congregam trabalhadores dos setores público e privado. Por exemplo, o CAW-Canadá (The National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada) é hoje um grande sindicato geral, ele representa não apenas os trabalhadores das indústrias de automóvel, mas também trabalhadores de hotéis, de companhias aéreas, da indústria da pesca, ferroviários, entre outros.

^{iv} Os contratos coletivos na indústria automobilística canadense permanecem uma importante exceção ao declínio do padrão de barganha mais ou menos centralizada que predominou nos anos 1960-70 (Jackson A, 2005).

^v É ponto polêmico no movimento sindical canadense a resistência de importantes setores da economia, como o financeiro e o das grandes cadeias varejistas, à sindicalização de seus trabalhadores. Achados da pesquisa de Campolieti et al. (2005) demonstram como os empresários, de várias maneiras, podem atrasar o processo de certificação sindical e com isso desestabilizar o apoio ou a aprovação das bases. O caso das práticas anti-sindicais explícitas usadas pelo Wal-Mart é emblemático.

^{vi} A inflação caiu de 12% no início dos anos 1990 para algo em torno de 7% em 2003. A taxa média de desemprego chegou a 12% no auge da recessão (1992-1993), ela se estabiliza em 7,5% em 2003 e vem mantendo esse patamar, embora seja ainda bastante elevada em determinadas regiões do país. O PIB *per capita* no mesmo período cresceu em média 25%, mas a renda individual real elevou-se em apenas metade deste crescimento, o que significou aumento da fatia da renda nacional destinada aos lucros das corporações. Essa participação registrou salto de 10,6% do PIB em 1988, retraiu-se para 4,7% em 1992 e saltou novamente para 12,6% em 2000,

ARTIGOS - RELAÇÕES DE TRABALHO E REGIMES DE EMPREGO NO CANADÁ E NO BRASIL – UM ESTUDO COMPARATIVO

Márcia da Silva Costa

permanecendo no patamar de 12% em 2003 (Jackson A, 2005). Ainda segundo esse autor, houve um significativo aumento na lucratividade das corporações, ainda mais favorecidas por cortes nos impostos.

^{vii} Os trabalhadores rurais, até os anos 1970, quando se acentuam os conflitos no campo, foram submetidos às leis do mercado e da milícia dos seus empregadores, sem a cobertura de direitos legais. Da mesma maneira que os servidores do serviço público ficaram submetidos aos vieses da burocracia do Estado. Um estatuto de direitos e deveres próprio foi apenas instituído em 1990, mas garantindo a soberania do Estado na definição dos termos do trabalho. Os sindicatos de servidores públicos foram reconhecidos na constituição de 1988, mas o governo não se obriga a realizar barganha coletiva.

^{viii} Entre 1978 e 1988 o número de greves bate recorde mundial, acumulando neste último ano 132 milhões de jornadas de trabalho perdidas (Noronha, 1991), um forte indicativo de que o movimento trabalhista crescera, buscando seu espaço e impulsionando a abertura política do país.

^{ix} As greves foram a principal estratégia de pressão nos anos 1980 e início dos anos 1990, sendo o reajuste dos salários, numa conjuntura de inflação elevada, o foco das reivindicações.

^x Para entender o significado das principais medidas institucionais de mudança na legislação trabalhista e seu efeito para os trabalhadores, ver, por exemplo, Krein, 1999).

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

^{xii} Segundo dados do IBGE, em 1998, o desemprego atingia 7 milhões de brasileiros – 9,2% da População Economicamente Ativa (PEA). Já em 2000, ele angustiava 11,5 milhões de trabalhadores, quase 15% da PEA.

^{xiii} O trabalho autônomo cresceu ao redor de 10% entre 1992 e 1999, representando neste ano 15,7% da força de trabalho.

^{xiv} Associados ao discurso da flexibilização do trabalho proferido por empresários e governos dos anos 1990 estão os ataques ao chamado custo Brasil, a idéia de que o país perde competitividade internacional por conta dos elevados custos do trabalho. Esse discurso pode ser contestado quando se compara o custo da hora de trabalho no Brasil com outros países mais desenvolvidos. O custo da hora trabalhada na indústria manufatureira em 1993 no Brasil era de US\$ 2,68, perdendo para países como México e Malásia, mas muito aquém dos US\$ 24,87 pagos na Alemanha, ou da média dos US\$ 20,00 pagos por países da Europa Ocidental, e ainda muito inferior à média dos US\$ 17,00 pagos nos EUA e Canadá. (ver DIEESE, 1997).

^{xv} Importa atentar que não é que inexista algo similar a um mercado de trabalho informal, não regulamentado, no Canadá. Mas este, em função inclusive da efetividade do aparato de fiscalização do Estado, é muito menor do que o que encontramos na economia brasileira.

REFERÊNCIAS

ADAMS, Roy J. Why are American workers so disorganized? Keynote address presented at "Emerging Issues 2000". 19th annual meeting of the Industrial and Labor Relations Department of the Indiana University of Pennsylvania. 2000.

ALMEIDA, M. H. T. de. Difícil caminho: sindicatos e política na construção da democracia. In: G. O'Donnell & F. W. Reis (orgs.). *A democracia no Brasil, dilemas e perspectivas*. São Paulo, Vértice. 1988.

ANTUNES, R. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo, Boitempo. 2000.

BERNARD, E. Labour and Politics in the US and Canada. In: Hecker, S. & Hallock, M. (eds.) *Labour in Global Economy: Perspective from US and Canada*. University of Oregon. Eugene-Oregon. 1991. p. 35-43.

BOITO Jr., Armando et al. *O sindicalismo brasileiro nos anos 80*. Rio de Janeiro, Paz e Terra. 1991.

BOYER, Robert. Capital-labour relations in OCDE countries: from the fordist golden age to contrasted nacional trajectories. in: *Capital, the State and Labour: a global perspective*. United NationsUniversity Press. 1995.

CACCIAMALLI. Globalização e processo de informalidade. *Economia e Sociedade*, 14, p. 153-174, jun. 2000.

CARVALHO NETO, Antônio. *Relações de trabalho e negociação coletiva na virada do milênio*. Petrópolis: Vozes, 2001.

CASTEL. Robert. *Les metamorphoses de la question sociale. Une crhonique du salariat*. Paris. Fayard. 1995.

CASTELLS, M. *A sociedade em rede*. 5. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2001.

CAMPOLIETI M.; RIDDELL C. & SLINN S. *Certification Delay under elections and Card-check Procedures: Empirical Evidence from Canada – 1987-1998*. mimeo. University of Toronto. 2005.

CHAYKOWSKI, R. Collective Bargaining Structure, Process, and Inovation. In: Gunderson M. et al. (eds). *Union-Management Relations in Canada*. Pearson Education Canada Inc. Toronto. 2005. p. 257-291

ARTIGOS - RELAÇÕES DE TRABALHO E REGIMES DE EMPREGO NO CANADÁ E NO BRASIL – UM ESTUDO
COMPARATIVO

Márcia da Silva Costa

CHEIBUB, Zairo B. Reforma administrativa e relações de trabalho no setor público. RBCS. v. 15, n. 43. jun., 2000.

CHESNAIS, F. *La mondialisation du capital*. Paris: Syros. 1993.

COMIN, Álvaro Augusto. A experiência de organização das centrais sindicais no Brasil. In Mattoso et al. *O mundo do trabalho: crise e mudança no final do século*. São Paulo, Scritta. 1994.

CORIAT, B. *El taller y el robot: ensayos sobre el fordismo y la producción en masa en la era de la electrónica*. Mexico/Madrid, Siglo Veintiuno. 1992.

_____. *Pensar al revés: trabajo y organización en la empresa japonesa*. Mexico/Madrid, Siglo Veintiuno. 1992a.

COSTA, M. da S. O sistema de relações de trabalho no Brasil: alguns traços históricos e sua precarização atual. In *Revista Brasileira de Ciências Sociais*. v. 20, n. 59, p. 11-131, out. 2005.

DAÜBELR, W. Relações de trabalho no final do século XX, uma sinopse das tendências atuais nos países industrializados. In: *O mundo do trabalho*. Crise e mudança no final do século. São Paulo: Scritta, 1994.

DEDDECA C. S. & MONTAGNER, P. Flexibilidade produtiva e das relações de trabalho: considerações sobre o caso brasileiro. Texto para discussão (29). Campinas. Instituto de Economia da UNICAMP. out. 1993.

DEDECCA, Claudio S. Anos 1990: A estabilidade com desigualdade. In: SANTANA, M. & RAMALHO, J. (orgs.). *Além da fábrica: Trabalhadores, sindicatos e a nova questão social*. Boitempo, São Paulo, 2003. p. 109-139.

_____. Racionalização econômica e heterogeneidade nas relações e nos mercados de trabalho no capitalismo avançado. In: *Crise e trabalho no Brasil*. São Paulo: Scritta, 1997.

ARTIGOS - RELAÇÕES DE TRABALHO E REGIMES DE EMPREGO NO CANADÁ E NO BRASIL – UM ESTUDO
COMPARATIVO

Márcia da Silva Costa

DICKINSON, H. Work and Unemployment as Social Issues. In: BOLARIA, S. *Social Issues and Contradictions in Canadian Society*. University of Saskatchewan Press. 1991. p. 264-297.

DIEESE. O comportamento das negociações coletivas de trabalho nos anos 90 – 1993 – 1996. Boletim n. 15. 1999.

DIEESE. Balanço das negociações salariais em 1998”. Boletim DIEESE – Estudos e Pesquisa. 1999a.

DIEESE. Encargos sociais no Brasil – Conceito, magnitude e reflexos no emprego. *Pesquisa DIEESE* n. 12. São Paulo. 1997.

FREYSSINET, Jacques. Mudanças tecnológicas e relações profissionais: experiências sindicais na Europa Ocidental. In: DIEESE (org.). *Emprego e desenvolvimento tecnológico: Brasil e contexto internacional*. São Paulo. 1998.

FROST, A. & TARAS, D. Understanding the Unionization Decision. In: Gunderson M. et al. (eds.). *Union-Management Relations in Canada*. Pearson Education Canada Inc. Toronto. 2005.

FUDGE, J. & TUCKER, E. Law, Industrial Relations, and the State. Pluralism or Fragmentation. The Twentieth Century Employment Law Regime in Canada. *Labour/Le Travail* 46 (fall). 2000. p. 251-306.

FUDGE, J. & VOSKO, L. Gender, Segmentation and the Standard Employment Relationship in Canadian Labour Law, Legislation and Policy. In: *Economic and Industrial Democracy* v. 22, 2001. p. 271-310.

FUDGE, J & VOSKO, L. By Whose Standard? Reregulating the Canadian Labour Market. In: *Economic and Industrial Democracy*. v. 22, 2001a. p. 327-356.

FURTADO, C. *O capitalismo global*. 5. ed. Paz e Terra. 2001.

GALLABUZI, G. Racializing the Division of Labour: Neo-liberal Restructuring and the Economic Segregation of Canada's Racialized Groups. In: STANFORD, J. & VOSKO, L. (ed.). *Challenging the*

Market: The Struggle to Regulate Work and Income. McGill-Queen's University Press. 1994. p. 175-203.

HARVEY, D. *Condição pós-moderna*. São Paulo: Loyola, 1994.

JACKSON R. Collective Bargaining Legislation in Canada. In: Gunderson M. *et al.* (eds.). *Union-Management Relations in Canada*. Pearson Education Canada Inc. Toronto, 2005.

JACKSON A. *Working and Labour in Canada: Critical Issues*. Canadian Scholars Press. Toronto, 2005.

JENSON, J.; MAHON, R.; PHILLIPS, S. No Minor Matter: The Political Economy of Childcare in Canada. In: CLEMENT, W. & VOSKO, L. (eds.) *Changing Canada: political economy as transformation*. McGill-Queen's University Press. Montreal and Kingston. 2003.

KREIN, J. D. Reforma no sistema de relações de trabalho no Brasil. In: DIEESE (org.) *Emprego e desenvolvimento tecnológico*. São Paulo, Dieese/Cesit/Unicamp. 1999.

MARX, K. O capital. São Paulo, Nova Cultural, v. 1 e 2. 1988. Coleção os Economistas.

MATTOSO, J. *A desordem do trabalho*. São Paulo: Scritta, 1996.

_____. *O Brasil desempregado*. São Paulo: Editora Perseu Abramo. 1999.

MEDEIROS, C. A. Contrato coletivo e mercado de trabalho no Brasil. In: J. Mattoso et al. *O mundo do trabalho: crise e mudança no final do século*. São Paulo: Scritta, 1994.

NORONHA, E. A explosão das greves na década de 80. In: BOITO Jr. (org.). *O sindicalismo brasileiro nos anos 80*. São Paulo: Paz e Terra. 1991.

_____, Eduardo. *O modelo legislado de relações de trabalho e seus espaços normativos*. Tese de doutorado. São Paulo, Universidade de São Paulo. Mimeo. 1998.

OLIVEIRA, C. A. B. de. Contrato coletivo e relações de trabalho no Brasil. In: MATTOSO, J. et al. *O mundo do trabalho: crise e mudança no final do século*. São Paulo: Scritta. 1994.

PORTES, A. & CASTELLS, M. World underneath: the origins, dynamics, and effects of the informal economy. In: PORTES, Alejandro; CASTELLS, Manuel & BENTON, Lauren (org.). *The Informal Economy*. The John Hopkins University Press. Baltimore and London. 1989.

PRZEWORSKI, A. *Capitalism and social democracy*. Cambridge University Press. 1985.

RODRIGUES, I. & RAMALHO, J. Sindicalismo na Inglaterra e no Brasil: estratégias diante das novas formas de gestão da produção. In: São Paulo em Perspectiva. v. 12 n. 1. jan./mar. 1998.

SABADINI, M. S. & NAKATANI, P. Desestruturação e informalidade do mercado de trabalho no Brasil. *Revista Venezuelana de Conyuntura*, 2, jul./dez. 2002.

STANFORD, J. & VOSKO, L. Regulating Work and Income. In: STANFORD, J. & VOSKO, L. (ed.). *Challenging the Market: The Struggle to Regulate Work and Income*. McGill-Queen's University Press. 2004.

TARAS, D.; PONAK, A.. & GUNDERSON, M. Introduction to Canadian Industrial Relations. In: Gunderson M. et al. (eds.). *Union-Management Relations in Canada*. Pearson Education Canada Inc. Toronto. 2005.

Artigo recebido em 12.04.2006. Aprovado em 01.02.2007.

Márcia da Silva Costa

Professora e Pesquisadora do Departamento de Administração e do PPGA da Universidade Federal da Paraíba. Doutora em Sociologia pelo Instituto Universitário de Pesquisa do Rio de Janeiro.

Interesses de pesquisa nas áreas de relações de trabalho, sociologia do trabalho, gestão de pessoal, administração de políticas públicas.

**ARTIGOS - RELAÇÕES DE TRABALHO E REGIMES DE EMPREGO NO CANADÁ E NO BRASIL – UM ESTUDO
COMPARATIVO**

Márcia da Silva Costa

E-mail: marciakosta@hotmail.com

Endereço: Av. Odilon Coutinho, 191, ap. 606, Cabo Branco, João Pessoa – PB, 58045-120.