

REVISTA DE SOCIOLOGIA E POLÍTICA DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

NEUE STUDIEN ALLEMANS

- ALFRED SCHÜTZ / A Vida Social / A Cidade do Futuro
DIETTER NENCKHAAS, WOLF-DIETTER NARR e FRIEDER
WANN, DECK / Análises de Sistemas, Tecnocracia e Democracia
ERNST BRUNN / Thomas Müntzer, teólogo da revolução
HANS K. HERT / Tratado de Razão Crítica
HANS K. HERT STEIGER / As Universidades no Desastre
nossa época da América Latina
HANS MAGNUS ENZENSBERGER / Elementos para uma Teoria
dos Modelos de Comunicação
HANS-PEETER DIRITZEL, GÜNTER ROPPHOL, CLAUS OFFE,
JÜRGEN FRANK, HANS LEINE / Tecnocracia e Ideologia
HILMAR O. FRANK / Cibernetica e Filosofia
HILMUT SCHULSKY / Situação da Sociologia Alemã
JÜRGEN HABERMAS / A Crise de Legitimação no Capitalismo
Tardio
RALF DAHLENDORF / Homo Sociologicus
THEODOR W. ADORNO / Notas de Literatura
WENFRIED VOGT, JÜRGEN FRANK, CLAUS OFFE / Estado e
Capitalismo
BARBARA HERMANN SCHÄFER e KLAUS SCHALLER / Ciência
Educativa Crítica e Didática Comunicativa
DIETRICH FURST, PAUL KLEMMER, KLAUS ZIMMER,
MANN / Política Econômica Regional
ALFRED MÜLLER ARMACK / Regime Econômico e Política Eco-
nômica
NIELAS LUHMANN / Sociologia do Direito I
JÜRGEN HABERMAS / Mudança Estrutural da Esfera Pública
WERNER HOFMANN / A História do Pensamento do Movimento
Social dos Séculos 19 e 20
ABNOEL D. GEHLEN / Moral e Hipermoral
CLAUS OFFE / Problemas Estruturais do Estado Capitalista
NIELAS LUHMANN / Sociologia do Direito II
JÜRGEN HABERMAS / Consciência Moral e Agir Comunicativo
SIEGFRIED J. SCHMIDT, HEIDRUN KRIEGER OLINTO,
PETER FINKE, REINHOLD VIEHOFF, NORBERT GROE-
BEN, REINHOLD WOLF / Ciência da Literatura Empírica — Uma
alternativa
CLAUS OFFE / Trabalho e Sociedade: problemas estruturais e pers-
pectiva para o futuro da "Sociedade do Trabalho." Vol. I — A Crise

tb

Biblioteca
Tempo Universitário 85

TRABALHO & SOCIEDADE

PROBLEMAS ESTRUTURAIS
E PERSPECTIVAS PARA O
FUTURO DA SOCIEDADE DO TRABALHO



CLAUS OFFE

VOLUME I • A CRISE

ESTUDOS ALEMÃES

Série coordenada por
EDUARDO PORTELLA, EMMANUEL CARNEIRO LEÃO,
MUNIZ SODRÉ, GUSTAVO BAYER.

CLAUS OFFE

TRABALHO E SOCIEDADE
Problemas Estruturais e
Perspectivas para o futuro da
'Sociedade do Trabalho'
Volume I — A crise

Ficha catalográfica elaborada pela Equipe de Pesquisa da ORDECC

O32 Offe, Claus
Trabalho e Sociedade: Problemas estruturais e perspectivas
para o futuro da "Sociedade do Trabalho"/Claus Offe; tradução de
Gustavo Bayer. — Rio de Janeiro, Tempo Brasileiro, 1989
...p. (Biblioteca Tempo Universitário n.º 85. Série Estudos
Alemães).
Traduzido do original alemão: Arbeitsgesellschaft: Struktur-
probleme und Zukunftsperspektiven
1. Sociedade — organização 2. Economia — Mercado de Traba-
lho I. Título. II. Série.

CDU 323.33
ISBN — 85-282-0009-4

tempo brasileiro

Rio de Janeiro — RJ — 1989

2 — Economia social do mercado de trabalho: diferencial primário e secundário de poder

Claus Offe / Karl Hinrich

As crises econômicas se definem por provocarem o desemprego e o subemprego como fenômeno de massas. Os governos e sindicatos de todos os países capitalistas desenvolvidos concordam que a superação de um tal desemprego maciço deve ser um objetivo primordial da política estatal. Pelo lado dos *governos*, essa predominância do pleno emprego como uma meta política é ainda mais acentuada em se tratando de governos de “Estados de bem-estar”, submetidos à obrigação legal de pagar à população atingida pelo desemprego indenizações, até um determinado montante, em substituição ao salário (seguro-desemprego etc.), e a garantir a capacidade de cobertura dos orçamentos de seguridade social. Além disso, outra motivação da política estatal resulta do fato de que o desemprego e a daí resultante perda parcial da renda salarial da população reflete-se diretamente na receita dos orçamentos públicos, atingindo assim o Estado enquanto “Estado tributário”. O interesse dos *sindicatos* no pleno emprego resulta de sua característica de serem coligações da força de trabalho. Nessa medida, eles perseguem três grandes categorias de interesses, que no entanto podem conflitar uns com os outros: o interesse na manutenção ou na elevação da *renda salarial* real, o interesse em melhores *condições de trabalho* e o interesse em um alto *nível de emprego*. Essas coligações dispõem, entretanto, apenas limitadamente de meios estratégicos, com os quais a meta da elevação do nível de ocupação possa ser promovida, pelo menos na medida em que os meios devam ser compatíveis com a continuidade da existência da organização sindical. A subsistência da organização estaria ameaçada, por exemplo, se os sindicatos, no interesse da elevação do nível de ocupação, propusessem renúncias salariais em tal volume ou por um período tão longo, que aos olhos dos seus membros (potenciais) isso pudesse solapar a motivação para prosseguir enquanto mem-

bro e efetuar as respectivas contribuições sindicais. No sentido inverso, a continuidade da organização poderia ser igualmente ameaçada se, ao constituir-se abruptamente uma conjuntura negativa no nível de emprego, esta fosse atribuída a elevações salariais anteriores, afastando assim membros (potenciais) da organização (cf. entre outros Rothschild 1969). Para evitar *ambos* os riscos político-organizacionais, o interesse sindical no pleno emprego atua primordialmente pressionando, nesse sentido, os partidos, os governos e os parlamentos. A intensidade desse interesse e a respectiva pressão política, no entanto, variam fortemente em termos de comparação internacional, dependendo — entre outros motivos — do tipo predominante de organização dos sindicatos. Quanto mais abrangente for o âmbito de organização dos sindicatos (no caso extremo: sindicatos únicos por ramos industriais), tanto maiores serão os motivos e as possibilidades da defesa sindical de uma política de pleno emprego frente à política estatal. Esse seria menos o caso em sindicatos de tendências, profissões ou empresas.

Para atingir-se essa meta política do “pleno emprego”, entretanto, não estão dados meios política e teoricamente consentidos, e ao mesmo tempo aplicáveis na prática. Mesmo partindo-se da suposição de que a reconquista do pleno emprego não é possível sem o crescimento econômico, e que este não é possível sem o aumento da propensão ao investimento por parte dos empresários, desemboca-se em dois complicadores ao prosseguir-se nessa abordagem usual. Inicialmente, mesmo que dê certo o fortalecimento da propensão ao investimento dos empresários, o daí resultante efeito sobre o nível de ocupação poderia ser insignificante, por causa do resultado negativo (“jobless growth”) dos possíveis investimentos em racionalização (micro-eletrônica). Em segundo lugar, mesmo que se consiga provocar um efeito positivo sobre o nível de ocupação, é incerto se (ou quando) esse efeito atingiria também os “setores problemáticos do mercado de trabalho”. Nas economias capitalistas desenvolvidas da Europa Ocidental e dos EUA lidamos hoje com um *desemprego* que é não só *elevado*, mas também *estruturado*, atingindo os diferentes grupos de modo bastante desigual. Com isso, o problema da política de mercado de trabalho se coloca não só como *elevação* global da demanda por força de trabalho, mas cada vez mais também como problema de uma *distribuição* uniforme e apropriada dessa demanda entre as parcelas da população ativa diferenciadamente atingidas pelos riscos do mercado de trabalho. Nesse artigo, nos dedicaremos ao esclarecimento teórico desse segundo problema da distribuição desigual e especificamente grupal dos riscos do mercado de trabalho.

O problema a ser esclarecido resulta da visão conjunta de três ocorrências. *Primeiro*, encontramos um certo “amontoamento” na distribuição social dos riscos do mercado de trabalho. Ao verificarmos quais parcelas da população ocupada ficam mais frequentemente e mais longamente desempregadas, têm mais dificuldades em geral de estabelecerem uma relação de emprego, são mais frequentemente demitidas, obtêm menores rendas salariais, ocupam mais frequentemente postos de trabalho restritivos, caracterizados por reduzida autonomia, e estão expostas a riscos extraordinários na sua capacidade física e na sua qualificação de trabalho, então veremos que essas características não variam independente e isoladamente, mas acumulam-se em determinadas parcelas da população ativa. O “conjunto de interseção” dos grupos sociais delimitados por tais riscos no mercado de trabalho é percentualmente elevado. Em *segundo* lugar, delinea-se que essas características não só estão intimamente relacionadas umas com as outras, mas também com características sociais que não são “adquiridas” (como educação, renda, domicílio, etc.), mas socialmente “atribuídas”, e portanto praticamente imutáveis (idade, sexo, condição física, grupo étnico). Tais características atribuídas (“adscritícias”) ao indivíduo são sociologicamente muito relevantes, já que em geral supõe-se que o processo de modernização das sociedades ocidentais tenha reduzido sua importância na distribuição das chances de vida, e até continue a reduzi-la. Um *terceiro* aspecto importante nessa nossa indagação consiste em que (pelo menos em uma série de países da Europa ocidental, notadamente na República Federal da Alemanha) desde os anos 60 pode-se observar uma desagregação da política pública de mercado do trabalho, em função de especificidades grupais (cf. Bundesanstalt für Arbeit 1974, 46 ss.; Kühl 1982). A política de mercado de trabalho e suas bases legais não mais estão voltadas apenas para objetivos *globais* em termos de ocupação, qualificação e mobilidade, mas incorporaram crescentemente o objetivo de influenciar positivamente a situação no mercado de trabalho de parcelas da população ocupada, muitas vezes minuciosamente delimitadas por profissão, idade, sexo, região ou ramo.

No seu conjunto, essas três observações resultam no seguinte quadro: lidamos com uma *distribuição* altamente irregular de riscos fortemente estruturados no mercado de trabalho. O padrão dessa distribuição corresponde a características “adscritícias”. Isso tem lugar apesar (ou será por causa?) da política estatal de mercado de trabalho fortalecer medidas ou instrumentos de fomento específicos a determinados grupos. E todas aquelas três observações são feitas, apesar (por causa?) da opinião de muitos teóricos sociológi-

cos (e também de diversas ideologias políticas neles baseadas) de que a sociedade do trabalho ou da ocupação, erigida sobre a base institucional da liberdade contratual no mercado de trabalho, apresenta as seguintes características: o contexto da igualdade universal de chances e da liberdade contratual aplaina especificidades particularistas da situação social, resultando em uma emancipação dos determinismos das condições individuais de existência. Assim apresenta-se o tipo do trabalhador "abstrato" normal, cuja situação social não é mais determinada pelo *status* grupal herdado ou atribuído, mas tão-só por uma situação *coletiva* de classe e por processos anônimos de mercado que estabelecem as premissas e os limites para características estritamente *individuais* de performance e êxito no mercado. Essa imagem de um "operariado" ou de uma "classe trabalhadora" abstrata e em princípio homogênea, na qual os demais princípios de divisão grupal ou estamental teriam um papel apenas subordinado e certamente cada vez menos relevante, teria pelo menos que passar por uma certa revisão, tendo em vista as três observações antes apontadas. Tal revisão seria ainda mais necessária se pudesse ser comprovado que as heterogeneidades no bojo da pretensa normalidade da situação "do" trabalhador não são meros resquícios de estruturas sociais "pré-modernas", mas produzidas no próprio processo de modernização, e ressaltadas em suas crises. Para esclarecer essa tese, voltemo-nos inicialmente aos efeitos desse mercado específico, que nos acostumamos a denominar "mercado de trabalho", sobre a dinâmica e a estrutura sociais.

I. O mercado de trabalho em comparação com os outros mercados

Nas sociedades capitalistas, o mercado de trabalho é a solução institucional predominante para um duplo problema de alocação, que tem de ser resolvido em qualquer sociedade: por um lado o sistema produtivo tem de ser provido com as atividades de trabalho de que ele necessita, e pelo outro lado a força de trabalho tem de ser provida com os meios monetários (salário) e sociais (*status*) de subsistência (cf. Sen 1975). O mercado de trabalho soluciona ambos os problemas simultaneamente, enquanto que em sociedades não ou pré-capitalistas encontramos predominantemente formas institucionais, pelas quais o tipo e o nível do provimento dos indivíduos com artigos de subsistência depende de outros fatores, fora das suas contribuições para o trabalho social. O importante, por ora, é que o mercado de trabalho organiza a produção e a distribuição como uma relação de troca entre o trabalho e o desempenho, contrapondo, como em todos os outros mercados, ofertantes e de-

mandantes de "trabalho". Um outro traço comum consiste na ocorrência da relação de competição em todos os mercados: ofertantes e demandantes sempre competem com outros ofertantes e demandantes, contra os quais têm que afirmar-se, se quiserem ser bem sucedidos em sua oferta ou satisfazerem sua demanda. Essa relação de concorrência também obriga a seguir determinadas *estratégias* racionais na oferta e na demanda. Pelo lado da oferta, trata-se de estratégias de determinação do seu tipo, volume, local e momento o mais próximo possível à demanda, e de adequação do preço exigido (salário) à disposição de pagamento pelo lado da demanda. Inversamente, para os atores pelo lado da demanda, trata-se de reduzir as expectativas especiais sobre o tipo, volume, etc. do produto demandado, ou então elevar o preço oferecido (salário) de tal modo que a demanda individual possa ser satisfeita pela oferta disponível (p. ex., o "wage-drift" como estratégia interna de competição dos demandantes individuais). Uma importante estratégia de adaptação em ambos os lados do mercado é tornar-se independente da necessidade de realizações da contraparte, ou desvia-se para fontes substitutivas de satisfação dessas necessidades. O mercado de trabalho precisa, como qualquer outro mercado, de uma permanente adaptação estratégica nas dimensões secundárias, por parte de ambos os lados. Essa adaptação compulsória, a partir das relações de mercado, é freqüentemente vista como um vigoroso impulso aos processos sociais de racionalização, que refletiriam em constantes elevações da produtividade.

O arsenal das opções estratégicas decisivas para a dinâmica e os resultados dos processos de mercado não se esgotam, entretanto, nas estratégias individuais de cada ofertante ou demandante. Uma outra opção estratégica importante para ambos os lados consiste em reduzir no seu lado a intensidade das relações de competição no mercado, proporcionalmente à intensidade da competição existente no "outro" lado. Dessa forma, por exemplo, em vez de sobrepujar-se reciprocamente no volume das realizações oferecidas, ou então rebaixar continuamente o nível do preço/salário exigido, os ofertantes poderiam acordar entre si mesmos, estabelecendo uma coligação em torno de limites máximos para as ofertas de realizações, ou mínimos para os preços, e respeitar tais limites. O mesmo efeito é atingido afastando-se ofertantes potenciais, que estejam dispostos ou forçados a desrespeitar aqueles limites, do acesso ao mercado, impossibilitando-os dessa forma de efetivar sua oferta competitiva. A solidariedade interna e a discriminação externa (eventualmente violenta) são, então, estratégias racionais do lado da oferta para a conquista de vantagens no mercado. O mesmo é válido para o lado da demanda: os demandantes poderiam

minorar suas relações internas de competição coligando-se ou exercendo sanções sobre demandantes “mais atrativos” (p. ex., com a expulsão de associações de empregadores, subtraindo assim os respectivos serviços, etc.). O princípio comum de tais estratégias reside, como já foi dito, na redução da intensidade da competição no seu próprio reduto, *relativamente* ao nível das relações de competição no outro lado.

Além dos meios da solidarização (formação de coligações) e da discriminação (exclusão), os mesmos efeitos estrategicamente vantajosos no mercado podem ser alcançados ao conseguir-se *aumentar* a intensidade das relações de competição no lado contraposto, mantendo-a constante no seu próprio reduto. Dessa forma, por exemplo, os demandantes em um mercado poderiam aumentar relativamente o número de ofertantes, ou fazer fracassar as tentativas de formação de alianças ou de discriminações por esse lado. Possibilidades análogas, de intensificação da competição no lado da demanda, em princípio também estão disponíveis à oferta, de tal modo que também aqui se apresenta um rico e complexo repertório de estratégias individuais e coletivas de solidarização ou discriminação em um dos lados frente ao outro.

Mas os diversos mercados de matérias primas, bens, capital, trabalho diferenciam-se fundamentalmente quanto ao grau em que os respectivos ofertantes e demandantes podem realmente usar esse catálogo, “em princípio” tão simétrico, de estratégias racionais de mercado. Se em determinado mercado um dos seus lados estiver em melhores condições de esgotar e realizar suas opções estratégicas, então teríamos que constatar a atuação, no próprio processo de mercado, de uma assimetria de poder, de relações de poder. A nós interessam as especificidades do mercado de trabalho que permitem falar de um desnível na disponibilidade das diversas estratégias racionais de mercado — em termos da relação entre os lados da oferta e da procura — e, em consequência, de um diferencial de poder a favor da demanda e em prejuízo da oferta.

A posição estratégica especialmente desvantajosa da “mercadoria” força de trabalho no mercado conduz a que “o trabalhador sempre se veja em uma situação desfavorável ao fechar um contrato de trabalho em condições de livre competição” (Lederer/Marschak 1927, 112). De imediato temos, então, que explicar essa “posição especial”, esse caráter “fictício” da “mercadoria” força de trabalho (Polanyi 1944/1977, 94 ss.). Um motivo para essa posição especial resulta do fato de que a força de trabalho é tratada em todos os mercados como mercadoria, mas não chega a esses mercados da mesma forma que a maior parte das outras mercadorias. Nas demais mercadorias, a quantidade, a quali-

dade, o local e o momento da oferta dependem de quais expectativas o respectivo ofertante pode ter sobre a possibilidade de colocação da sua oferta (ou pelo menos com elas variam em termos de estratégia de mercado). O surgimento de mercadorias “autênticas” nos mercados é regulado, ou pelo menos condicionado pelo critério de suas possibilidades de venda. E é exatamente isso que não acontece com a “mercadoria” força de trabalho. Já quantitativamente, o surgimento da “oferta” de força de trabalho é determinado por processos demográficos e regras institucionais do comportamento reprodutivo humano, que não podem ser calculados estrategicamente, e — de outro lado — por processos sócio-econômicos de “liberação” da força de trabalho de condições, sob as quais ela poderia manter-se sem sua venda nos mercados. Na medida em que a força de trabalho é impedida de deslocar-se para formas de subsistência fora do mercado de trabalho (p. ex., usando propriedades agrícolas, etc.), a oferta de trabalho que chega ao mercado torna-se inelástica. “Anterior a todos os fatores que ainda possam influenciar a elasticidade, é a questão da existência física em termos de massas, se ainda é possível manter-se à tona de outro modo, e para isso certamente a distribuição da propriedade... é de relevância fundamental” (Preiser 1948, 346; cf. também Macpherson 1973). Uma importante especificidade da força de trabalho é que ela, apesar de ser tratada no mercado como mercadoria, se apresenta ao mercado por motivos diferentes das outras mercadorias. Poderíamos então falar de uma desvantagem estrutural na estratégia de mercado da força de trabalho; a não existência de possibilidades próprias de influenciar estrategicamente, pelo lado da oferta, o número de ofertantes.

Uma segunda desvantagem do lado da oferta no mercado de trabalho reside em que a força de trabalho, dependente do abastecimento continuado com meios de subsistência, que só pode ser obtido com sua “venda”, não pode “aguardar” oportunidades de venda mais favorável, a não ser em limites muito estreitos. Esse aspecto atinge, então, o parâmetro temporal da oferta. A incapacidade de “aguardar” com a venda resulta da circunstância típica da força de trabalho não dispor dos meios de produção (naturais ou produzidos), que lhe permitiriam viver da venda dos *produtos* gerados com esses meios de produção, ou consumir esses próprios produtos na sua *subsistência*. Um aspecto essencial do processo capitalista de industrialização, entretanto, consistiu exatamente na destruição dessas condições de autonomia econômica (ou de autoabastecimento doméstico) e, assim, dos pressupostos para a “espera” estratégica de momentos mais favoráveis na demanda. Na medida em que essas condições são destruídas, a oferta de força de

trabalho que não encontra demanda não tem em si mesma qualquer valor, sendo então estruturalmente forçada a abdicar de suas opções estratégicas, submetendo-se à demanda existente, aceitando o salário então oferecido. A força de trabalho também não pode se dar ao luxo de vender o seu trabalho "abaixo do preço", isto é, abaixo de um nível mínimo de subsistência, por um período muito longo, mesmo se esse "desconto" pudesse aumentar suas chances futuras no mercado, já que ela depende do fluxo contínuo de meios suficientes de subsistência.

A configuração do seu próprio volume é, para o lado da oferta no mercado de trabalho, uma dimensão dada e invariável em termos estratégicos; além disso, ela pode ser influenciada pelo lado da demanda (através da utilização estratégica do desenvolvimento técnico, que libera força de trabalho e assim eleva o potencial da sua oferta). Uma "política de ordem de grandeza" pelo lado da oferta — em termos históricos e sistêmicos — torna-se possível apenas na forma da política social e trabalhista do Estado enquanto instância *externa* ao mercado, que por um lado garante coligações e pelo outro lado afasta parte do volume da oferta de trabalho do mercado (p. ex., proibição do trabalho infantil, limitações da jornada de trabalho), mas ao mesmo tempo oferece fontes de subsistência (exteriores ao mercado) para a força de trabalho "excluída" da oferta, com o que ela torna-se capaz de não efetivar sua oferta (p. ex., aposentadoria). Isso significa apenas que no caso especial da mercadoria "trabalho", as opções estratégicas de mercado, de antemão disponíveis aos ofertantes de outras mercadorias, têm que ser concedidas e garantidas por intervenções políticas. Apenas com a existência de um seguro-desemprego politicamente instituído torna-se (muito parcialmente) possível para os ofertantes de força de trabalho "aguardar" estrategicamente, em vez de aceitar qualquer demanda ou salário.

Uma outra especificidade da força de trabalho, já brevemente mencionada, e que limita suas opções estratégicas no mercado, consiste em que sua própria necessidade de meios de subsistência, segundo critérios materiais e culturais de um "mínimo existencial", é relativamente constante, pelo menos substancialmente mais rígida que a necessidade análoga pelo lado da demanda por força de trabalho. Compreendendo a renda do trabalho como meio de assegurar-se a subsistência, e o respectivo emprego do trabalho como meio para a produção de bens e serviços, então a assimetria na relação entre ambos os lados evidencia-se na medida em que a produção pode ser perfeitamente mantida, apesar da diminuição a longo prazo do emprego do trabalho por unidade de produto (utilizando o progresso técnico), mas o nível de vida cai com a queda do

nível de renda. Uma assimetria entre ambos os lados do mercado se baseia no fato de que os demandantes (pelo menos na média e a longo prazo) podem tornar-se mais facilmente independentes da oferta, dela abdicando, que no caso inverso. Os demandantes podem aumentar a eficiência da produção, mas os ofertantes não podem aumentar a eficiência de sua reprodução; os últimos têm apenas a opção de restringir seu nível de vida frente à redução da renda, logo que se esgotem as possibilidades de "esticá-la" (p. ex., caminhando até lojas distantes mais baratas).

Uma outra (quarta) desvantagem reside no potencial *qualitativo* de adaptação da oferta no mercado de trabalho. É bem verdade que inicialmente tanto os ofertantes quanto os demandantes individuais estão qualitativamente "determinados": Um trabalhador concreto — p. ex., por causa da especificidade de sua qualificação profissional — só pode exercer determinadas funções no processo produtivo, da mesma forma que bens de capital concretos só são tecnicamente apropriados a combinações com determinada força de trabalho. Decisiva, no entanto, é a maior "liquidez" que o capital apresenta e pode usar estrategicamente, em comparação à força de trabalho. Mais cedo ou mais tarde toda unidade de capital passa por uma fase de "liquidez", isto é, uma fase de sua transformação em dinheiro. Ao encerrar-se um período do circuito do capital, o detentor do capital tem a opção de decidir pela compra de outros meios de produção para o próximo período, determinando a combinação com outra força de trabalho, p. ex., de menor qualificação. Aí reside a chance qualitativa de mobilidade, que não tem correspondência pelo lado da força de trabalho (quando muito poderia pensar-se no treinamento em outras ocupações, no aperfeiçoamento, etc.). A "capacidade" concreta de trabalho que os ofertantes de trabalho podem oferecer, diferentemente do capital, não atravessa qualquer fase de "liquidez", na qual pudesse despir-se de todo determinismo material e, por assim dizer, começar uma vida nova. No sentido contábil, o capital não "envelhece", mas movimenta-se em uma circulação de contínua renovação. No lado oposto, os ofertantes de força de trabalho só podem variar sua oferta em limites estritos, e mesmo assim apenas com apoio (político) externo (p. ex., treinamento em outra ocupação).

A única variável pela qual os ofertantes de força de trabalho podem alterar sua posição estratégica no mercado, quantitativa, qualitativa e temporalmente muito mais rígida que pelo lado da demanda, é a dimensão espacial. Historicamente os mais importantes movimentos de adaptação da força de trabalho sem a ajuda estatal se deram nessa dimensão espacial, como movimentos migratórios (emigração, urbanização, "movimento pendular"). Eviden-

temente, há sacrifícios nesses processos de adaptação espacial, que representam a única dimensão na qual a oferta da força de trabalho acompanha a mobilidade estratégica (em geral maior) pelo lado da demanda. Tais sacrifícios se expressam principalmente na forma da destruição de laços familiares e ambientes vitais localmente definidos, mas também como riscos específicos de pauperização e marginalização (o que pode ser visto no desenvolvimento das grandes cidades, não só no terceiro mundo, mas também nos EUA e cada vez mais na Europa), especialmente quando se trata de um movimento "sem retorno", por razões econômicas ou políticas.

A relativa rigidez estratégica da oferta no mercado de trabalho, que se manifesta em suas dimensões de quantidade, qualidade e do momento da oferta, e diferencia esse mercado da força de trabalho de todos os demais mercados, é paga com prejuízos relativos na renda. A flexibilidade estratégica no mercado, que os ofertantes individuais da força de trabalho (ou sua totalidade organizada) por razões estruturais não conseguem desenvolver, tem de ser compensada por um rebaixamento do patamar salarial exigido para o engajamento no trabalho. Esse resultado de exploração por causa da assimetria na capacidade de adaptação entre os lados da oferta e da demanda se expressa aqui em detrimento da força de trabalho, de modo análogo, só que potencializadamente, aos bem conhecidos problemas na mercantilização dos produtos agrários: os agricultores podem variar estrategicamente o tipo, mas não o momento e principalmente não a quantidade de sua produção, com o resultado de que via de regra esses produtores são forçados a vender seus "produtos perecíveis" aos processadores ou intermediários, frequentemente por preços abaixo dos custos de produção. Além disso, o exemplo da produção agrícola também é instrutivo, porque em ambos os casos o diferencial de poder entre demanda e oferta, característico desses mercados, só pode ser compensado, e mesmo assim apenas parcialmente, através de formas voluntárias de ação coletiva (sindicatos/ cooperativas) ou de garantias estatais (legislação trabalhista e política social / preços mínimos para o produtor).

II. O contrato de trabalho comparado aos contratos comerciais

O resultado parcial da discussão anterior indica que no mercado de trabalho — ao contrário dos demais mercados — existe um desnível estrutural entre o lado da oferta e o da demanda, quanto às possibilidades de ação racional nas estratégias de mercado, e que tal desnível — pelo menos nas condições de um modelo de mercado "puro" de trabalho, não regulado politicamente — leva necessariamente a permanentes relações de poder e exploração, que

só podem ser (parcialmente) compensadas a favor do lado mais fraco desse mercado através da intervenção política do Estado de bem-estar. Por outro lado, frequentemente defende-se na sociologia a tese de que esse diferencial de poder conduz necessariamente a um permanente *conflito* social e político, ao conflito industrial ou conflito de classes, entre o capital e o trabalho. Essa tese, no entanto, não pode ser consistentemente defendida à luz dos famosos argumentos até agora levantados. Isso porque essa relação desigual de poder pode ser vista como política ou moralmente injusta, sendo entretanto perfeitamente imaginável tratar-se de uma relação de poder estável, auto-sustentada, continuamente reproduzida, com cuja estabilidade e imutabilidade aqueles por ela afetados poderiam, com o tempo, por assim dizer acostumar-se. Portanto, seria necessário avançar mais um passo na fundamentação desse "conflito industrial de classes" virulento, estruturalmente fundamentado nas sociedades com mercado de trabalho. Esse argumento, ainda ausente para a tese das conseqüências necessariamente conflitivas do desnível de poder, pode ser adquirido se compararmos os contratos de trabalho com os demais contratos estabelecidos entre contrapartes no mercado (p. ex., contratos de compra e venda, de locação, etc.).

No mercado de trabalho, ofertantes e demandantes estabelecem contratos de trabalho entre si. Os contratos de trabalho se diferenciam de contratos de compra e venda por não fixarem a *totalidade* das relações realizadas entre os contratantes. Em contratos de compra e venda, as relações econômicas entre comprador e vendedor são expressa e plenamente especificadas: o contrato fixa quais objetos (determinados qualitativa e quantitativamente), em que condições e a que preço passarão da propriedade do vendedor para a do comprador. Nessa forma, o âmbito da disponibilidade de ambos os contratantes é definitiva e reciprocamente delimitado. Ao cumprir o contrato, o vendedor perde qualquer poder de dispor jurídica ou fisicamente do objeto vendido, enquanto que o comprador paga o preço combinado. Nessa medida, os contratos de compra e venda produzem uma nítida disjunção social: o que antes estava à disposição jurídica e material de alguém, fica agora disponível a outro. Aí reside a função pacificadora e acauteladora do direito contratual para ambas as partes. A qualquer momento pode-se determinar inequivocamente se uma mercadoria qualquer pertence ou não a uma certa pessoa.

Os contratos de trabalho estão longe de permitir um tal grau de inequivocidade, que é a regra no direito comercial e de propriedade. É bem verdade que os contratos de trabalho regulam relações sociais entre compradores e vendedores: o comprador de trabalho

se obriga a efetuar pagamentos ao vendedor, em um determinado montante (salário), enquanto perdurar o contrato de trabalho. No contrato normal de trabalho (diferentemente do "contrato de empreitada"), entretanto, a "contraprestação" correspondente ao pagamento do salário não é determinada, mas tão-só mais ou menos precisamente ou mais ou menos indiretamente circunscrita. Se uma firma de instalações elétricas emprega um trabalhador, por exemplo, o contrato de trabalho não especifica que uma determinada metragem de cabos ou um determinado número de disjuntores deverá ser instalado em um certo tempo; o trabalhador é simplesmente empregado com um contrato de trabalho que o define como "eletricista". Desse modo, o vendedor de força de trabalho é genericamente comprometido a executar as tarefas de trabalho de uma certa categoria, que podem estar delimitadas pela descrição do posto de trabalho, pela designação profissional etc., em uma firma, em determinados horários e dentro de regras e normas internas. Dito de outra forma, o contrato de trabalho tem o caráter de um mero contrato paramétrico. Objeto do contrato não são as dimensões concretas, quantitativas e qualitativas, das atividades de trabalho, mas apenas as condições formais e os objetivos nos quais a força de trabalho pode ser usada pela empresa, condições e objetivos que não estão nem poderiam ser fixos de antemão. Ao contrário de uma primeira impressão, isso é válido até mesmo para a gratificação por produção, pois a "produção normal" de tantas peças por unidade de tempo é uma medida que não consta do contrato de trabalho, e pode variar com a continuidade da relação de emprego, através das mudanças técnico-organizacionais, negociações e conflitos na empresa, etc. A indeterminação contratual das atividades concretas de trabalho, às quais o empregado se obriga, é uma característica inevitável dos contratos de trabalho, já porque ainda estão indefinidos os dados concretos da empresa (como o nível de encomendas e outros pormenores dos processos futuros de trabalho). Tendo em vista essa indeterminação, o empregador se assegura, com o contrato de trabalho, uma certa margem de liberdade de uso enquanto "direito de direção", dentro do qual ele pode ordenar *ad hoc* tarefas concretas de trabalho. A intensidade do esforço de trabalho também não pode ser contratualmente determinada, mas apenas circunscrita em categorias de tempo (p. ex., horas de trabalho por dia, mas não produtos por hora).

Essa singular indeterminação do contrato de trabalho, em vista do tipo e do volume das atividades a serem executadas pelo empregado, não está apenas relacionada à previsibilidade incompleta das necessidades concretas de seu engajamento no processo produtivo da empresa; ela se dá também porque na prática é impossível

estabelecer uma especificação jurídica detalhada da atuação do empregado, mesmo em um desenrolar contínuo e rotinizado dos processos de trabalho na empresa. Isso é impossível, porque o empregador não compra uma coisa com um determinado valor de uso mensurável ou estimável, mas sim uma força de trabalho "viva", que *efetivamente* permanece sob controle de seu possuidor — o trabalhador — mesmo quando tiver sido *juridicamente* transferida ao âmbito da disposição do comprador — o empregador. O valor de uso que uma empresa extrai da força de trabalho está quantitativa e qualitativamente vinculado à subjetividade do trabalhador, à sua vontade e disposição de trabalho, etc.; por isso o tipo e o volume do desempenho a ser despendido pelo empregado, enquanto parte no contrato de trabalho, não pode ser juridicamente normatizado do mesmo modo que, por exemplo, as especificações da capacidade de desempenho de uma máquina tornam-se objeto de contratos de compra e venda. "Uma singularidade da 'mercadoria' trabalho reside em que ela apenas raramente pode ser comprada sem ao mesmo tempo levar a pessoa do vendedor a uma certa dependência" (Roscher 1892, 428). Essa é a referência do conceito de Marx da força de trabalho "viva", e de sua insistente caracterização do sistema de assalariamento como uma "escravidão salarial". Isso porque a empresa que compra a força de trabalho precisa que o "objeto" comprado mantenha sua subjetividade, e em certa medida se disponha "por si mesmo" a trabalhar e a colaborar no processo cooperativo de trabalho. Isso porque seria "tecnicamente" impossível ou economicamente contraproducente tentar forçar a efetivação de pretensões patronais detalhadamente especificadas quanto ao desempenho de seus empregados, na forma de cobranças jurídicas. Onde fosse possível abdicar da subjetividade dos que trabalham, da condução autônoma do seu comportamento no trabalho — enfim: de seu caráter "vivo" — as empresas introduziriam máquinas e outros meios objetivos de produção. Se elas, ao contrário, compram a força de trabalho "viva", isso indica que por razões técnico-organizacionais não parece (ainda) ser possível ou rentável livrar-se do fator "subjetivo" da força de trabalho que, afinal, sempre representa um fator de distúrbios. Por si mesma, a gerência de uma empresa não pode pôr a força de trabalho comprada em movimento, como se fosse uma máquina, pois ela necessariamente se mantém sob o controle efetivo do "vendedor", do qual não pode ser separada via transmissão de propriedade, como ocorre com as mercadorias e os títulos. Seria então inútil e mesmo contraproducente, tentar eliminar a autonomia dos trabalhadores, regulamentando detalhadamente direitos jurídicos de cobrança de rendimento no trabalho, pois é exatamente

essa autonomia que torna o uso da força de trabalho “viva” atrativo para o empresário. Pelo outro lado, a inevitável aceitação de um espaço de autonomia e subjetividade sempre envolve o risco de que esse espaço seja usado para fins *diferentes* dos empresariais, principalmente no interesse dos empregados, evitando-se o cansaço no trabalho. De todos os modos, resulta que com o contrato de trabalho entra em ação um duplo mecanismo de controle, uma superposição de disponibilidades efetivas e esperadas, juridicamente inextrincável. O interesse do empregado em defender sua autonomia, em proteger e ampliar sua capacidade de trabalho, choca-se com o interesse empresarial de uso econômico máximo da força de trabalho “comprada”, cujo valor de uso produtivo não está de nenhum modo assegurado pelo mero cumprimento do contrato de trabalho, comparecendo e mantendo-se no local de trabalho durante o funcionamento da empresa. Esse conflito inevitável e que não pode ser regulado na forma jurídica, pode, entretanto, ser canalizado pela organização da fiscalização, do controle, de instruções e da responsabilidade — sem porém perder sua característica de conflito. Para implementar sua pretensão de cobrança de rendimento no trabalho, inicialmente concedida pelo contrato de trabalho em termos apenas abstratos, para extrair “trabalho” da “força de trabalho”, o empregador sempre depende dos meios organizacionais que, no entanto, não podem garantir plenamente um transcurso sem conflitos no processo de trabalho (cf. Edwards 1980).

Imaginando os contratos de compra e venda segundo o mesmo padrão das relações sociais abrangidas pelos contratos de trabalho, chegaríamos a uma construção extremamente fantasiosa. A troca de mercadorias por dinheiro ocorreria quando o comprador, tendo comprado uma “entrada”, obtivesse o acesso a um depósito, por um determinado tempo e respeitando determinadas condições gerais, do qual ele teria o direito de retirar a quantidade e o tipo de mercadorias que pudesse. Ao proprietário dessas mercadorias caberia o papel de evitar uma dizimação “exagerada” do seu estoque, garantindo que sobrasse algo para os futuros compradores, usando a força física, apelos à consciência social da clientela e outras medidas preventivas apropriadas. Se a troca de mercadorias por dinheiro ocorresse dessa forma, e apenas então, deixaria de existir a diferença essencial entre os tipos de relações sociais fundamentadas respectivamente no contrato de trabalho e no contrato de compra e venda. Em tal relação de troca, entretanto, caducaria a função pacificadora do direito de propriedade e do direito contratual, na medida em que essa função consiste exatamente na delimitação recíproca, inequívoca e impositiva dos âmbitos dos respectivos direitos de disposição. No lugar da transação jurídica, surgiria

então uma seqüência de atos de apropriação e salvaguarda, juridicamente inqualificáveis. Isso porque o contrato de compra e venda institucionalizaria não a paz social do “*suum cuique*” (“cada um o seu”), mas o conflito — do mesmo modo que os contratos de trabalho reais, abrindo às empresas a perspectiva do uso da força de trabalho. O contrato de trabalho gera, ao contrário dos contratos regulares de compra e venda, um âmbito no qual podem ser cobradas pretensões opostas sobre o mesmo objeto, a força de trabalho, e direitos equivalentes têm que ajustar-se efetivamente. “Ocorre aqui, então, uma *antinomia*, direito contra direito, ambos uniformemente ratificados pela lei da troca de mercadorias. Entre direitos iguais, a *força* decide.” (Marx MEW 23, 249) Aliás, aqui encerra-se também o paralelo antes citado com os ofertantes de produtos agrícolas: enquanto nesse caso permanece em aberto se a inferioridade de poder no mercado de produtos agrícolas pode desencadear conflitos políticos ou outras formas de ação coletiva, e ambos os lados mantém relações específicas através de contratos de compra e venda, na relação entre empregados e empregadores é introduzido um momento necessariamente gerador de conflitos, na medida em que os dois ângulos de interesse confrontados no mercado de trabalho não estão claramente delimitados reciprocamente, e por isso têm que ser conduzidos, através de transgressões e revides, a um equilíbrio quando muito instável.

III. O mercado de trabalho e outras formas de organização da força humana de trabalho

Mesmo nas sociedades nas quais a produção de bens e a distribuição da renda são essencialmente comandadas pela instituição do mercado e do contrato de trabalho, nem de longe todos os indivíduos encontram-se no mercado de trabalho ou em relação de trabalho contratualmente fundamentadas. Nem todas as pessoas que não dispõem da propriedade de meios de produção se apresentam, realmente, como ofertantes no mercado de trabalho, como é o caso, por exemplo, das crianças. É também bastante plausível supor que a submissão total de todos os indivíduos despossuídos às relações do trabalho assalariado, logo provocaria o fim da instituição do mercado de trabalho: a reprodução da capacidade de trabalho seria interrompida se o mercado de trabalho fosse uma instituição de abrangência total. Então, ele se autodestruiria. Os nichos, espaços livres e “áreas de escape” onde — inicialmente na comunidade familiar — se reproduzem os despossuídos que não são trabalhadores assalariados, fundamentam-se socialmente em normas culturais e políticas que fixam, de modo mais ou menos duradouro, quais

pessoas, em que situações de vida etc., não precisam ou não podem oferecer sua força de trabalho no mercado de trabalho. Não há nenhuma sociedade histórica ou atual na qual mais da metade de seus membros tenham estabelecido por um período mais longo relações de troca monetarizadas, cujo objeto seria sua força de trabalho. A troca contratual de força de trabalho por renda monetária é um fenômeno limitado, não só historicamente, mas sempre também quantitativamente. Isso levanta a questão sobre a relação entre o padrão de organização do trabalho assalariado e as outras formas, também sempre praticadas, de utilização e provimento social da força de trabalho.

Em uma classificação rigorosa da população total de uma certa área, em função de sua relação com o mercado de trabalho, teríamos a seguinte distribuição:

A. As partes *inativas* da população. Elas abrangem os grupos de pessoas cuja atividade não poderia ser caracterizada como de "trabalho" (p. ex., crianças, doentes crônicos e, em parte, rentistas) ou, quando "trabalham", não sustentam suas vidas com a *remuneração* pelo trabalho, mas a partir de direitos adquiridos ou garantias de sustento (p. ex., donas de casa, estudantes colegiais), que não se baseiam em contratos de trabalho. Sua força de trabalho, portanto, não é tratada como mercadoria, mas absorvida através de obrigatoriedades gerais, definidas cultural ou juridicamente, e provida separadamente, através de garantias de sustento por "orçamentos" privados ou estatais. Nessa categoria das parcelas "inativas" da população, a diferença para o mercado de trabalho reside, principalmente, em que sua função produtiva não está regulada por contratos de trabalho, mas por direitos e obrigações vinculados ao *status*. Um subgrupo dessa parcela da população, "inativa" do ângulo do mercado de trabalho, freqüentemente designada na literatura como "reserva oculta", define-se pela característica de que as pessoas a ele pertencentes fechariam um contrato de trabalho se encontrassem uma demanda por sua força de trabalho. Já que essa demanda não existe, sua oferta não chega a manifestar-se no mercado de trabalho (p. ex., donas de casa que em vão buscaram um trabalho em tempo parcial, disso desistindo; estudantes colegiais que prosseguem os estudos em níveis superiores por preverem dificuldades de obtenção de emprego, etc.). Nesses casos, a oferta inútil dessa força de trabalho pode não expressar-se no mercado, apenas porque aos atingidos é dada a possibilidade do recurso ao sistema familiar ou a instâncias públicas.

B. Segundo a definição socialista usual, "no" mercado de trabalho "estão" aquelas pessoas que não mantêm uma relação de trabalho fundamentada em um contrato de trabalho, mas buscam

ativamente constituí-la, ao procurarem emprego por conta própria ou, em todo o caso, mantendo-se "disponíveis" à intermediação de empregos. Trata-se então aqui da categoria dos *desempregados*, cujo recurso ao recebimento de seguros ou de transferências públicas é concedido, contanto que manifestem estarem dispostos a eventualmente responder a uma demanda de sua força de trabalho, estabelecendo uma relação de emprego.

C. Um outro grupo é o dos *empregados*, que estão ocupados de modo dependente, encontrando-se em relações de trabalho não denunciadas. Nesse grupo tem lugar uma contínua troca de força de trabalho por renda monetária, no contexto de contratos de trabalho. Enquanto perdurar o contrato de trabalho, ambas as partes contratuais abdicam do uso de sua opção de denunciá-lo (que, com restrições, é sempre possível), delimitando assim a relação de trabalho existente, frente ao mercado de trabalho. Essa sedimentação da relação de trabalho com respeito ao mercado de trabalho é, no entanto, condicional, pois nela se projeta a consciência das partes sobre a possibilidade da denúncia do contrato de trabalho enquanto condição geral real da relação de trabalho, desse modo influenciando decisivamente a contínua troca de salário por desempenho.

D. Finalmente, há um grupo de pessoas ativas que não se encontra inequivocamente no mercado de trabalho, se bem que por motivos completamente diferentes dos do primeiro grupo. Trata-se aqui da categoria dos *autônomos* que, por possuírem bens de produção, com eles podem *combinar* sua força de trabalho, não precisando *vendê-la*, podendo então oferecer o resultado daquela combinação ao mercado, na forma de bens ou serviços. Eles também trabalham em busca de uma renda ocupacional que, no entanto, não é uma "renda contratual", paga como indenização por colocar-se a força de trabalho em disponibilidade, mas sim uma "renda residual", cujo montante é indeterminado *ex ante*, e resulta da diferença entre o rendimento da venda final e seus custos. Por causa de sua propriedade de meios de produção, os "autônomos" estão livres da antes mencionada "venda forçosa" de sua força de trabalho. Seu papel no mercado se limita, se for o caso, à demanda de força de trabalho.

Essas quatro formas de organização social da força de trabalho configuram um esquema classificatório completo; cada indivíduo de uma sociedade pode ser inequivocamente classificado, a cada momento, em uma dessas quatro "contas". Evidentemente, a atribuição de um indivíduo a uma dessas quatro contas não é unicamente determinada por sua livre escolha. Pelo contrário, existe uma série de relações objetivas e funcionais entre essas contas, e

essas relações determinam a ordem relativa de grandeza e a composição de cada uma delas.

Tínhamos visto que os membros da segunda e da terceira categorias do nosso esquema de classificação “participam” direta ou indiretamente do mercado de trabalho, enquanto que os membros das primeiras e quarta categorias se encontram em situações, nas quais sua força de trabalho não está submetida aos mecanismos do mercado de trabalho. Como ocorre então a transição das contas A e D para as contas C e B? Um mecanismo dessa passagem consiste em que — por consequência da competição nos mercados de bens — ofertantes de bens e serviços, até então autônomos, têm de retirar-se do mercado e, por falta de possibilidades de sobrevivência econômica, passam a apresentar-se no mercado de trabalho como ofertantes de sua força de trabalho. Nesse sentido, a taxa de migração da conta D para a conta C ou B é determinada pelos processos de inovação e concentração, assim como pelo desenvolvimento das crises nos mercados de bens. Mecanismos totalmente diferentes comandam a passagem da conta A às contas C e B e vice-versa. Trata-se aqui inicialmente de normas culturais e regras legais que fixam os limites pessoais de participação no mercado de trabalho, e especialmente de regras pelas quais pessoas com certas condições estão dispensadas da participação no mercado de trabalho. Além disso, a taxa de migração da conta A para a conta C (ou B) é regulada pela previsão das chances de emprego dos recém-ingressos: quanto pior for a avaliação dessas chances, tanto maior será a tendência à reprodução, pelo menos temporária, da força de trabalho através de “orçamentos” privados ou públicos, e não através de sua venda (incerta) em troca de renda de trabalho. Como entretanto esses orçamentos de provimentos a pessoas que não participam do mercado de trabalho (orçamentos familiares privados e orçamentos públicos da política e da seguridade sociais) dependem do volume da renda de trabalho individual ou coletiva, o nível salarial individual ou médio tem um papel decisivo na “capacidade de absorção” da primeira conta e suas modificações. Isso conduz à “inversão” da oferta de trabalho, já conhecida e apenas aparentemente paradoxal. Ao contrário de todas as outras mercadorias, a oferta da força tende a *aumentar* com a queda de sua demanda e preços (salários), pois nessas condições a possibilidade de *não* participar do mercado de trabalho torna-se economicamente cada vez mais impraticável.

Finalmente, a relação de grandeza e a taxa de migração entre as contas B e C são causadas pelos determinantes econômicos da demanda por força de trabalho (desenvolvimento dos mercados de bens, mudanças técnicas poupadoras de trabalho). Além disso, a

relação entre os ocupados e os desempregados depende da flexibilidade espacial e quantitativa dos ofertantes de força de trabalho. Também aqui são relevantes as regulamentações legais e negociadas (convenções trabalhistas), que determinam em quais condições pode haver uma passagem da conta C para a conta B, dos desempregados (p. ex., proteção contra demissão e racionalização, limitações das possibilidades de demissão no serviço público, etc.), assim como em quais condições, e por quanto tempo alguém pode entrar e permanecer na conta B (regulamentações do pagamento de substitutivos salariais aos desempregados e de em que medida pode-se exigir a aceitação de empregos alternativos).

De nenhum modo pode ser afirmado, então, que o fato de pertencer a uma das quatro categorias econômicas do trabalho, ou a troca entre elas seria genericamente de livre escolha do indivíduo. A possibilidade de sobrevivência fora do mercado de trabalho, através dos meios de subsistência colocados à disposição por orçamentos privados ou públicos, é especialmente determinada pela distribuição social da propriedade, e por processos que se desenrolam nos mercados de trabalho e de mercadorias. Se bem que nem todo indivíduo é *diretamente* exposto à dinâmica do mercado de trabalho, esse mercado de trabalho representa uma relação de poder que afeta, penetra e atrai *todas* as formas e esferas da vida. O mercado de trabalho é uma relação de *poder*, por compelir estruturalmente a força de trabalho, em si mesma sem qualquer “valor”, a uma contenda, onde a capacidade estruturalmente limitada de adaptação da “mercadoria” força de trabalho favorece o lado da sua demanda, que realiza tal vantagem através da organização e dominação empresarial, no bojo de contratos de trabalho em princípio “incompletos”.

Depois de esboçarmos as regras e as opções do movimento dos diferentes participantes no mercado de trabalho, voltemo-nos agora para o desenrolar e as consequências das daí decorrentes estratégias que os ofertantes e demandantes tipicamente desenvolvem e perseguem no mercado de trabalho.

IV. Estratégias da oferta e da demanda

Apesar das já mencionadas desvantagens estratégicas no mercado (ou talvez por desconhecê-las), os ofertantes poderiam adaptar-se o mais flexivelmente possível à demanda, assim buscando obter vantagens frente aos demais ofertantes. Eles tentariam, por exemplo, maximizar as diferenças entre sua própria oferta e a do maior número possível dos demais ofertantes, minimizando assim o risco de serem substituídos. Dando certo, isso

evidentemente os protegeria do perigo de que outros ofertantes se antecipassem e fossem escolhidos. O mesmo efeito pode ser atingido ao reduzir-se individualmente o preço da oferta (rebaixamento salarial), ou pela elevação da oferta individual de desempenho. Para tanto, é natural que essa individualização e especialização da oferta teria que orientar-se rigorosamente por critérios de necessidades pelo lado da demanda.

Pelo lado da demanda predomina, evidentemente, o interesse oposto de tornar-se independente de necessidades exageradamente "especiais", evitando depender de ofertantes quase monopolistas (cf. Altmann/Bechtle 1971, 54). Medidas empresariais de cunho técnico ou organizacional podem ajudar na aproximação a uma "situação ideal" da demanda, na qual "todos são substituíveis por qualquer um". Esse seria o caso se os demandantes, em vez de dependerem da força de trabalho qualificada e especializada, se satisfizessem com uma força de trabalho inespecificamente qualificada.

Para os demandantes, um alto grau de especialização da oferta de trabalho talvez fosse até mesmo bem-vindo, se tal especialização reduzisse concomitantemente a adaptabilidade dessa força de trabalho a postos alternativos de trabalho em outros demandantes. Nesse caso, a especialização não melhora substancialmente a posição do ofertante no mercado; ele seria apenas "superespecializado", ou qualificado "para a empresa", perdendo assim a opção de aproveitar-se da rivalidade dos diferentes demandantes (cf. Böhle/Altmann 1972, 192 ss; Lutz/Sengenberger 1974, 64 ss.).

A solução ideal para o ofertante individual consistiria em desenvolver aquelas características qualitativas que lhe permitiriam apresentar-se como oferta singular, inespecificamente aplicável. Desse modo, ele estaria em princípio imunizado tanto contra a pressão competitiva dos demais ofertantes, quanto contra o perigo da dependência de um único demandante.

Tais cálculos estratégicos podem ser concretizados e ilustrados através de uma série de comportamentos observáveis na oferta no mercado de trabalho. Nesse sentido, os (futuros) empregados empenham-se em aumentar suas chances de competição, adquirindo um perfil de *qualificações* apuradas e variadas, passando assim a dispor de uma força de trabalho de versatilidade "escassa". Com isso, eles se previnem contra a competição da oferta, e garantem a estabilidade da demanda. A distribuição profissional da oferta no mercado de trabalho a decompõe em diversos mercados parciais (cf. Lutz 1974, 34 s.), ~~entre cujas ofertas não há~~, em geral, competição. A condição para a aquisição de qualificações e para a especificação profissional da oferta de trabalho reside, entretanto, em

que instâncias estatais ofereçam as respectivas possibilidades de treinamento e formação, possibilitem o acesso a elas, e institucionalizem as caracterizações e designações das profissões, que orientarão ambos os lados do mercado de trabalho. Se for deixada por si mesma, a força de trabalho individual será atropelada na competição, por estar quase incapacitada a variações qualitativas, podendo, quando muito, variar quantitativamente na duração ou na intensidade do empenho concedido. Algum sucesso também pode ser obtido na luta competitiva dos ofertantes, mais no plano coletivo que no individual, pela tentativa de discriminação (no extremo violenta) de outros ofertantes, através de critérios adscritivos de idade, sexo, nacionalidade etc., alijando-os de situações favoráveis na oferta, erigindo assim uma composição do mercado de trabalho por critérios extraprofissionais, p. ex., étnicos ou raciais. Uma tal solidarização com intuito discriminatório ("fechamento social") é uma estratégia de competição que não depende necessariamente do apoio político-estatal, sustentando-se em normas de atribuição de *status* e papéis, noções sociais etnocêntricas e concepções de normalidade que já existem e podem ser exploradas no interesse de uma política coletiva de "defesa" de *status*.

Um outro comportamento estratégico pelo lado da oferta no mercado de trabalho (ou no contexto de contratos de trabalho já existentes), é o do empregado individual abdicar conscientemente da opção de mudar de empresa, manifestando assim uma fidelidade à "sua" empresa, com o que ele pode esperar tornar-se crescentemente imprescindível, e assim concretizar pretensões de tratamento preferencial no mercado de trabalho interno na empresa, especialmente nas decisões de promoção ou transferência. Inversamente, uma "estratégia de mercadejamento" racional também pode consistir na aceitação voluntária e conseqüente dos custos materiais e imateriais em decorrência de taxas extremamente altas da mobilidade regional, temporal e profissional entre empresas.

Não examinaremos aqui a extensão ou as combinações empíricas dessas estratégias. Seu traço comum reside em que com elas tenta-se compensar, no plano *individual*, os desníveis de poder existentes no plano *coletivo* das relações no mercado de trabalho. A folga porventura ainda disponível para estratégias individuais na oferta, com alguma chance de êxito, é porém sempre definida a partir do ângulo da demanda: a demanda pode criar condições (p. ex., modificando ou rebaixando as necessidades de qualificação via técnica e organização), nas quais dificilmente uma estratégia individualizada e especializada da oferta teria maiores possibilidades de êxito. Muito mais promissoras parecem ser medidas e condições *políticas* de flaqueamento e equalização, reduzindo a necessidade

de adaptação por parte da força de trabalho individual (p. ex., proteção contra a dispensa), ou aumentando sua capacidade de adaptação (p. ex., uma política "ativa" de mercado de trabalho, com programas de treinamento e aperfeiçoamento), de algum modo nivelando um pouco o diferencial de poder no mercado de trabalho. Tais programas, medidas ou condições apresentam, entretanto, o problema de terem que ser oriundas de um agente fora do mercado de trabalho, ou seja de instâncias estatais, cuja capacidade de implementação das medidas adotadas costuma ser negativamente afetada, exatamente nos momentos de crises no nível de ocupação. Entre as estratégias individuais e políticas encontram-se aquelas do tipo "corporativo" ou grupal, que combinam as características do agrupamento solidário de parcelas de força de trabalho, com as da discriminação, ou pelo menos exclusão institucionalizada de outras parcelas da força de trabalho. Pode-se supor que o recurso a tais estratégias grupais, pelas quais certos grupos de força de trabalho podem adquirir vantagens especiais e proteger-se contra outros grupos da força de trabalho, será crescente, na medida em que se reduzam as perspectivas de êxito das estratégias *individuais* de competição e, concomitantemente, as estratégias *políticas* de equalização do poder no mercado de trabalho se tornem inexequíveis. O recurso à aquisição ou defesa de vantagens grupais de *status* no mercado de trabalho apresenta-se como um deslocamento do diferencial de poder entre a oferta e a demanda no mercado de trabalho, *para dentro da própria oferta*, isto é, como uma superação do diferencial de poder entre os lados da oferta e da demanda, através do estabelecimento de um novo diferencial de poder entre grupos de ofertantes de mão de obra, estrategicamente melhor ou pior situados. Essa estratégia de diferenciação de vantagens e desvantagens grupais pelo lado da oferta no mercado de trabalho é discutida desde Max Weber como expressão do "fechamento social" (cf., Weber 1972, 201 ss.; Heinze *et al.* 1981a; Parkin 1974; Kreckel 1983), e pode ser exemplificada não só como constante nos sindicatos norte-americanos (Herding/Sabel 1979; Rubery 1978), ou nas expressões designadas como "corporativismo" no movimento sindical italiano, mas também nos próprios sindicatos alemães (Heize *et al.* 1981).

As coligações sindicais organizadas também sempre apresentam o duplo caráter de só serem capazes de construir a "solidariedade interna", na medida em que pratiquem uma política de "livrar-se do peso morto". Antes de concretizar as vantagens estratégicas, potencialmente vigorosas, da ação *coletiva*, é necessário expulsar ou anular com sanções aqueles ofertantes competidores, que não possam ser submetidos à solidariedade, seja por causa de

sua situação especial no mercado de trabalho ou das estratégias individuais por eles escolhidas: os "fura-greves" que rebaixam salários, ou os "operários-padrão" que elevam as cobranças de desempenho. Quanto pior for a situação dos salários e do nível de emprego, tanto maiores serão as dificuldades de construção da solidariedade necessária para o sucesso na ação coletiva; também maior é a "tentação" de escapar por estratégias imediatas e "egoístas" de sobrevivência. Além disso, as organizações sindicais geralmente têm de enfrentar o problema da "oferta barata", seja daqueles cuja situação de vida "não deixa outra saída" a não ser aceitar salários rebaixados, ou daqueles que "não dependem" do salário pleno normal, como p. ex., donas de casa em busca de um "extra" complementar. Em geral, o sucesso na superação desse problema da defesa contra ofertantes concorrentes depende de que os sindicatos consigam conquistar o apoio seja pelo lado político (p. ex., pela garantia de plena vigência dos salários acordados, pela limitação da contratação de estrangeiros, etc.), ou por parte dos empregadores ("*closed shops*").

Quanto maiores tenham sido os sucessos sindicais no passado, tanto maiores são agora as necessidades de meios para a dissuasão, o disciplinamento, a eliminação, etc., da ação "não solidária"; isso porque com o sucesso nas negociações ampliam-se também as margens de folga que tornam "suportável" atuar abaixo dos patamares acordados para a remuneração, ou acima das normas de trabalho estabelecidas. Nesse sentido, cada sucesso piora as perspectivas de êxito nas próximas rodadas — sem falar dos riscos para o nível de emprego conjurados pelo lado da demanda, como resposta ao êxito das reivindicações sindicais. Um outro exemplo para essa relação entre êxitos e riscos da ação coletiva se apresenta na "troca" convencional de ganhos salariais por perdas de emprego (em consequência da racionalização), como é a regra especialmente nos sindicatos de empresas norte-americanos. Considerando-se tais mecanismos, chega-se à decepcionante conclusão de que a frente de batalha das coligações na oferta da força de trabalho não se constitui primordialmente do *front* de classes, entre a oferta e a demanda no mercado de trabalho, ou seja da linha de frente do diferencial "primário" de poder, mas sim do campo de luta em torno do diferencial "secundário" de poder, no qual decide-se a *distribuição* da renda, das condições de trabalho, das chances de emprego *entre* a totalidade dos trabalhadores.

Sem dúvida, uma segunda função dos sindicatos reside na estandardização e generalização do equilíbrio a cada vez resultante no conflito global entre a oferta e a demanda. Desse modo, os acordos sindicais determinam as relações de troca entre o salário e o es-

forço de trabalho, em um certo período e para certas categorias de empregados, ou seja: estabelecendo limites mínimos. Isso não muda nada de essencial no diferencial "primário" de poder entre ambos os lados no mercado de trabalho, mas apenas transforma o conflito permanente em um conflito localizado e periódico, transformando o mercado de trabalho do tipo de "bazar" (no qual só são oferecidas peças avulsas por preços negociados *ad hoc*) em um "mercado" regular, necessário para que seja possível, graças a preços estandarizados e ofertas tipificadas, comparar e decidir de modo economicamente racional (cf. Lederer/Marschak 1927, 116).

V. "Grupos vulneráveis" em consequência das estratégias da oferta e da demanda

As reflexões até agora apresentadas podem ser resumidas na tese de que a situação de cada trabalhador no mercado de trabalho pode ser entendida como o resultado combinado de dois fatores: o desnível *global* e médio de poder, existente entre os lados da oferta e da demanda no mercado de trabalho — que representa um diferencial "primário" de poder — e um diferencial "secundário" de poder, resultante das diferenças entre as chances de cada grupo específico da força de trabalho de, apesar daquele diferencial primário de poder, conseguir êxitos nas suas estratégias de adaptação. A configuração das diferentes situações de trabalho seria então por um lado delimitada por trabalhadores privilegiados, que teriam atingido uma posição extremamente favorável na oferta, por causa das características da demanda com que se confrontam, assim como por causa de suas próprias chances e comportamentos estratégicos, podendo então proteger-se eficientemente contra a pressão substitutiva do resto da oferta de trabalho. Pelo outro lado, essa configuração seria delimitada pela situação desvantajosa daqueles trabalhadores indefesos, expostos à pressão de adaptação efetuada pela demanda e à pressão substitutiva por seus concorrentes na oferta, tendo então que aceitar relações de emprego instáveis, salários baixos, condições de trabalho restritivas, etc.

Nesse ponto, coloca-se a indagação quanto aos motivos que levam a que as chances individuais de afirmar-se no mercado de trabalho evidentemente não sejam aleatoriamente distribuídas, mas estejam em nítida dependência de características "adscritícias", o que conduz à clara definição da situação de mercado em grupos de ofertantes segundo idade, sexo, saúde e etnia. A chave para a resposta a essa indagação quanto à explicação para o acesso diferenciado de grupos de trabalhadores adscriticiamente determinados a opções promissoras de estratégias no mercado, não deve ser vista

em alguma característica da força de trabalho, no seu valor de uso para o processo produtivo, que dependeria da idade, do sexo, etc. Muito ao contrário; localizamos a resposta a essa indagação nas limitações impostas às opções estratégicas no mercado, que apenas com a regulamentação política e as normas culturais passam a ser vinculadas a tais características adscritícias. O surgimento de "grupos vulneráveis" no mercado de trabalho não pode ser explicado pela "inferioridade" de sua oferta no mercado de trabalho, mas tão-só a partir dos fatores político-normativos que deterioram a sua chance de "mercadejar" sua oferta, perfeitamente "equivalente". A especificidade grupal da interferência nas chances de adaptação no mercado de trabalho tem, então, que ser explicada com referência a mecanismos institucionais, e não a partir de características "naturais" dos membros de tais grupos.

Observando-se a posição desvantajosa, em termos de estratégia no mercado de trabalho, de mulheres, jovens, idosos, deficientes e estrangeiros, nota-se imediatamente que todos esses grupos apresentam características que, no plano cultural e político, também são usadas para a delimitação de partes da população fora do ambiente do mercado de trabalho (conta A — Cf. Offe 1977). Tais características acarretam pretensões, opções e expectativas, que podem dispensar de uma participação contínua no mercado de trabalho (interno).

Apenas para os membros desse grupo, é considerado normal e legítimo não participar (temporariamente) da oferta no mercado de trabalho — sem considerar os "autônomos" da conta D, que abdicam da participação no mercado de trabalho, por disporem de meios de produção próprios. O recurso a categorias adscritícias para a constituição da conta A representa o processo pelo qual as sociedades industriais e capitalistas procuram superar institucionalmente o problema de que, por um lado, nem toda a população residente deve ser forçada a participar diretamente do mercado de trabalho, mas por outro lado a opção de não participar no mercado de trabalho (e, assim, a dependência) não pode ser liberada, pois de outra forma teria que contar-se com uma "fuga em massa" da relação de mercado, que sempre é ao mesmo tempo uma relação de poder. Em uma ordem social estruturada pelo princípio organizacional do mercado de trabalho, a superação desse problema depende de critérios de exclusão ou liberação do mercado de trabalho, e que precisam ter duas características: os critérios não podem ser livremente elegíveis, tornando-se potencialmente utilizáveis como veículos para uma retirada estratégica do mercado de trabalho, e por isso têm que ser moldados de tal forma que a parcela "liberada" da população (conta A), no que diz respeito às suas ne-

cessidades de meios de subsistência, não esteja em condições de impor exigências "exageradas" ou expectativas politicamente efetivas ao sistema produtivo e ocupacional. Esses dois critérios correspondem às instituições que se situam além dos limites externos do mercado de trabalho, e nas quais por via de regra identificamos relações peculiares de poder e de controle, que dificultam aos seus membros o exercício de seus interesses econômicos e outros interesses na constituição de suas situações de vida: sistemas de família, escola, seguridade social, etc.

Abstraindo o caso especial das crianças, a grande maioria dos assim "acomodados" e mantidos na conta A não pode ser efetivamente impedida (muitas vezes sequer juridicamente) de oferecer-se individualmente no mercado de trabalho. Os critérios e as instituições para uma existência fora do mercado de trabalho são uma opção *disponível* a esses grupos de pessoas, oferecendo um papel alternativo ao mercado de trabalho, sem porém obrigá-los a assumir esse papel. Eles gozam da proteção ou da licença para viverem fora do mercado de trabalho; mas é exatamente esse *status* de potencialmente poderem pertencer à conta A que ressalta, em seu verso, agravantes inconveniências e desvantagens estratégicas na participação no mercado de trabalho (isto é, na passagem para as contas B e C). É claro que o mercado de trabalho não pode absorver *todos*; isso o levaria a autodestruir-se. Também é claro que nem todos podem estar livres para a qualquer momento optar por deixar o lado da oferta no mercado de trabalho; isso destruiria sua funcionalidade, especialmente a relação de poder que o constitui. Finalmente, também está claro que as circunstâncias objetivas e adscritivas que permitem a não participação no mercado de trabalho são definidas apenas enquanto opções, não podendo ser usadas como alavancas para o "degrado" efetivo e concreto de partes da força de trabalho do seu mercado; daí resulta o problema de que parcelas consideráveis da população são deslocadas para uma relação contingencial com o mercado de trabalho: elas podem participar do mercado de trabalho, ou optar por não fazê-lo. Sua identidade no mercado de trabalho é rompida. Na sua percepção, assim como na de suas contrapartes no mercado, sua ação é interpretada à luz do seu papel alternativo; assumindo-o ou não, essa ação sempre será vista como racionalmente fundamentada. Um motivo para a passagem da conta C (ou B) para a conta A se dá, na medida em que com isso seja possível escapar de sobrecargas ou desvantagens estratégicas, às quais se está exposto no mercado de trabalho. Nas condições de crise econômica, surgem até mesmo chances limitadas de uma migração para a conta D ("nova autonomia"). Mas sempre existirão motivos para o movimento oposto — da conta A

para a conta C — na medida em que as relações peculiares de poder e de controle, e as possibilidades circunscritas de subsistência a partir das instituições fora do mercado de trabalho, exercem uma atração contínua no sentido da participação nesse mercado.

Nossa tese central é de que a opção por situar sua existência individual no mercado de trabalho ou em instituições a ele externas, que com o desenvolvimento do Estado de bem-estar está disponível a parcelas crescentes da população, assim como as daí decorrentes ambivalências típicas em diversas condições de vida, são um verdadeiro presente de grego, que não só pesam sobre a identidade pessoal dos indivíduos caracterizados com tal duplicidade de papéis, mas principalmente porque também conduzem a desvantagens peculiares em suas possibilidades de ação estratégicas no mercado de trabalho. Mulheres, estrangeiros, jovens, trabalhadores de mais idade e deficientes físicos enfrentam o problema de uma *normalidade social implícita*, pouco clara para eles mesmos, mas principalmente para os outros, problema esse que em nada afeta a força de trabalho masculina, saudável, nacional, de idade média, e que não "goza" da opção de não participar do mercado de trabalho. A seguir, nos limitaremos à tentativa de caracterização das conseqüências dessa atribuição de papéis alternativos optativos sobre a posição estratégica dos trabalhadores afetados, no mercado de trabalho.

Inicialmente, o fato de que determinados grupos de pessoas são licenciados para uma existência fora do mercado de trabalho, e que estes possam estar motivados a usar tal opção, tem um papel importante para as estratégias pelo lado da demanda no mercado de trabalho. Toda contratação de empregado acarreta para a empresa um custo fixo, incluindo custos de recrutamento, seleção, treinamento, assim como os custos do risco médio de que o recém-empregado não satisfaça no seu local de trabalho. Para o empregador, tais custos assumem o caráter de um investimento, que apenas com o tempo torna-se compensador, mesmo se mantidos constantes os demais parâmetros econômicos, tais como o desenvolvimento dos mercados de produtos e insumos. Até então, há o risco do novo empregado demitir-se por iniciativa própria, ou então não corresponder às expectativas nele depositadas. Esse risco da contratação de empregados, — que em última análise se baseia em que a força de trabalho empregada não pode ser avaliada como uma coisa comprada, que pode ser avaliada quanto ao seu valor técnico de uso, nem "pertence" ou está plenamente à disposição do empregador — só pode ser reduzido, se a força de trabalho, cujos custos de recrutamento, treinamento, etc. sejam especialmente elevados, for tratada com ajustes contratuais e outros estímulos que se con-

traponham a uma emigração. Inversamente, entretanto, esses riscos também podem ser reduzidos, na medida em que os grupos de pessoas com maior tendência à emigração, por lhes ser atribuída (ou por realmente terem) a opção de uma existência fora do mercado de trabalho, sejam de antemão cogitados apenas para os postos de trabalho com custos especialmente baixos de recrutamento e treinamento e signifiquem, por isso, um risco mínimo. A atribuição de postos de trabalho segundo critérios adscritícios determina os riscos de flutuação da força de trabalho na empresa, e é, então, uma estratégia empresarial perfeitamente racional, e tanto mais quanto maior for o espaço de manobra para opções, percebido pelos candidatos ao emprego. Isso significa então, que jovens, iniciantes na profissão, mulheres, estrangeiros e trabalhadores de mais idade serão em princípio tratados como "candidatos" aos postos de trabalho, onde a força de trabalho não precise passar por dispendiosos processos de treinamento e qualificação, nem absorver continuamente novos conhecimentos e novas experiências, nem dispor-se a uma longa permanência na empresa, nem ainda almejar um projeto de vida do tipo "carreira profissional". Por lhes ser imputada uma "normalidade implícita" enquanto força de trabalho, aos grupos de trabalhadores acima citados são preferentemente atribuídos postos de trabalho cujas qualificações possam ser rapidamente obtidas, que signifiquem custos de recrutamento abaixo da média, e nos quais a pressão substitutiva seja alta, o salário baixo, as chances de promoção reduzidas, as condições de trabalho restritivas ou caracterizadas por um alto grau de controle direto — isto é, trabalho simples, "para qualquer um" (cf. Lutz/Sengenberger 1974). A analogia com o mercado de capitais é imediata: aplicações de curto prazo obtêm juros menores no mercado. Permanecendo no plano dessa analogia, a especificidade do mercado de trabalho consiste em atribuir-se genericamente a certos "aplicadores" motivos que de fato bloqueiam o direito à escolha de investimentos de prazo mais longo e, portanto, mais rentáveis. Pode-se então esperar que a percepção desse mecanismo pelos atingidos conduza à resignação, rebaixando, ao nível do mercado de trabalho, as pretensões e expectativas subjetivas sobre a própria capacidade estratégica de implementação, fortalecendo a orientação no sentido de "papéis" alternativos", especialmente em condições generalizadamente desfavoráveis no mercado de trabalho.

Além do plano das decisões caso a caso de recrutamento pelo lado da demanda no mercado de trabalho, a consideração estratégica dos riscos empresariais da "emigração" da força de trabalho para papéis alternativos evidencia-se, também, no fato de que as empresas cada vez mais diferenciam a *estrutura de seus postos de*

trabalho, para delimitar mais nitidamente os postos de trabalho do seu "pessoal da casa" daqueles da "turma extra", de atuação periférica, com uma taxa de flutuação alta, mas relativamente inofensiva para a empresa (cf. Dombois 1976, Mendius/Sengenberger 1976). Quanto maior for a parcela da turma extra, cujos membros, por definição, podem ser substituídos sem maiores custos e problemas, tanto menos a gerência se deixará impressionar pelas reivindicações salariais do seu pessoal, porque tanto maior será a pressão substitutiva sobre os empregados nesses postos de trabalho periféricos. Nesse ponto, a política de pessoal nas empresas manifesta um "aproveitamento" plenamente "contra-intuitivo", mas nem por isso menos conseqüente, das garantias de proteção do Estado de bem-estar: a política de pessoal antecipa que para certos trabalhadores, p. ex., os de mais idade, os de saúde precária, mas também as donas de casa, as mães e em parte os jovens, existem "posições de amortecimento" à disposição fora do mercado de trabalho, e tendo isso em vista, no mínimo implicitamente, a empresa reorganiza os postos de trabalho dos "favorecidos" por tais possibilidades, de modo a oferecer-lhes todos os ensejos para efetivamente usarem essas opções. Para a política de pessoal da empresa, isso traz a vantagem de criar um grupo mais ou menos grande de postos de trabalho, que podem ser facilmente eliminados ou substituídos nas oscilações da demanda, nos quais os conflitos com a política empresarial também são menos prováveis que no caso dos detentores dos postos de trabalho do "pessoal da casa", mais "imprescindíveis". A relação quantitativa da combinação entre "pessoal da casa" e "turma extra", e com isso o respectivo grau de segmentação em cada um, deve ser tratado como uma variável estratégica, cuja manipulação poderia adequar-se às diferentes situações conjunturais. No caso de longos períodos de desemprego, muitas grandes empresas parecem ter adotado a prática de desmontar suas "turmas extra" e, em seu lugar, operar com um "pessoal da casa" flexível — tanto em termos de posto de trabalho quanto com respeito à jornada de trabalho — de tal modo que as "turmas extra" potenciais deixariam de existir como força de trabalho realmente ocupada (cf. Sengenberger 1978; Schultz-Wild 1978; Lutz 1978; Lutz/Sengenberger 1980).

O fato de que a determinados grupos de trabalhadores é imputado um "segundo melhor" papel, e que a eventualidade de uma transferência a esse papel de reserva é sempre considerada, constitui não só um elemento do padrão de recrutamento nas empresas, mas também determina a *ação na representação dos interesses na própria empresa* (representantes de empresa). A experiência na recessão mostrou que as representações ao nível da empresa, cuja

concordância era necessária no caso de demissões, sempre se demonstravam especialmente conciliatórias, quando as demissões atingiam grupos de pessoas que supostamente poderiam retirar-se temporária ou permanentemente do mercado de trabalho (p. ex., retornando ao papel de dona de casa, adiantando a aposentadoria, etc.). Inversamente, pode-se esperar uma grande mobilização de solidariedade e de resistência contra demissões naqueles grupos onde delas não se pode esperar uma simples retirada (à conta A), mas tão-só o desemprego (conta B). As representações de interesse na empresa, não menos que os sindicatos, orientam-se subliminarmente pela diferença entre trabalhadores plenos, normais ou exclusivos e, pelo outro lado, aqueles que, se necessário, "têm saída", ou seja: uma força de trabalho marginal, pela qual dificilmente seria necessário "armar barricadas" (cf. Heinze *et al.* 1981a).

Não é apenas por causa de um tratamento cauteloso e consciente dos riscos do convívio com o "capital humano", no qual investe-se em cada contratação, que as empresas incorporam a consideração dos "papéis de reserva". Elas também estão notadamente interessadas nessas categorias da força de trabalho, porque através delas é possível impor uma *relação de exploração especialmente vantajosa* para a empresa, na "luta pelo-salário e pelo desempenho", não regulada juridicamente. Seja como for, essa força de trabalho pouco pode avançar nos seus interesses de trabalho e renda, através da recusa ou retenção de empenho no trabalho (ou ameaçando com tais comportamentos). Isso porque as chances da empresa substituir sua força de trabalho são maiores que suas próprias chances de encontrar um outro emprego — pelo menos nas condições que não sejam caracterizadas por extremos "acúmulos de demanda". Isso é válido, pelo menos nos casos em que a duplicação de papéis não é apenas uma eventualidade a ser considerada, mas parte já integrante da situação existente de vida. O melhor e mais conhecido exemplo dessa constelação é o duplo encargo de muitas mulheres, através da atividade profissional e suas tarefas domiciliares e familiares. Por isso, as donas de casa que atuam profissionalmente em geral só podem oferecer sua força de trabalho dentro de limites especiais e temporais muito estreitos. A mesma restrição de suas opções estratégicas no mercado de trabalho se produz junto aos agricultores com atividades secundárias e aos que trabalham em casa. As estratégias de oferta realmente disponíveis são limitadas também para os trabalhadores de mais idade — e não principalmente porque eles não estariam em condições qualitativas e quantitativas de maiores esforços físicos e psíquicos, mas sim porque, devido à sua proximidade temporal com o estágio da aposentadoria, eles já não têm maiores chances de traba-

lho para as quais valha a pena desenvolver estratégias individuais que envolvam um grau especial de empenho, esforço, e qualificação. Os papéis alternativos, atribuídos *fora* do mercado de trabalho, restringem as opções e as alternativas estratégicas, que poderiam ser desenvolvidas no mercado de trabalho. Em todos esses casos, a pobreza relativa em alternativas especiais para tais grupos, sua "vinculação" e "fixação" em termos de espaço, tempo e qualificação, conduz a que eles geralmente tenham que contentar-se com condições de trabalho especialmente precárias e salários especialmente baixos. Os mercados para o trabalho em tempo parcial para donas de casa (p. ex., no comércio varejista) são, mais uma vez, conhecidos exemplos disso. Com respeito à posição do lado da demanda, poder-se-ia falar do "poderio da demanda" ou de relações de extorsão quase monopolísticas que, de resto, são asseguradas pelo fato de que os atingidos estão objetiva e subjetivamente pouco dispostos à organização de um poder contrário e à atividade sindical (ver abaixo). O resultado final é que as desvantagens singulares de grupos da força de trabalho com determinadas características, como idade e deficiências, mas também o estudo nos jovens, a situação jurídica do estrangeiro, se refletem como vantagens especiais para a empresa, levando a que a tais grupos da força de trabalho possam, por exemplo, ser impostas tarefas ou remunerações "impensáveis" para "empregados normais".

Ainda é necessário explicar por que tais princípios não profissionais e adscritícios de classificação da oferta no mercado de trabalho, e o enrijecimento da diferenciação das chances de mercado entre grupos tipificados da força de trabalho, provocam tão pouca resistência por parte das "vítimas do mercado de trabalho": os que mais sofrem sob tais estruturas discriminatórias. Isso porque seria possível imaginar que os grupos pior situados buscassem mais intensamente superar sua posição estrategicamente desvantajosa de modo politicamente organizado, procurando assim aproximar seu *status* negativo segregado à situação de trabalhador "normal". O fato de que tal tendência não se produz, apesar de esperada a partir da "teoria das classes", está relacionado a uma rede de chances objetivas e disposições subjetivas para a ação, as quais também contribuem para o enrijecimento daquelas diferenças — além dos interesses estratégicos e dos modos de ação pelo lado da demanda e das representações dos interesses dos trabalhadores.

Inicialmente, para muitos membros desses grupos, sua "normalidade abalada", enquanto trabalhadores, e sua orientação no sentido de um papel alternativo, significam que o salário por eles recebido assume o caráter de uma "renda extra" temporária, com a qual eles não contam, ou não têm que contar, como fonte perma-

mente para sua subsistência. Exemplos para essa participação temporária no mercado de trabalho, pelo menos no plano das intenções, podemos encontrar na situação de mulheres jovens, que se orientam pela possibilidade de uma "pausa familiar"; na situação de trabalhadores de mais idade, que se preparam para sua futura existência como aposentados; na situação de operários estrangeiros, que intencionam voltar à sua pátria e lá reassumirem suas condições familiares e econômicas de vida; no caso dos agricultores com atividades assalariadas secundárias, que se apresentam no mercado de trabalho de modo sazonal, etc. Para os membros de tais grupos, é perfeitamente racional que aspectos como a estabilidade no emprego, carreira, mobilidade, renda e condições qualitativas de trabalho sejam menos urgentes que para trabalhadores "normais". Essa é a razão de sua avaliação, pelo lado da demanda, como excepcionalmente "pacientes" e "tolerantes". Com respeito à predisposição para organizar-se e para assumir conflitos, a orientação central em função de formas de existência externas ao mercado de trabalho significa que o empenho de energia e tempo, necessário para a luta coletiva por melhores condições de trabalho, parece ser objetivamente impossível e subjetivamente sem sentido, por não compensar, já que de qualquer modo se teria pouco tempo para desfrutar as eventuais conquistas. Nessa medida, também não surpreende que encontremos nesses grupos um baixo nível de sindicalização — mas aqui devemos considerar o possível efeito das estratégias "discriminantes" das próprias organizações sindicais. No plano organizacional, seus interesses são "pendurados" em comissões, departamentos, ou seccionais relativamente pouco significativas nos sindicatos (p. ex., para mulheres, jovens, estrangeiros, etc.), e que encontram-se relativamente isoladas frente às instâncias que formulam e reivindicam o "interesse geral" dos empregados ou do operariado. Trata-se então, não de "preconceitos tradicionais" que pudessem ser suprimidos por apelos à solidariedade ou pelo insistente esclarecimento, mas sim de orientações e modos de ação perfeitamente racionais, tanto pelo lado dos trabalhadores "normais", quanto pelo lado dos estigmatizados pela duplicação atribuída de papéis, provocando assim a *convergência* de situações estrategicamente já vantajosas com a prática favorecedora das organizações de representação dos interesses da força de trabalho.

VI. "Grupos vulneráveis" e a política estatal de mercado de trabalho

Poderíamos esperar que a política estatal, enquanto instância de dominação política democrática, externa ao mercado de

trabalho, disponha de possibilidades para não só enfraquecer, mas até mesmo efetivamente compensar o desequilíbrio global de poder entre os lados da oferta e da demanda, assim como as daí resultantes vantagens e desvantagens secundárias em grupos tipificados da força de trabalho. Apenas assim produzir-se-ia no mercado de trabalho aquela condição da liberdade contratual *material*, considerada condição para o funcionamento dos demais mercados. No entanto, projetando conseqüentemente essa possibilidade e as condições para sua realização, chega-se ao surpreendente resultado de que uma equalização conseqüente das opções estratégicas no mercado em ambos os lados, via instrumentos da política estatal, não significaria que as trocas entre trabalho e capital funcionariam sem interferência de fatores de poder, igualando as "armas" disponíveis a ambos os lados, mas sim que essa troca seria mais ou menos abruptamente interrompida. A eliminação do momento do poder e extorsão na relação de trocas entre o capital e o trabalho também eliminaria, no lado da demanda, os motivos para buscar qualquer troca. Se o empregador individual for tão forçosamente dependente do empregado individual como é o caso no sentido inverso, e se a força de trabalho individual puder optar por outras aplicações ou formas de subsistência, com a mesma facilidade de sua substituição por outra força de trabalho concorrente ou por máquinas, realmente desapareceria o elemento do poder superior da demanda no mercado, mas ao mesmo tempo desapareceria, exatamente por isso mesmo, a sua motivação para empregar a força de trabalho através de contratos de trabalho. Isso porque, em tais condições, o ponto de equilíbrio do salário seria provavelmente demasiadamente alto, para compensar o emprego da força de trabalho segundo critérios da racionalidade econômica empresarial. Parece paradoxal, mas o nivelamento conseqüente das vantagens de poder da demanda no mercado de trabalho, realmente o tornaria um "mercado", no sentido estrito do termo, mas ao mesmo tempo o paralisaria, pois a pelo menos uma de suas partes faltariam motivos para qualquer atuação nesse mercado. É precisamente aí que reside o dilema que aprisiona toda a política estatal (e também a sindical), que por um lado busca o nivelamento do diferencial de poder, mas por outro lado tem que temer que o sucesso nessa política provoque uma "desistência de contratações", mais ou menos ampla, pelo lado da demanda. Não se trata então aqui de questionar genericamente a disposição da política estatal para nivelar as relações de poder condicionadas pelo mercado de trabalho, e também não de caracterizar o problema como insolúvel, mas sim de formular a tese de que *exatamente quando* uma solução

é buscada e efetivamente praticada, é que surgem problemas decorrentes, insuportáveis tanto para os assim "favorecidos" quanto para os próprios interesses estatais. Para a política estatal (assim como para a política sindical), o problema se coloca então como uma questão de "otimização", na qual o desnível de poder, dominante no mercado de trabalho, não pode ser relegado e permanecer desregulado, tendo porém que ser tratado de modo que o mercado não desapareça junto com o desnível de poder.

Quais são então os instrumentos políticos disponíveis, que possam modificar e regular o diferencial de poder dominante no mercado de trabalho e as desvantagens daí decorrentes nas situações de mercado de determinados grupos, e ao mesmo tempo manter esse próprio diferencial de poder como base operativa dos negócios no "sistema do trabalho assalariado"? Voltemo-nos agora para uma classificação, sistematicamente fundamentada, desses instrumentos, que são combinados no esquema apresentado. A primeira dimensão é a diferenciação entre as estratégias da "exclusão" e da "incorporação", abrangendo "remanejamentos" recíprocos entre as contas A e D, por um lado, e as contas B e C pelo outro. Em segundo lugar, as intervenções políticas no mercado de trabalho podem ser diferenciadas segundo a aplicação de sanções positivas (*estímulos*) ou negativas (desvantagens ou *penalizações*). Finalmente, diferenciamos as estratégias no mercado de trabalho por sua referência ao lado da oferta ou ao da demanda.

Sistematização das possibilidades de intervenção política na situação ocupacional

		Sanções positivas	Sanções negativas
Exclusão	Demanda	1a	1b
	Oferta	1c	1d
Incorporação	Demanda	2a	2b
	Oferta	2b	2d

Exemplos:

- 1a — Antecipação de aposentadorias
- 1b — Proibição do trabalho infantil e do emprego de estrangeiros que imigraram ilegalmente
- 1c — Licença-maternidade, auxílio-natalidade, prêmios de retorno para estrangeiros, ajudas para o estabelecimento e sustento de autônomos

- 1d — Prolongação do ensino obrigatório, limitação dos pagamentos de aposentadorias para os aposentados com atividades remuneradas
- 2a — Subvenções aos custos salariais, regulamentação de jornadas curtas de trabalho
- 2b — Auxílios a deficientes, limitação de jornadas máximas de trabalho, estabilidade e proteção contra dispensas
- 2c — Treinamento em novas ocupações, aperfeiçoamento, ajudas para transferências de residência
- 2d — Rebaixamento do nível de vida considerado tolerável para os desempregados, suspensão da vigência de contratos coletivos

Como estratégias de exclusão na política social e na de mercado de trabalho (células 1a — 1d) entendemos o conjunto das leis, dos dispositivos e das medidas estatais que regulam as condições jurídicas ou de sustento dos indivíduos que não se encontrem nem desempregados nem ocupados, sempre que tais estratégias tenham a intenção de desafogar o lado da oferta no mercado de trabalho. Tais estratégias delineiam, no plano pessoal e temporal, o âmbito da não participação legítima no mercado de trabalho. Trata-se aqui de regras de exclusão na forma de proibições de contratação, ou da normatização de pretensões de garantias de sustento por parte de grupos da população, como donas de casa, doentes e aposentados. O sentido sócio-político dessas regulamentações consiste em, por um lado, inviabilizar aquelas condições de trabalho onde os desníveis de poder se manifestariam de modo extremo e inaceitável segundo as normas vigentes e, por outro lado, minorar relativamente a relação global de poder, aguçada pelo incremento na oferta de trabalho. A política, entretanto, não pode dirigir ao seu sabor a capacidade de absorção das instituições e dos modos de vida que são garantidos fora do mercado de trabalho. Seus limites resultam da "capacidade de abastecimento" material e institucional das instituições externas ao mercado, como a família, a escola, a seguridade social. Por meio da "exclusão" pode-se "eliminar organizacionalmente" as pressões no mercado de trabalho e os riscos no nível de emprego, mas apenas com dificuldades fiscais inicialmente crescentes e posteriormente insustentáveis, atingindo *ambos* os lados das despesas e das receitas dos orçamentos públicos. A alternativa largamente mais vantajosa, segundo esse critério orçamentário, é a dos orçamentos familiares, que por isso são vistos como a "forma de acomodação" ideal para mulheres, jovens e idosos. A essa solução, entretanto, opõe-se o fato de que sem subvenções estatais maciças, sem investimentos prévios infra-estruturais e institucionais, o orçamento familiar, hoje, só poderia ser cogitado para tais funções em proporções demasiadamente limitadas. Re-

sumindo, pode ser dito que as estratégias tradicionais de exclusão via proteção do trabalho ou proteção social esgotam-se por motivos fiscais, em vista do volume crescentemente crítico dos riscos no mercado de trabalho hoje e no futuro previsível, e que os orçamentos familiares também se esgotam enquanto sustentáculos do provimento da subsistência fora das relações do mercado de trabalho, a não ser se forem reativados através de transferências maciças no bojo da política estatal de bem-estar (e mesmo assim contra consideráveis resistências políticas e culturais). A transferência de membros das contas B e C para a esfera da autonomia econômica (conta D) — em princípio imaginável como uma estratégia de redução da pressão da oferta no mercado de trabalho — é limitada pela reduzida capacidade de absorção desse setor (ou pela pressão migratória lá já existente, p. ex., proveniente da agricultura!), e também só poderia ser ampliada através de consideráveis subsídios públicos. Desejando-se excluir do mercado de trabalho, e “tirar das ruas” as parcelas populacionais “relativamente excedentes”, de modo que os orçamentos públicos não fossem direta ou indiretamente sobrecarregados, então a solução se restringiria em recorrer a relações de trabalho forçado, “serviço de trabalho obrigatório”, custódia institucional, ou então ao desamparo abertamente assumido.

A probabilidade e a extensão da possibilidade da política estatal cair em tentação de lançar mão de tais soluções, que negam claramente a “liberdade” do trabalho remunerado, depende — entre outras — da capacidade de sustentação da segunda estratégia, de *incorporação* ativa da força de trabalho no seu mercado. Por estratégias de incorporação (células 2a — 2b) entendemos todas as medidas de política de mercado de trabalho, de política social e de política educacional, que tenham por objetivo modificar as condições da oferta no mercado de trabalho, de modo que sejam aumentadas suas chances, em si inexistentes, de estabelecer relações de emprego, ou de modo que sejam mantidas relações de trabalho que, sem isso, seriam dissolvidas. Tais estratégias de incorporação podem estar voltadas para a constituição qualitativa da capacidade de trabalho oferecida (educação, aperfeiçoamento, flexibilidade profissional), para a distribuição espacial da força de trabalho (fomento da mobilidade regional), para o preço efetivo da oferta (subsídios aos custos salariais), ou para as condições temporais do empenho do trabalho e, assim, para o volume do trabalho oferecido (fixação de jornadas máximas de trabalho). Nesse contexto, poderiam ser também mencionadas as regulamentações da proteção jurídica contra dispensas em determinados grupos de trabalhadores (principalmente na medida em que isso não seja compensado

pelo aumento direto ou indireto do risco de demissão em outros grupos da força de trabalho), assim como as medidas de humanização, que têm por objetivo a prevenção do desgaste precoce da força de trabalho, protegendo assim suas posições na oferta.

Na sua implementação operativa, entretanto, essas variações da estratégia de incorporação são caracterizadas por uma série de dificuldades singulares, independentemente do fato delas trabalharem com sanções positivas ou negativas, ou se referirem ao lado da oferta ou ao da demanda. Com respeito aos estímulos positivos sobre o lado da demanda (célula 2a), o seu efeito incorporador (*ex ante* e *ex post*) é altamente questionável, porque dificilmente pode ser assegurado que tais subvenções ao grau de ocupação sejam realmente usadas para gerar empregos *adicionais*, e não apenas “embolsadas” como prêmios para contratações de antemão já previstas. Não é muito mais otimista a avaliação do efeito incorporador das medidas dirigidas ao lado da demanda por meio de sanções negativas (2b). Isso evidencia-se no exemplo das determinações sobre gestantes, trabalhadores de mais idade, proteção do trabalho juvenil, no da obrigatoriedade de incorporação ocupacional de deficientes, e outras regulamentações que objetivam a manutenção da capacidade ou das relações de trabalho de grupos especialmente ameaçados da força de trabalho. Certamente, essas regulamentações restringem a liberdade empresarial na constituição das condições de trabalho e no encerramento de relações de trabalho, e em casos de transgressão ameaçam com penalizações e multas. Mesmo assim, dificilmente esse seria um modo de implementar efetivamente mandamentos empregatícios. A razão disso reside, por um lado, em que essas penalizações são arbitradas em um grau tão moderado (até mesmo uniforme, por causa da heterogeneidade das condições nas diferentes empresas), ao ponto de não gerarem qualquer pressão digna de menção para o cumprimento das normas, e por outro lado pelo empregador não estar impedido de sequer empregar aqueles trabalhadores que *estariam* especialmente protegidos. Dessa forma, as determinações de proteção para certos postos de trabalho ou para certas categorias da força de trabalho, que deveriam assegurar a qualidade ou a existência de suas relações de emprego, evidenciam-se como *desvantagens* efetivas, dificultando a constituição de tais postos de trabalho ou o emprego dessa força de trabalho. Trabalhadores com “direitos especiais” tornam-se pouco atrativos para o lado da demanda, e por isso o efeito de tais determinações é ambivalente.

Uma outra variação das estratégias de incorporação opera com estímulos positivos ao lado da oferta (2c). Aqui inserem-se especialmente as medidas para o fomento da formação profissional

individual e para a mobilidade regional. Os efeitos desejados deveriam ser atingidos por meio de vantagens materiais (ou compensação de desvantagens) temporárias. Questiona-se entretanto se o seu efeito motivacional é em geral suficientemente forte para estimular a disposição a uma maior flexibilidade e mobilidade; questiona-se ainda, se tais efeitos motivacionais atingiriam os grupos "certos" da força de trabalho: aqueles que com maior mobilidade e flexibilidade realmente poderiam melhorar suas chances de encontrar abrigo ou manter-se no mercado de trabalho. É compreensível que a experiência demonstre que os meios de fomento da formação e do aperfeiçoamento profissional sejam desproporcionalmente utilizados por pessoas relativamente menos afetadas pelos riscos de desemprego condicionados pela qualificação. Com referência à mobilidade espacial, a eficácia desse tipo de medida também se confronta com restrições, na medida em que os pesados custos materiais e imateriais, vinculados à dissolução de contextos locais de vida, dificilmente poderiam ser contrabalançados por subsídios e pagamentos compensatórios e, pelo outro lado, na medida em que esses custos são subjetivamente avaliados como insuperáveis, exatamente por parte daqueles que, em regiões agrárias estruturalmente enfraquecidas, têm motivos racionais e também econômicos para não deixarem o contexto local.

Já que as três variações da estratégia de incorporação até agora observadas (sanções positivas e negativas ao lado da demanda, e sanções positivas ao da oferta) têm que ser avaliadas como pouco eficazes e confiáveis, a acentuação desloca-se para a quarta variação restante: a da utilização de sanções negativas ao lado da oferta (2d). Trata-se aqui de exercer uma intensa "pressão incorporadora" sobre a força de trabalho verdadeiramente afetada pelos riscos de desemprego, através da ameaça real e legal de sanções negativas, para assim aumentar sua disposição a adequar-se às condições impostas pelo mercado de trabalho. Os instrumentos disponíveis, e que podem provocar tais resultados de modo perfeitamente confiável, são a redução do prazo e do montante dos pagamentos de auxílio-desemprego (ou respectivo seguro), uma regulamentação rigorosa do conceito de tolerabilidade na legislação trabalhista, uma suspensão das funções protetoras do direito coletivo do trabalho, um abrandamento das regras da proteção ao trabalho, e a estigmatização dos desempregados como "preguiçosos", principalmente na administração e na imprensa.

Ao usar essa última variação da estratégia de incorporação, a política estatal de mercado de trabalho abdica, entretanto, de sua qualidade enquanto uma política "autônoma", capaz de corrigir e balancear as relações de poder decorrentes do mercado, e se limita

a tão-só eliminar os obstáculos que se antepõem à imposição do poder de mercado. Com isso, ela se torna uma mera instância executiva de processos de adaptação adequados ao mercado, e renuncia expressamente à sua pretensão de neutralizar as relações gerais e especiais de poder, dominantes no mercado de trabalho.