

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS ECONÔMICAS**

**MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO JAPONÊS NO INÍCIO DO SÉC. XXI.**

**Monografia submetida ao Departamento de Ciências Econômicas para a obtenção de carga horária na disciplina CNM 5420 – Monografia.**

**Por:** José Fernando Lewinger

**Orientador:** Prof. Lauro Mattei

**Área de Pesquisa:** Economia do Trabalho

**Palavras-Chaves:**

- 1 - Mercado de trabalho
- 2 - Japão
- 3 - Globalização
- 4 - Trabalho atípico

**Florianópolis, julho de 2007**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS ECONÔMICAS**

**MUDANÇAS NO MERCADO DE TRABALHO JAPONÊS E ALTERAÇÕES NAS  
RELAÇÕES CONTRATUAIS JAPONESAS NO FINAL DO SEC. XX E INÍCIO DO  
XXI.**

A banca examinadora resolveu atribuir a nota 10 ao aluno José Fernando Lewinger na  
Disciplina CNM 5420 – Monografia, pela apresentação deste trabalho.

Banca Examinadora:

---

Prof. Dr. Lauro Mattei  
Presidente

---

Prof. Carmen Gelinski  
Membro

---

Prof. Idaleto Aued  
Membro

Este trabalho é dedicado a minha esposa e companheira Tomomi, exemplo mais bem acabado da paciência oriental, e ao meu filho Kaito, verdadeira luz na vida.

## **AGRADECIMENTOS**

Ao Prof. Lauro Mattei, pelo incentivo, pela dedicação e respeito com que me auxiliou neste trabalho.

A todas as pessoas que contribuíram, direta ou indiretamente, para que a conclusão deste curso se tornasse realidade.

## SUMÁRIO

<b>LISTA DE TABELAS.....</b>	<b>vii</b>
<b>LISTA DE FIGURAS.....</b>	<b>viii</b>
<b>RESUMO.....</b>	<b>ix</b>
<b>CAPITULO 1 – PROBLEMA DE PESQUISA.....</b>	<b>10</b>
<b>1.1 Introdução.....</b>	<b>10</b>
<b>1.2 Objetivos.....</b>	<b>11</b>
<i>1.2.1 Objetivo Geral.....</i>	<i>11</i>
<i>1.2.2 Objetivos Específicos.....</i>	<i>12</i>
<b>1.3 Metodologia.....</b>	<b>12</b>
<b>1.4 Estrutura da Monografia.....</b>	<b>13</b>
<b>CAPITULO 2 – TRANSFORMAÇÕES ECONÔMICAS DURANTE A 2ª METADE DO SÉCULO XX E INÍCIO DO SÉCULO XXI NOS PAÍSES CAPITALISTAS AVANÇADOS.....</b>	<b>14</b>
<b>2.1 Os Anos Dourados do Capitalismo.....</b>	<b>15</b>
<i>2.1.1 O padrão de acumulação fordista.....</i>	<i>18</i>
<i>2.1.2 A turbulenta transição na década de 1970.....</i>	<i>20</i>
<b>2.2 A fase de globalização econômica.....</b>	<b>23</b>
<i>2.2.1 A reestruturação do capital produtivo.....</i>	<i>24</i>
<i>2.2.2 Neoliberalismo, financeirização do capital e a redução do papel e autonomia do Estado.....</i>	<i>27</i>
<i>2.2.3 Conseqüências da globalização.....</i>	<i>29</i>
<b>CAPÍTULO 3: REFLEXOS DAS TRANSFORMAÇÕES ECONÔMICAS SOBRE O MUNDO DO TRABALHO DOS PAÍSES DE CAPITALISMO AVANÇADO....</b>	<b>31</b>
<b>3.1 O Contexto das mudanças.....</b>	<b>31</b>
<b>3.2 Conseqüências sobre o mundo do trabalho.....</b>	<b>38</b>
<i>3.2.1 A expansão do desemprego.....</i>	<i>38</i>
<i>3.2.2 Flexibilização das relações contratuais.....</i>	<i>43</i>
<i>3.2.3 Terceirização e outras tendências.....</i>	<i>48</i>
<b>CAPÍTULO 4: O MERCADO DE TRABALHO JAPONÊS: FORMAÇÃO, RELAÇÕES CONTRATUAIS E ARRANJOS INSTITUCIONAIS.....</b>	<b>52</b>

<b>4.1 Evolução da estrutura produtiva e formação do mercado de trabalho japonês..</b>	<b>53</b>
4.1.1 <i>O início da industrialização</i> .....	53
4.1.2 <i>Guerras e a fase do crescimento acelerado</i> .....	56
4.1.3 <i>A crise do petróleo e o ajuste produtivo no Japão</i> .....	63
4.1.4 <i>Da bolha econômica aos dias atuais</i> .....	67
<b>4.2 Relações de emprego e conseqüências sobre a estrutura do mercado de trabalho</b> .....	<b>69</b>
4.2.1 <i>O Sistema de Emprego Japonês e a relação contratual “regular”</i> .....	70
4.2.2 <i>As relações contratuais “não regulares” e o papel da mulher</i> .....	75
<b>4.3 Outros arranjos institucionais com influência sobre o mercado de trabalho</b> .....	<b>84</b>

<b>CAPÍTULO 5: TRANSFORMAÇÕES RECENTES NO MERCADO DE TRABALHO E JAPONÊS E NAS RELAÇÕES CONTRATUAIS E SEUS DESDOBRAMENTOS</b> .....	<b>86</b>
--	-----------

<b>5.1 Evolução geral da estrutura do mercado de trabalho japonês</b> .....	<b>86</b>
5.1.1 <i>Aspectos demográficos</i> .....	86
5.1.2 <i>Força de trabalho</i> .....	88
5.1.2.1 <i>Distribuição setorial da força de trabalho</i> .....	91
<b>5.2 Flexibilização do mercado de trabalho e suas conseqüências</b> .....	<b>97</b>
5.2.1 <i>Aumento das formas não regulares de trabalho</i> .....	98
5.2.2 <i>Desemprego</i> .....	104
5.2.3 <i>Conseqüências negativas</i> .....	108

<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>112</b>
-----------------------------------	------------

<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	<b>115</b>
---	------------

## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela 1:</b> Estrutura ocupacional em países e anos selecionados (% do emprego total)...	35
<b>Tabela 2:</b> Taxas de desemprego padronizadas em países e anos selecionados (em %)....	40
<b>Tabela 3:</b> Composição do desemprego em países e anos selecionados (em %).....	40
<b>Tabela 4:</b> Porcentagem do emprego em tempo parcial no emprego total em países e anos selecionados.....	47
<b>Tabela 5:</b> Indicadores macroeconômicos selecionados. Japão, 1971-85.....	64
<b>Tabela 6:</b> Número absoluto e relativo de trabalhadores regulares e não regulares na população assalariada, total e por gênero. Japão, 2005.....	70
<b>Tabela 7:</b> Características e distinções entre os trabalhadores regulares e não regulares japoneses.....	77
<b>Tabela 8:</b> Estrutura etária e densidade da população em anos selecionados. Japão.....	87
<b>Tabela 9:</b> Evolução da PIA, força de trabalho por categoria, população fora da força de trabalho e taxa de desemprego, por gênero, em anos selecionados. Japão (em milhares).....	89
<b>Tabela 10:</b> Composição da população ocupada por condição de ocupação. Japão, 2002.....	91
<b>Tabela 11:</b> Evolução relativa dos grandes setores de atividade econômica por pessoal ocupado e participação no PIB em anos selecionados. Japão.....	92
<b>Tabela 12:</b> Distribuição absoluta e relativa pessoas empregadas por setores e ramos de atividade e gênero. Japão, 2005.....	94
<b>Tabela 13:</b> Distribuição e evolução da população ocupada por tipo de ocupação e gênero em anos selecionados. Japão.....	95
<b>Tabela 14:</b> Número de estabelecimentos comerciais e pessoas empregadas no setor privado. Japão, 1999 e 2004.....	96
<b>Tabela 15:</b> Cronologia da desregulamentação do trabalho temporário através de agências de emprego. Japão.....	100
<b>Tabela 16:</b> Variação absoluta e relativa das pessoas empregadas por modalidade de emprego. Japão, 1984 a 2005.....	101

## LISTA DE FIGURAS

<b>Figura 1:</b> Proporção dos trabalhadores em tempo parcial em relação ao total de trabalhadores assalariados. Países da OCDE selecionados, 1985-2000.....	78
<b>Figura 2:</b> Razão entre a remuneração por hora dos trabalhadores em tempo parcial em relação a dos trabalhadores em tempo integral. Países selecionados da OCDE, 1995.....	80
<b>Figura 3:</b> Variação na taxa de participação na força de trabalho por gênero e faixa etária. Japão, 1995 e 2005.....	90
<b>Figura 4:</b> Participação das firmas comerciais e da força de trabalho ocupada por escala de empresa. Japão, 2004.....	96
<b>Figura 5:</b> Evolução da participação do trabalho não regular total e em tempo parcial na força de trabalho ocupada. Japão, 1990-2005.....	102
<b>Figura 6:</b> Evolução da taxa de desemprego aberto e razão oferta de emprego/demanda por emprego. Japão, 1980-2005.....	105
<b>Figura 7:</b> Evolução da participação da renda do trabalho na renda nacional. Japão e área da OCDE, 1970-2005.....	110



## RESUMO

O processo de reestruturação capitalista resultante do esgotamento do modelo fordista observado a partir da década de 1970, aliado à redução do papel do Estado na regulação dos mercados e proteção dos direitos dos trabalhadores e em meio à intensificação do processo de globalização econômica, tiveram impactos profundos no mundo do trabalho dos países capitalistas avançados. A busca pela manutenção dos índices de rentabilidade pelas empresas, em um ambiente de adoção de políticas neoliberais, resultaram em um forte movimento de flexibilização dos mercados de trabalho. Assim, em diferentes graus nos diversos países, as principais consequências da alteração da forma de uso, ocupação e remuneração da força de trabalho foram o aumento do desemprego e o crescimento do número de trabalhadores com relações contratuais atípicas, estas quase sempre em condições piores daquelas dos trabalhadores ditos regulares. O mercado de trabalho japonês, embora tenha conseguido por mais de uma década sustentar níveis baixos de desemprego, passa a partir da década de 1990 a exibir não apenas um contingente maior de desempregados, mas também uma das maiores taxas de participação dos trabalhadores atípicos no total de trabalhadores assalariados entre os países industriais. Este relativo caráter refratário do mercado japonês é atribuído ao Sistema de Emprego Japonês, um conjunto de práticas e relações de trabalho constituídas no âmbito das empresas desde o período do pré-guerra e que essencialmente divide o mercado de trabalho entre trabalhadores regulares – que gozam de excelentes condições e benefícios, além de proteção no emprego – e não regulares, estes com condições quase sempre precárias e nível reduzido de proteção. A intensificação da desregulamentação do mercado de trabalho tem resultado em um aumento desta divisão no mundo do trabalho japonês, o que vem acentuando seu caráter precário.

Palavras-chave: Mercado de trabalho, Japão, Globalização, Trabalho atípico

## **CAPÍTULO 1: PROBLEMA DE PESQUISA**

### **1.1 Introdução**

O mundo do trabalho vem assistindo a fortes transformações nos métodos e dinâmicas de organização do trabalho desde as últimas décadas do século passado e início do século atual, as quais têm alterado não apenas o jogo de força entre os agentes sociais e institucionais que formam e influenciam o mercado de trabalho, mas também as próprias relações contratuais entre seus diversos atores.

Tais transformações podem ser entendidas como efeitos colaterais das profundas mudanças resultantes do final do período que ficou conhecido como os “Anos Dourados” do capitalismo, quando a economia mundial cresceu a taxas bastante elevadas e os Estados adotaram políticas econômicas keynesianas e sociais visando o bem estar da sociedade. Com a crise e o esgotamento deste padrão de acumulação no início da década de 1970, a desconstrução da ordem monetária internacional que vigorou no pós-guerra, e a crise fiscal dos Estados, observa-se um rompimento das políticas macroeconômicas que visavam o pleno emprego. Isto ocorre simultaneamente a grandes avanços tecnológicos e a uma reestruturação do processo produtivo das economias industriais. Tal processo foi acompanhado de desregulação dos mercados financeiros e cambial, e de maior mobilidade do capital entre os países – em consonância com as políticas neoliberais adotadas pelos Estados - o que levou a uma mudança no padrão de acumulação, com o capital financeiro passando a predominar sobre o capital produtivo. A resultante intensificação da internacionalização do capital, que vem ocorrendo desde a década de 1980, tem causado profundas mudanças nas formas de relações laborais, tanto no nível de sua divisão internacional quanto no nível da produção e, via de regra, levado a um maior desemprego e a precarização das condições de trabalho.

Contudo, conforme apontam Tavares e Fiori (1996), as diversas economias industriais reagiram de forma distinta: enquanto a grande maioria dos países da OCDE padeceu ao adotar o “modelo liberal”, países de “capitalismo organizado”, como o Japão, apresentaram respostas bem-sucedidas em termos de reestruturação industrial e tecnológica,

conseguindo retardar, pelo menos até a década de 1990, o processo de flexibilização do mercado de trabalho observado em escala mundial.

No Japão, atualmente, muitas das instituições consideradas como os pilares de sustentação da expansão econômica japonesa no pós-guerra - e mais especificamente, a estrutura do mercado de trabalho e as relações trabalhistas e contratuais - vêm sofrendo pressões para que se tornem mais orientadas ao mercado. O mercado de trabalho japonês, que ainda apresenta algumas características típicas como relações contratuais de longo prazo, atribuições e cargos flexíveis internos à firma, sistema de pagamento por bônus, salários baseados em senioridade, etc., vem, ainda que devagar, incorporando formas contratuais mais típicas daquelas utilizadas por países ocidentais, como as observadas nos EUA e na Europa, na medida em que as empresas japonesas em dificuldades são pressionadas a reduzir seus custos e adequar seus processos produtivos, tornando-os mais eficientes, frente ao ambiente mais globalizado. Grandes empresas, forçadas a reduzir seus encargos trabalhistas, têm reduzido seus quadros de funcionários através de incentivos à aposentadoria precoce, com maior ênfase na utilização de políticas de salários e promoções atrelados ao desempenho dos funcionários, ou até mesmo lançando mão de expedientes que vão desde a migração da produção para fora do país até o exercício de pressões para alterações na legislação trabalhista e previdenciária.

Diante deste cenário no mercado de trabalho japonês, este estudo pretende analisar com maior acuidade as mudanças em curso no mercado de trabalho japonês nas últimas décadas, tentando entender as principais alterações nas relações contratuais entre os diversos atores sociais.

## **1.2 Objetivos**

### *1.2.1 Objetivo Geral*

O objetivo geral deste trabalho é analisar as mudanças no mercado de trabalho no Japão a partir da emergência do padrão de acumulação flexível.

### *1.2.2 Objetivos Específicos*

- a) Descrever o processo histórico e as transformações no mundo do trabalho induzidas pela reestruturação produtiva que levaram à formação de um padrão de acumulação flexível, especialmente após a expansão do fenômeno da globalização;
- b) Caracterizar a formação do mercado de trabalho japonês moderno, ressaltando suas estruturas e instituições, assim como as diversas modalidades de relações contratuais;
- c) Analisar as recentes alterações nas relações contratuais no mercado de trabalho japonês, especialmente aquelas relativas à flexibilização, terceirização e outras formas de contratações.

### **1.3 Metodologia**

Neste estudo - que tem como foco a investigação e análise da forma como vêm ocorrendo as transformações no mercado de trabalho e nas relações contratuais japonesas – é utilizada uma abordagem descritivo-quantitativa. Primeiramente, com base na literatura especializada, tais transformações serão analisadas à luz de evoluções históricas ocorridas no sistema capitalista, da passagem do fordismo para o toyotismo e sua intensificação com a globalização.

Após essa etapa serão apresentadas as formas como este processo vem se dando no caso japonês. A formação do mercado de trabalho japonês e suas características estruturais e institucionais são analisadas também sob uma perspectiva histórica. As transformações recentes do mercado de trabalho japonês e das relações contratuais, contudo, dado o caráter de contemporaneidade do tema abordado - que não permite a observação do fenômeno sob um ponto de vista privilegiado de perspectiva histórica - são analisadas tanto empírica como teoricamente.

A parte empírica é desenvolvida tomando-se como referência os dados apresentados pelo Bureau de Estatística do Ministério de Assuntos Internos e Comunicações do Japão em

seus relatórios de Levantamento da Força de Trabalho, Pesquisa do Estado do Emprego e outros, assim como pela OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico). Já a parte teórica se utiliza em grande medida de artigos e *papers* que apresentam explicações para os fenômenos sob óticas distintas, abordadas a fim de complementação da análise.

#### **1.4 Estrutura da Monografia**

A monografia foi estruturada em cinco capítulos e inclui também as considerações finais e as referências bibliográficas. O capítulo 1 introduz o problema de pesquisa, objetivos, e a forma como estes serão abordados no decorrer do trabalho.

O capítulo 2 apresenta uma revisão bibliográfica e uma análise das transformações econômicas nos países capitalistas avançados a partir da segunda metade do séc. XX, em particular a causas estruturais e os fatores conjunturais subjacentes à crise do padrão de produção fordista na década de 1970, que levaram ao surgimento de um novo padrão de acumulação flexível, em meio a uma intensificação do processo de globalização econômica.

O capítulo 3 se aprofunda sobre as conseqüências destas transformações no mundo do trabalho dos países capitalistas avançados, buscando compreender seus efeitos em termos das alterações nas formas de relações contratuais e algumas de suas conseqüências mais visíveis como o aumento do desemprego, terceirização e precarização do trabalho.

A seguir, o capítulo 4 trata do caso específico do Japão, abordando sua evolução produtiva e a formação das instituições e estrutura de seu mercado de trabalho moderno. A seguir, procede-se à apresentação do sistema de emprego que dá origem às diversas formas de relações contratuais do mercado de trabalho japonês, tanto as regulares como as atípicas.

O capítulo 5 trata das transformações recentes do mercado de trabalho japonês. Aborda a evolução de fatores importantes que caracterizam a estrutura da força de trabalho japonesa, como o perfil demográfico e a estrutura setorial e ocupacional, e destaca as mudanças ocorridas no âmbito das relações contratuais, apontando também as conseqüências desta evolução para os trabalhadores e sociedade japonesa em geral

O trabalho é então encerrado com as Considerações Finais e as Referências Bibliográficas.

## **CAPÍTULO 2: TRANSFORMAÇÕES ECONÔMICAS DURANTE A 2ª METADE DO SÉCULO XX E INÍCIO DO SÉCULO XXI NOS PAÍSES CAPITALISTAS AVANÇADOS**

A segunda metade do século XX foi marcada por fortes transformações econômicas e sociais nos países capitalistas avançados. Caracterizada por períodos distintos, seus desdobramentos terminaram por acentuar a ampliação do mercado mundial e dar um novo molde aos padrões de produção e acumulação, às políticas de emprego<sup>1</sup> e à organização do trabalho. Em retrospecto, talvez a expressão mais visível destas transformações tenha sido a aceleração da internacionalização do capital, atualmente chamada de “onda de globalização”, e suas conseqüências sobre o mundo do trabalho. Esta intensificação nas relações comerciais e financeiras entre os países e o aumento da transnacionalização das empresas - caracterizada pela maior mobilidade do capital financeiro e produtivo e, em menor escala, do trabalho – tem levado a alterações nas políticas econômicas e de emprego dos países industrializados e a profundas mudanças nas formas de relações laborais, tanto no nível de sua divisão internacional quanto no nível da produção.

Este capítulo procura evidenciar as causas subjacentes a estas mudanças econômicas e caracterizar as conseqüências que estas imprimiram aos países industriais desenvolvidos, tendo como pano de fundo a emergência do ideário neoliberal, o aprofundamento da internacionalização do mercado mundial e a redução do papel do chamado Estado de Bem Estar Social. A primeira parte caracteriza o período mais distinto na evolução do capitalismo a partir do segundo pós-guerra, conhecido como “os Anos Dourados”, e apresenta as causas estruturais e os fatores de ordem conjuntural que se aglutinaram para provocar o esgotamento do padrão de produção e do sistema de acumulação capitalista típico deste período. Discute-se, a seguir, como se deu a reestruturação do capital produtivo nos países desenvolvidos à luz da chamada 3ª Revolução Industrial, da ressurgência dos ideais liberais e em meio à intensificação do movimento de globalização financeira.

---

<sup>1</sup> Entende-se por políticas de emprego um conjunto articulado de políticas de regulação econômica, de fomento ao crescimento econômico, de regulação do mercado de trabalho, de políticas de proteção social, de políticas salariais, entre outros, que em diferentes países de capitalismo avançado passaram a atuar na mediação das relações entre capital e trabalho (GIMENEZ, 2001).

## 2.1 Os Anos Dourados do Capitalismo

O período de cerca de 30 anos que teve início logo após o final da 2ª Guerra Mundial - e que ficou conhecido como “os Anos Dourados do Capitalismo” - foi marcado por um dinamismo econômico sem precedentes e pela incorporação social entre os países capitalistas avançados. Tendo por base um modelo que combinava um intenso planejamento econômico estatal a mecanismos de mercado, uma definição dos mecanismos de funcionamento do sistema financeiro internacional, e tendo como base um padrão de produção fordista<sup>2</sup> e um regime de acumulação sustentado pela produção em massa de bens de consumo durável, as sociedades capitalistas avançadas registraram elevadas taxas de crescimento do produto, renda per capita, produtividade do trabalho, e uma situação de quase pleno emprego, assim como um grande avanço na conquista dos direitos trabalhistas.

Este período contrasta fortemente com as condições observadas a partir de meados dos anos de 1970 nas nações capitalistas: estagnação e baixo crescimento econômico, e aumento do desemprego (ou subemprego e de precarização das condições de trabalho) em meio a políticas de emprego de cunho neoliberal. De fato, os trinta anos gloriosos do capitalismo são considerados como um período de exceção na história do capitalismo quanto ao desenvolvimento econômico e à incorporação social nos países avançados, com o Estado mediando as relações capital-trabalho.

Conforme aponta Almeida (2003), houve três grandes fatores decisivos que atuaram em conjunto para possibilitar o surgimento das condições observadas no período dos Anos Dourados: o maior papel exercido pelos Estados Nacionais e um compromisso político para com o pleno emprego e o crescimento econômico; o compromisso para a constituição de uma ordem econômica-monetária internacional com vistas a promover o maior comércio entre os países, sob regras estáveis, e que se concretizou através da realização do Acordo de Bretton Woods<sup>3</sup>; e o papel da esquerda e

---

<sup>2</sup> Mais do que um processo de produção em massa e método taylorista de gestão, autores como Boyer entendem o fordismo de uma forma mais abrangente, como um período que marca uma determinada fase de desenvolvimento do capitalismo em países de centro (BOYER *apud* FERREIRA, 1993).

<sup>3</sup> Conferência de Bretton Woods é o nome pelo qual ficou conhecida a Conferência Monetária e Financeira das Nações Unidas, realizada em julho de 1944, em Bretton Woods, New Hampshire, EUA, com

dos sindicatos, que fez com que a remodelação do capital fosse acompanhada pela elevação do poder de barganha e nível de vida dos assalariados.

Quanto ao primeiro fator, o papel e grau de intervenção dos Estados na economia e na regulação social se acentuaram no pós-guerra, consequência da crise do Estado liberal (exacerbada pelos efeitos da pauperização causada pela depressão econômica dos anos 1930 e pelos esforços de guerra nos anos 1940) e do avanço do poder do trabalho nos anos subsequentes. Compromissados com o pleno emprego, os Estados tiveram suas funções e estruturas ampliadas e desenvolveram mecanismos de regulação econômica, adotando políticas anticíclicas keynesianas e políticas fiscais que criavam demanda incentivadora de investimento, imprimindo dinamismo à economia em períodos de crise<sup>4</sup>. Aliado a isso, a recuperação da capacidade de arrecadação dos Estados - como resultado do próprio ciclo expansivo - possibilitou a expansão contínua dos gastos públicos (MATTOS, 1998) e a implementação de políticas de proteção social e de bem-estar, com transferência de renda para famílias carentes, inativos e desempregados. Os Estados passaram também a atuar como entes intermediadores nas negociações coletivas de trabalho. O nível de emprego público também recebeu um forte impulso, não mais apenas nas áreas de defesa, transportes e comunicações. Nesse período, os Estados adquirem uma face de cunho predominante desenvolvimentista e social<sup>5</sup>, voltado às áreas de educação, saúde e assistência social. Conforme assinala Gimenez, a enorme expansão produtiva do período e as “políticas de geração de empregos fora da esfera tipicamente capitalista de acumulação [...] fomentaram um processo crescente de ‘desmercantilização do trabalho’”(GIMENEZ, 2001, p. 33).

O compromisso internacional, firmado em Bretton Woods, foi uma iniciativa para a construção de uma ordem mundial visando o restabelecimento do comércio

---

representantes de 44 países, para planejar a estabilização da economia internacional e das moedas nacionais prejudicadas pela 2ª Guerra Mundial.

<sup>4</sup> Gorender (1997) sustenta que a ênfase keynesiana na demanda era propícia à implementação do regime fordista de produção em massa, o qual seria inviável se não tivesse correspondência em uma demanda também massificada. Essa demanda adequava-se ao tipo de oferta fordista “a tal ponto que a orientação keynesiana tem sido considerada essencial à caracterização da fase fordista do capitalismo” (p.3).

<sup>5</sup> Esta interpretação é bastante controversa. Antunes (2002, pg. 36-8), por exemplo, baseando-se em conclusões de Bihr, afirma que o sistema de “compromisso” e de “regulação” das relações entre capital e trabalho, promovido pelo Estado, era ilusório, dado que o Estado aparentava ser arbitral, mas “de fato zelava pelos interesses gerais do capital, cuidando de sua implementação e aceitação pelas entidades representativas do capital e do trabalho”.



internacional em um ambiente econômico administrado, através da criação de instituições e de regras monetárias que garantissem a confiança na moeda-reserva, o ajustamento não deflacionário do balanço de pagamentos dos países, e o abastecimento de liquidez necessário pelo crescente volume de transações.

A adoção do padrão dólar-ouro como moeda de referência internacional e de controles sobre a mobilidade do capital, aliada à implementação do Plano Marshall<sup>6</sup> para revitalizar as economias devastadas pela guerra, propiciou um forte aquecimento na atividade econômica mundial, com recuperação da produção, renda, emprego e melhora no balanço de pagamentos dos países devastados, ao mesmo tempo em que tornou a moeda norte-americana hegemônica, passando a exercer a função de referência internacional de valor e de crédito para liquidez.

Contudo, a hegemonia do dólar e a recorrente expansão dos déficits anuais do balanço de pagamentos dos EUA<sup>7</sup> - que serviu como a maior fonte de injeção de liquidez internacional no período, aliadas à internacionalização das grandes empresas e bancos deste país em busca de ampliação de mercados, deram origem a um mercado de eurodólares através do estabelecimento de um mercado privado interbancário, sem controle dos bancos centrais, fazendo surgir uma economia de endividamento (CHESNAIS, 1996). O crescimento produtivo no pós-guerra se deu através de gastos financiados por dívidas, com a moeda creditícia, regulada pelo Estado, estimulando antecipadamente a produção e o consumo (ALMEIDA, 2003). A autora ainda ressalta que:

Esse movimento da moeda crédito teve papel positivo no círculo virtuoso da economia, pois os lucros e os salários permitiam o saldo das dívidas e a realização de novos créditos estava sempre atrelada à esfera produtiva (p. 53).

---

<sup>6</sup> O Plano Marshall, criado em 1947 pelos Estados Unidos e executado entre 1948-51, foi um programa de ajuda aos países destruídos pela 2ª Guerra Mundial, voltado à reconstrução e desenvolvimento da infraestrutura destes países. Abrangeu 16 países, e teve também como função deter o avanço do comunismo sobre os países da Europa Ocidental.

<sup>7</sup> Em função das diferentes prioridades de cada uma das regiões no pós-guerra, os EUA buscaram dar dinamismo ao comércio internacional e criar mercado para seus bens e serviços, enquanto que os países destruídos pela guerra procuraram reconstruir sua infra-estrutura e criar empregos, levando a um crescente déficit comercial norte-americano devido às desvalorizações das moedas européias frente ao dólar.

Mais tarde, com a intensificação do déficit comercial norte-americano, o arcabouço institucional resultante de Bretton Woods não mais consegue se sustentar, e surge um novo sistema desregulado, que tem como resultado a reprodução do capital predominantemente na esfera financeira (CHESNAIS, 1996).

### *2.1.1 O padrão de acumulação fordista*

Os Anos Dourados foram caracterizados por um padrão de acumulação e de produção que passou a ser conhecido como “fordista”, o qual se consolidou nos países capitalistas avançados a partir do pós-guerra. Tal padrão de acumulação proporcionou à economia internacional um longo período de crescimento sustentado, marcado por forte expansão do capital produtivo e principalmente pela incorporação dos trabalhadores ao consumo, com as economias destes países operando próximas ao nível do pleno emprego.

O padrão de acumulação fordista pode ser melhor compreendido como uma interação entre três aspectos fundamentais de seu funcionamento: o modelo de organização do trabalho, o regime de acumulação, e sua forma de regulação.

O modelo fordista de organização da produção caracterizou-se pela sua forma de racionalização do trabalho segundo as prescrições da organização científica do trabalho de Frederick Taylor. Esta preconizava uma profunda divisão e especialização de tarefas - visando eliminar os tempos mortos no processo de trabalho e atingir grandes volumes de produção a custos baixos, separação entre concepção e execução (FERREIRA, 1993), produção em massa de bens com elevado grau de padronização e uso de equipamentos altamente especializados, além de produção altamente verticalizada.

Este modelo de produção apresentava um padrão tecnológico baseado no petróleo barato como fonte de energia e privilegiava a elevada dotação de capital por pessoa ocupada e a substituição de produtos naturais por sintéticos, o que aumentava a produtividade. Como explica Suzigan (1989),

[...] este aumento de produtividade se refletia na maior competitividade das economias avançadas, o que impulsionava o comércio internacional de manufaturas e trazia estímulos adicionais em termos de economia de escala

que, por sua vez, intensificavam o crescimento, o aumento da produtividade e o progresso técnico. À medida que se intensificava a competição no mercado internacional, ampliava-se a internacionalização da produção industrial em busca de mão-de-obra mais barata e de novos mercados (p. 7).

Quanto ao padrão de acumulação, o modelo fordista apresentava um “ciclo virtuoso” dinâmico, isto é, sustentado, no qual a relação de barganha entre capital e trabalho possibilitava a obtenção de ganhos a ambos os lados. Se por um lado o capital obtinha ganhos de produtividade substanciais em função do uso de métodos fordista de organização da produção, os trabalhadores, com forte representatividade através de sindicatos, conseguiam obter ganhos de poder aquisitivo através do repasse de ganhos de produtividade aos salários. Por sua vez, tais aumentos reais de salário imprimiam um forte dinamismo ao setor de bens de consumo e impulsionavam a demanda agregada, o que levava a maiores investimentos em bens de capital, dinamizando este setor e gerando uma elevação na lucratividade e, assim, uma forte acumulação de capital (BOYER *apud* FERREIRA, 1993).

Em termos normativos, cabe notar que o padrão de acumulação fordista se sustentava sobre um modo de regulação com instituições jurídicas e políticas que davam condições à permanência do sistema. Os principais atores neste processo eram o Estado e as entidades sindicais, o primeiro atuando como intermediador nas relações capital-trabalho e como interventor, ao implementar políticas de cunho keynesiano visando o pleno emprego, e o segundo conquistando direito para os trabalhadores.

De fato, com a expansão da massa de trabalhadores na grande empresa e o crescimento do sindicalismo industrial, em meio à ameaça da Guerra Fria e ao avanço comunista, cresceu o poder de barganha dos trabalhadores, propiciando o desenvolvimento de uma “norma salarial fordista”. Esta, caracterizada pela instauração da negociação coletiva e por uma “contratualização” das relações de emprego, passou a garantir o poder de compra dos salários e a incorporação de ganhos de produtividade (AGLIETTA *apud* FERREIRA, 1993, p. 6). Além disso, com a atuação sindical junto ao Estado, conquistou-se uma regulação do trabalho em termos de remuneração, tempo de trabalho e contratação de mão-de-obra.

Em suma, esta configuração única das forças no jogo de poder entre capital e trabalho propiciou uma dinâmica virtuosa de forte acumulação de capital, por um lado, e

aumento do poder de compra dos trabalhadores, por outro. Conforme nota Ferreira (1993, p. 6), este foi um período em que “a produção em massa tinha como contrapartida a massificação do consumo”, e levou a uma crescente oligopolização na produção industrial.

### *2.1.2 A turbulenta transição na década de 1970*

Por volta do final dos anos de 1960 e início dos anos de 1970, o ciclo expansivo no capitalismo avançado, marcado pela fase de forte acumulação de capital que caracterizou os Anos Dourados, começa a dar sinais de enfraquecimento e superação. Embora os diversos fatores que levaram à crise e seus graus de intensidade sejam ainda alvos de debates, o estancamento econômico, a intensificação da luta de classes (ANTUNES, 2002) e a desestruturação do arcabouço institucional do sistema financeiro internacional criado no pós-guerra (MATTOS, 1998) aparecem como causas centrais. Estes fatores foram tanto de ordem estrutural como conjuntural, com estes últimos, muitas vezes reflexo dos próprios problemas estruturais inerentes ao padrão de acumulação fordista, contribuindo para acelerar a crise.

No tocante aos fatores estruturais, Antunes (2002) aponta que o esgotamento deste ciclo de acumulação reflete uma crise estrutural do capital resultante da queda da lucratividade das empresas em função do excesso de capacidade e de produção do setor manufatureiro internacional. De fato, a produção industrial dos países desenvolvidos havia crescido acentuadamente na década de 1950, nos EUA, e na década de 1960, na Europa e no Japão - consequência do sucesso do Plano Marshall e do compromisso internacional firmado em Bretton Woods - a tal ponto que os países reconstruídos se tornaram fortes concorrentes frente aos EUA no comércio mundial. Este excesso de capacidade de produção, em meio a um enfraquecimento da capacidade dinâmica do progresso técnico, contudo, não foi acompanhado por um aumento no consumo: as economias avançadas, após o período de recuperação (*catching up*), haviam entrado em um processo de saturação do consumo de produtos industriais, tais como bens duráveis e automóveis, responsáveis por imputar dinamismo ao crescimento, e o padrão de acumulação fordista não se mostrou flexível para reagir à maior queda dos níveis de

consumo. Aliado a isso, a saturação dos mercados internos destes países e o relativo esgotamento das oportunidades de investimento abertas pela reconstrução europeia e japonesa deram impulso a um *drive* exportador, intensificando a concorrência internacional, com as empresas transnacionais se expandindo em direção à periferia europeia e à América Latina.

Por outro lado, a intensificação das lutas sociais nos anos de 1960, com a revolta dos trabalhadores contra os métodos taylorista-fordista de produção e a exigência de um controle social da produção e dos meios materiais do processo produtivo, também constituiu um papel central na crise. Tais manifestações tomaram a forma de boicotes e resistência ao trabalho através de absenteísmo, alto nível de *turnover*, greves, etc. Este maior poder dos trabalhadores, embora tenha proporcionado conquistas salariais, acabou por contribuir para a queda dos níveis de rentabilidade das empresas em função do encarecimento da mão-de-obra – em meio a um ambiente de rigidez à redução dos salários e de queda de produtividade das empresas<sup>8</sup>. Isto gerou o aparecimento de pressões protecionistas, reduzindo a intensidade do comércio internacional e seu papel dinamizador de crescimento. (ANTUNES, 2002; SUZIGAN, 1989).

A crise estrutural foi intensificada por uma onda de choques, em parte reflexo desta mesma crise estrutural, que acabou por minar os compromissos políticos estabelecidos no pós-guerra e a ordem internacional construída a partir de Bretton Woods. Choques econômicos, dentre os quais as pressões inflacionárias do início dos anos de 1970, com fortes altas nos preços das matérias primas, particularmente do petróleo, provocaram de imediato uma queda na produção e no consumo, contribuindo para agravar ainda mais os níveis de rentabilidade das empresas. Ainda, o crescente déficit do balanço de pagamentos dos EUA e a ameaça à conversibilidade de dólares em ouro levaram ao rompimento, pelo governo dos EUA, do padrão dólar-ouro em 1971, dando origem ao padrão dólar e ao abandono do câmbio fixo em 1973.

A instabilidade da economia mundial na década de 1970, decorrente da crise do padrão monetário internacional, levou à adoção, por parte dos Estados Unidos, de uma política macroeconômica de ajustes visando equilíbrios automáticos da balança

---

<sup>8</sup> Esta interpretação, conhecida como *profit squeeze* (compressão dos lucros), foi contestada por vários autores (MATTOS, 1998).

comercial e de pagamentos e que se mostrou contraditória, acabando por gerar movimentos de *stop and go* nas políticas econômicas nacionais dos países integrados ao mercado financeiro internacional e uma tendência à estagflação (TAVARES e FIORI, 1996). O baixo crescimento, aliado à desvinculação do dólar ao ouro, à flutuação do câmbio e ao aumento das taxas de juros no final da década de 1970, reverteu o processo de liquidez internacional e o ciclo expansivo, favorecendo a reprodução do capital na esfera financeira em detrimento da produtiva, tornando caros os investimentos públicos e privados (com repercussões negativas para a geração de emprego).

Ainda, a queda dos índices de rentabilidade das empresas e a reversão das expectativas de crescimento econômico sustentado acabaram por minar o mecanismo de garantia de salários reais crescentes estabelecidos nas negociações coletivas entre os oligopólios e os sindicatos, com muitos acordos coletivos não mais sendo renovados. Nesse momento, segundo Mattos (1998, p. 17), os salários “deixaram de ser vistos como fonte de demanda global e passaram a ser encarados como custo pelas empresas”.

Outra importante conseqüência desta crise foi o aumento das pressões sobre o compromisso com o pleno emprego e sobre as políticas de bem estar social adotadas pelos Estados, uma vez que o menor crescimento econômico e a elevação do desemprego pressionaram o aparato de proteção social em termos de um aumento na demanda por auxílios governamentais e levaram a maiores dificuldades de financiamento dos déficits públicos (GIMENEZ, 2001). Como resume Mattos (1998, p. 18), “a deterioração das entidades, convenções, e dos arranjos institucionais criados ao longo da Era Dourada podem ser inseridos no marco mais geral de abandono gradativo das idéias de planejamento e coordenação”.

A decisão unilateral dos EUA, em 1979, de aumentar as taxas de juros para fortalecer sua moeda<sup>9</sup>, marca o final da ordem internacional sob a qual o capitalismo teve seu crescimento mais duradouro e virtuoso.

## 2.2 A fase de globalização econômica

---

<sup>9</sup> Tavares e Fiori (1996) afirmam que reafirmação da hegemonia americana se deu no plano da diplomacia do dólar, com o rompimento do Acordo de Bretton Woods e, mais tarde, com a forte elevação da taxa de juros.

A partir do início da década de 1980 intensifica-se o processo de mundialização das economias através de uma crescente desregulamentação e integração dos mercados internacionais, sejam eles financeiros, de bens ou de trabalho. Este fenômeno de internacionalização das relações econômicas, ou globalização, nada tem de novo, a não ser o grau em que passa a afetar as economias nas últimas décadas do século XX. Conforme afirma Gorender (1997, p. 311), a globalização é apenas um novo nome dado ao “antigo processo de internacionalização ou de criação do mercado mundial nascido com o próprio capitalismo”. Não há na verdade uma alteração na essência do modo de produção capitalista, uma vez que seu caráter mundial foi meramente reforçado, fazendo com que suas “leis intrínsecas manifestem-se, por isso mesmo, com maior intensidade, determinando a mercantilização e a financeirização de todas as relações econômicas e sociais”. Esta é uma fase cujo processo não apenas ainda se encontra em andamento, mas que vem se intensificando à medida que os governos dos países passam a adotar (forçadamente ou não) políticas de cunho neoliberal.

A intensificação da internacionalização do capital aparece como uma das principais conseqüências da crise do padrão de acumulação fordista, que acabou por fazer ruir os compromissos políticos firmados no pós-guerra e a ordem internacional construída a partir de Bretton Woods nos países capitalistas avançados. Na realidade, o aprofundamento da internacionalização é uma resposta dada pelo capital para resolver a crise de produtividade decorrente do esgotamento do padrão de acumulação anterior. A busca por formas de superação deste impasse passa pela abertura e desregulamentação dos mercados internacionais – resultando em uma maior mobilidade do capital e em um crescente processo de financeirização, e com as empresas utilizando-se das novas tecnologias organizacionais, de transportes e de comunicações para concorrer entre si e conquistar mercados, ao mesmo tempo em que assumem características de empresas transnacionais.

Para Coutinho (1992), esta nova fase de aprofundamento da internacionalização tem como algumas de suas principais características (i) uma forte interconexão entre os mercados de câmbio, financeiros e de investimentos que acelerou o processo de “interpenetração patrimonial entre as grandes burguesias industriais e financeiras das

principais economias capitalistas” e ao mesmo tempo aumentou a dependência entre os países; (ii) a intensificação do processo de concentração econômica entre algumas poucas empresas oligopolistas em uma ampla gama de setores, as quais se internacionalizaram e formaram verdadeiros oligopólios globais; e (iii) a utilização das novas e sofisticadas tecnologias de informação e de comunicação pelas grandes empresas, estruturadas como redes globais, o que permitiu que os produtos se tornassem resultado de diferentes operações realizadas em regiões ou países distintos, porém vinculadas através da telemática. Isto permitiu que as empresas multinacionais – ou transnacionais – concentrassem suas operações nos locais mais propícios em termos de custos e de mercado.

Além destes elementos, cabe destacar também que esta aceleração do movimento de globalização tem ocorrido em meio à reestruturação do capital produtivo, ao ressurgimento dos ideais liberais (agora chamados de neoliberalismo) e à crise de regulação dos Estados. Tais aspectos serão analisados mais profundamente nas próximas seções.

### *2.2.1 A reestruturação do capital produtivo*

Como resposta à crise do modelo fordista de produção e acumulação, e em meio a uma maior concorrência intercapitalista, as empresas dos países capitalistas avançados, visando inverter a tendência de queda de rentabilidade e recuperar o ciclo reprodutivo do capital, deram início (ou intensificaram) a um processo de reestruturação do setor produtivo. Este fundamentalmente procurou recuperar ou manter o dinamismo da indústria frente ao desafio da maior competitividade internacional e, para autores como Antunes (2002), “repor o projeto de dominação societal, que havia sido abalado pela confrontação e conflitualidade do trabalho” (p.47).

Esta reestruturação foi possibilitada por um novo padrão de crescimento, calcado em uma nova base tecnológica. O processo produtivo de padrão tecnológico elétrico-mecânico, característico da fase fordista, foi integrado a um novo padrão tecnológico eletrônico. A utilização de máquinas com uma base tecnológica eletrônica comum, de forte conteúdo eletrônico e, portanto, com capacidades de ajuste flexível e rápido,



permitiu às empresas uma produção tanto integrada como flexível, que o padrão tecnológico característico do sistema de produção fordista não era capaz de oferecer (longo período para a adaptação das máquinas dedicadas - ou sua substituição). Tal evolução deu uma forte dinâmica às áreas de microeletrônica, processamento e transmissão de dados, equipamentos e sistemas de automação flexível de manufatura, novos materiais, etc., possibilitando também o surgimento de novas técnicas gerenciais e novas formas de organização industrial e estratégias de mercado. (SUZIGAN, 1989; COUTINHO, 1992).

A emergência deste novo padrão tecnológico ficou conhecida como Terceira Revolução Industrial, e suas transformações não se limitaram à indústria, mas se difundiram para toda a sociedade e economia.

No âmbito das fábricas, as transformações se deram, basicamente, no arranjo produtivo-organizacional com vistas à redução dos vários tipos de desperdícios inerentes à produção, como aqueles relacionados à superprodução, tempo de espera, transporte, processamento, estoque, e tempo de movimentação dos trabalhadores (COSTA, 2000). Embora tenham sido várias as experiências organizacionais no sistema de produção dito enxuto ou flexível, a forma de organização do trabalho que teve maior repercussão foi aquela que passou a ser conhecida como toyotismo, da empresa automobilística japonesa Toyota, e que mais tarde se disseminou para outros setores e países.

Tal forma de organização do trabalho tem como elementos fundamentais a produção fortemente associada à demanda, o que se reflete em uma produção variada, bastante heterogênea e mais individualizada, baseada em economias de escopo, e com equipes de trabalho (células de produção) polivalentes, encarregadas de um conjunto de tarefas e com margem decisória para estabelecer seu cronograma, tendo em vista a meta fixada pela gerência. Utilizam técnicas tais como o *kanban* e o *just-in-time* (fornecimento do insumo necessário no momento e quantidade adequada – tanto externo como dentro da própria fábrica, entre as diversas seções ou equipes de trabalho) para o melhor aproveitamento possível do tempo de produção e redução de desperdícios com estoques. Outra característica importante é a estrutura horizontalizada das empresas do complexo produtivo, a qual possibilita que a montadora (ou fábrica principal) se concentre em sua especialidade, terceirizando atividades que não sejam de sua

competência central, em oposição ao método fordista de concentrar todas as etapas do processo produtivo. Isto faz com que toda a rede de fornecedores de insumos seja também forçada a adotar os métodos e procedimentos da organização de produção flexível (ANTUNES, 2002; GORENDER, 1997).

Os novos processos produtivos e organizacionais oriundos do novo padrão tecnológico, aliado aos maiores investimentos em tecnologia, propiciaram um forte aumento na produtividade dos trabalhadores, com prejuízo para os níveis de emprego<sup>10</sup>.

Embora o padrão de produção e o modelo de acumulação capitalista característico dos Anos de Ouro do capitalismo tenham atingido seus limites na década de 1970 - como resultado da aglutinação de fatores estruturais e de ordem conjuntural, o modo de produção capitalista não foi enfraquecido. Para Antunes (2002, p. 36), embora tenha sido implementado um amplo processo de reestruturação do capital no sentido de recuperar seu ciclo reprodutivo, isto se deu somente a um grau superficial, buscando obter novamente os níveis de acumulação dos Anos Dourados, porém sem “transformar os pilares essenciais do modo de produção capitalista”.

### *2.2.2 Neoliberalismo, financeirização do capital e a redução do papel e autonomia do Estado*

Em meio a essas transformações e com o aumento das taxas de desemprego a partir do início dos anos de 1970, o consenso keynesiano de emprego – que servia de base às políticas públicas que procuravam reduzir o desemprego via estímulo da demanda efetiva - começou a ser questionado, e as antigas teorias de desemprego embasadas em princípios marginalistas voltaram à cena. Kucera (1998) nota que além do aumento do desemprego e sua persistência nas economias avançadas, as

---

<sup>10</sup> A relação de causalidade entre tecnologia e emprego não é tão linear. Embora o incremento tecnológico seja um meio utilizado pelo capital para reduzir a quantidade de mão-de-obra necessária em cada unidade de capital empregado, sua relação com o emprego depende, dentre outros fatores, do ritmo de crescimento da economia, das relações capital-trabalho e do grau de intervenção do Estado nas relações de trabalho (ALMEIDA, 2003).

consideráveis variações nas suas taxas pareciam indicar a existência de causas específicas a cada país, o que levou os economistas da linha neoclássica a apontarem a rigidez salarial e dos mercados de trabalho como sendo as causas do desemprego.

A partir do início dos anos de 1980, em meio ao maior grau de instabilidade econômica a nível mundial e com a queda nas taxas de crescimento registradas nos diversos países capitalistas avançados, observa-se uma guinada em direção à adoção de políticas de cunho neoliberal, tendo à frente os Estados Unidos e a Inglaterra. Os Estados passam a adotar políticas macroeconômicas austeras (monetárias e fiscais) e orientadas ao equilíbrio das contas públicas, controle da inflação, e a liberalização dos mercados financeiros nacionais. Esta nova postura representa um rompimento em relação ao antigo compromisso com o pleno emprego, uma vez que além de políticas de desregulamentação econômica, os Estados afastam-se também da regulação direta dos sistemas nacionais de relações do trabalho, privilegiando suas ações nas políticas de seguro-desemprego, de garantia de renda e de formação profissional.

As proposições neoliberais são baseadas principalmente nas idéias de Friedrich Hayek e Milton Friedman e, em síntese, defendem a livre atuação das forças de mercado, abertura da economia e sua integração mais intensa no mercado mundial, e um Estado Mínimo, isto é, com o menor grau possível de interferência e intervencionismo do Estado.

Nesse sentido, a intervenção do Estado como regulador do mercado de trabalho é também vista como condenável. O pensamento neoliberal interpreta a questão do desemprego – e da flexibilização do trabalho - sob um enfoque neoclássico, segundo o qual o funcionamento do mercado de trabalho se dá sob os princípios de igual racionalidade e poder de mercado dos agentes econômicos. Assim, o mercado tenderia ao equilíbrio entre a demanda empresarial por mão-de-obra e a oferta de mão-de-obra por parte dos trabalhadores, com estes últimos controlando sua própria oferta. Sob esta ótica, o desemprego é consequência da recusa dos trabalhadores em relação às condições dadas pelo mercado, e a intervenção do Estado e sindicatos na regulação do trabalho passa a ser visto como danosa, uma vez que estes ajudariam a manter os salários reais artificialmente altos em relação à produtividade, o que reduziria a rentabilidade das empresas, encorajaria menos investimentos e, no limite, levaria a um menor crescimento

econômico. O trabalho, portanto, se torna uma das principais variáveis de ajuste para os empregadores.

No que tange às políticas adotadas (integral ou parcialmente) em relação aos mercados financeiro e cambial, a desregulamentação ajudou a consolidar um forte crescimento no processo de acumulação financeira não associado à acumulação produtiva, em uma crescente “preferência pela liquidez” visando a valorização patrimonial. Como resume Mattos (1998), citando Chesnais:

A ausência de regras cambiais e de regras de movimentação de capital, especialmente de curto prazo, está no cerne da instabilidade internacional e representa o substrato em que se apóia a primazia que a valorização financeira do capital tem sobre sua valorização produtiva (p. 21).

As políticas neoliberais de abertura e desregulamentação dos mercados cambial e financeiro, em um ambiente de maior mobilidade de capitais, significaram uma forte redução na capacidade dos Estados de formular políticas macroeconômicas independentes e adotar políticas fiscais e monetárias autônomas. Ao contrário dos Anos Dourados, os Estados passaram a buscar a estabilidade financeira em detrimento do crescimento e do pleno emprego, com suas decisões de políticas macroeconômicas “reféns da necessidade de mostrar credibilidade aos mercados financeiros” (FREYSSINET *apud* MATTOS, 1998, p. 21). Tal credibilidade se traduz em medidas tais como a eliminação de déficits orçamentários (via privatizações, reduções nos gastos sociais, etc.) e reformas que visem desobstruir as restrições aos investimentos e à livre circulação de capitais.

### *2.2.3 Conseqüências da globalização*

O processo de globalização, resultado das forças liberalizantes das décadas de 1980 e de 1990, vem tendo conseqüências tanto benéficas como negativas. Em termos positivos, destaca-se que a globalização tem propiciado um maior grau de inserção das economias no mercado internacional, proporcionando aumentos nos saldos comerciais. Além disso, graças à maior facilidade de implementação de novas tecnologias no setor

produtivo, tanto a produtividade como eficiência vêm crescendo. Beneficiando-se das vantagens comparativas de cada país, os preços dos produtos tornam-se menores e, portanto, mais acessíveis a uma parcela maior da população mundial.

Cacciamali (1998) nota que tais transformações vieram acompanhadas de uma maior convergência das estruturas de demanda, diante de um processo de universalização do padrão de consumo e da estrutura de oferta das bases produtivas dos países, esta última capaz de ultrapassar as fronteiras que outrora existiam entre os mercados, e que foram vencidas com a utilização das novas tecnologias da informação e de transportes.

Neste âmbito, ocorre a formação de blocos econômicos regionais, visando derrubar uma gama de barreiras para facilitar a aproximação setorial das economias dos países e a integração de seus mercados, mantendo relações privilegiadas entre si e atuando de forma uníssona no mercado internacional. Dentre estes blocos, destacam-se a Nafta, a União Européia, a ASEAN e o Mercosul.

O lado negativo da globalização, no entanto, aparece mais pronunciadamente tanto através do aumento do grau de protecionismo nos países e nos próprios blocos econômicos, como pelas transformações no mundo do trabalho. Em relação ao primeiro, este é uma consequência natural à abertura dos mercados, processo este realizado muitas vezes sem que a estrutura produtiva e o mercado interno do país estivessem preparados para um repentino aumento na concorrência com as já estruturadas empresas estrangeiras. Como resultado desta elevação no grau de protecionismo, observa-se a uma concentração cada vez maior destes blocos econômicos.

Em relação ao mundo do trabalho, a onda de reorganização empresarial resultante do acirramento da concorrência (via terceirização, *downsizing*, reengenharia, etc.), desta vez em mercados globais, foi acompanhada da redução relativa – ou até mesmo absoluta - dos níveis de emprego na maioria dos países, paralelamente a uma precarização das relações e condições de trabalho. Para Chesnais (1996), o fenômeno de mundialização do capital resultou, por um lado, em uma crise no mercado de trabalho – com o aumento do desemprego nos países da OCDE e com um crescimento das modalidades de emprego que implicam alteração nos níveis de remuneração e do padrão de ocupação – e, por outro, no aparecimento de grupos sociais definidos como rentistas.

Dedecca (2005) destaca que os efeitos deletérios da globalização são ainda mais perceptíveis nas economias subdesenvolvidas. Com a aceleração do processo de globalização e a busca constante por aumento de eficiência pelas empresas, as vantagens comparativas de cada região, país, ou blocos econômicos tornam-se mais evidentes. Assim, a busca por redução dos custos passa a reconfigurar uma nova divisão internacional da produção e do trabalho, com os países de capitalismo avançado guardando para si os empregos e a parte da produção que exigem qualificação mais elevada – como administração, pesquisa e desenvolvimento, etc. – e reservando aos países periféricos a produção e os trabalhos mais mecânicos e, via de regra, menos remunerados, contribuindo cada vez mais para a fragilidade e deterioração do mercado de trabalho.

Pochmann (1999) acrescenta que, mais do que apenas transformações nas condições e relações do trabalho e no status do assalariado, observa-se um processo de exclusão social ao ponto de causar uma ruptura na trajetória de identificação social e de integração comunitária.

Os reflexos destas transformações no mundo do trabalho deflagradas por estes desdobramentos de ordem política, econômica e social chamada de globalização serão abordados em maior profundidade no capítulo seguinte.

### **CAPÍTULO 3: REFLEXOS DAS TRANSFORMAÇÕES ECONÔMICAS SOBRE O MUNDO DO TRABALHO DOS PAÍSES DE CAPITALISMO AVANÇADO**

As pronunciadas transformações econômicas pelas quais passaram as economias capitalistas avançadas nas últimas décadas do século XX impactaram de maneira mais contundente o mundo do trabalho, com fortes alterações na forma de incorporação do trabalho ao processo produtivo. De fato, o esgotamento do padrão produtivo fordista e as resultantes quedas nas margens de lucros das empresas e acirramento da concorrência intercapitalista, em meio a um cenário de incertezas e crises econômicas a partir da década de 1970, fizeram com que a busca por flexibilidade produtiva se tornasse crucial à sobrevivência das empresas, que voltaram seu foco às estratégias de reestruturação baseadas na incorporação de processos e equipamentos informatizados e na adoção de novos métodos organizacionais. Como consequência, houve uma profunda descentralização e fragmentação nas formas de relações laborais, com flexibilização das formas de uso da força de trabalho, ocupação e remuneração do trabalho, que via de regra se traduziram em maiores taxas de desemprego e precarização dos mercados de trabalho.

Este capítulo trata especificamente da maneira como se deu e vem ocorrendo tais mudanças relativas ao uso e ocupação da força de trabalho nos países capitalistas avançados, realçando as consequências sobre o mundo do trabalho. O texto está dividido em duas partes: a primeira apresenta o contexto de tais transformações, ao passo que a segunda trata das mazelas mais visíveis no mundo do trabalho (ou do não trabalho), como as questões do desemprego e da flexibilização do trabalho e novas formas atípicas de inserção.

#### **3.1 O contexto das mudanças**

A desconstrução da ordem econômica internacional vigente durante o período do pós-guerra, observada a partir da década de 1970, e caracterizada pela adoção de políticas econômicas neoliberais – abertura e desregulamentação dos mercados financeiros, maior mobilidade do capital financeiro, etc. – alterou de forma contundente as condições de

estabilidade observadas durante os Anos Dourados do capitalismo, conforme analisado no capítulo anterior. O contexto que se apresentou a seguir foi marcado por uma forte queda do crescimento das economias quando comparado ao período anterior, e, por conseguinte, por um rápido crescimento das taxas de desemprego. O papel social desempenhado pelos Estados keynesianos foi também fortemente reduzido, com a perda de capacidade dos Estados de formularem e implementarem políticas econômicas voltadas prioritariamente ao crescimento e ao pleno emprego.

Neste contexto, com a intensificação do processo de financeirização do capital industrial e com as constantes quedas das margens de lucros da produção, e em meio a um ambiente de instabilidade econômica, as empresas passaram a adotar estratégias voltadas tanto para o aproveitamento de oportunidades de valorização do capital nos mercados financeiros nacionais e internacionais como para a racionalização produtiva (reduções de custos, riscos, e da ociosidade dos fatores). Para tanto, as empresas se engajaram em reestruturações baseadas na incorporação de processos e equipamentos informatizados e na adoção de novos métodos organizacionais, que despontavam com o início da 3ª Revolução Industrial, buscando uma flexibilidade produtiva que se tornava crucial a sua sobrevivência.

As estratégias de flexibilização que utilizavam a adoção de inovações organizacionais apresentavam vantagens em relação às estratégias de investimento em ativos fixos e tecnologia, dado que estas últimas embutiam custos mais elevados e maior rigidez em termos de reversões de decisões. Assim, as alterações nas formas das relações de trabalho proporcionavam um canal para a redução do caráter de irreversibilidade dos investimentos, e as empresas passaram, portanto, a pressionar o Estado no sentido de afrouxar as formas institucionais de regulamentação do trabalho, visando trazer para dentro da empresa os determinantes da estrutura ocupacional e “remover as restrições impostas às empresas na gestão de suas políticas de contratação e dispensa de mão-de-obra que impediam o ajuste rápido da sua demanda de trabalho às variações conjunturais do nível de atividade econômica” (DEDECCA, 2005, p. 26). Dessa forma, os sistemas nacionais de relação de trabalho consolidados a partir do desenvolvimento das negociações coletivas começaram a ser finalmente desarticulados. Em suma, a contrapartida da maior flexibilidade obtida pelas empresas foi um enfraquecimento na



regulação social do trabalho, que passa a assumir o papel de principal variável de ajuste para as empresas.

Estas transformações nas formas de relação capital-trabalho no capitalismo são bem ilustradas por algumas formulações teóricas, como o sistema de relações de trabalho de Dunlop, de 1957. Para este autor, a relação capital-trabalho é organizada como um jogo de força entre três atores sociais: as organizações representativas das empresas, as organizações representativas dos trabalhadores, e os órgãos do Estado. Tal sistema reflete a forma de articulação destes *stakeholders* em contextos sociais, políticos e econômicos específicos, e afeta diretamente a forma de regulamentação do trabalho e das qualificações exigidas<sup>11</sup> (ALMEIDA, 2003).

Burawoy, citado por Almeida (2003, p. 65), utilizando tal critério político na relação capital-trabalho na produção, identifica três grandes fases distintas no capitalismo. O autor denomina o primeiro período do capitalismo de Despotismo de Mercado, fase em que a subordinação do trabalho ao capital é absoluta e a sobrevivência do trabalhador fora desta relação impraticável. A reprodução do capital se dava, neste período, via expropriação dos meios de produção dos trabalhadores, como a extensão da jornada e intensificação do trabalho.

O período do fordismo, chamado pelo autor de Período Hegemônico, é caracterizado por uma institucionalização das relações de trabalho, com uma conciliação entre capital e trabalho propiciada pelo forte papel mediador desempenhado pelo Estado e pela força dos sindicatos. Este jogo de força entre os três grupos criou as condições para o surgimento de uma estrutura de controle do uso do trabalho que ultrapassava os limites da empresa, levando à emergência do emprego padronizado<sup>12</sup>. O maior controle do Estado e dos sindicatos e a resultante forte regulação do mercado de trabalho na definição do salário mínimo, tarefas e postos de trabalho foi responsável pela generalização de critérios de contratação, demissão, promoção, estrutura de qualificação e programas de

---

<sup>11</sup> Além dos interesses dos grupos, os sistemas de relações de trabalho são influenciados também pelas características tecnológicas e formas de organização do processo produtivo do período e local, uma vez que mudanças tecnológicas (que afetam o padrão de produção) impactam a organização de trabalho através da alteração do nível de emprego alocado e do conteúdo dos trabalhos demandados (ROSANDISKI, 2002).

<sup>12</sup> Dedecca (2005) nota que o emprego padronizado, ou *standard employment relationship*, são as formas de ocupação que cumprem as determinações da legislação social em vigor, cobertas pelos processos de negociação coletiva, que ocupam plenamente a jornada de trabalho socialmente determinada e que propiciam um nível adequado de remuneração.

qualificação, etc. A prática de negociação coletiva das classificações de ocupações se traduziu na redução da autonomia das empresas quanto à forma de uso (jornada), ocupação (funções e tarefas) e remuneração (salário mínimo) da força de trabalho. O mercado de trabalho tornou-se mais homogêneo, com menor diferenciação salarial, níveis baixos de desemprego e maior estabilidade nos contratos de trabalho (POCHMANN, 1999).

Rosandiski (2002) resume bem ao realçar

[...] o importante papel disciplinador exercido pela institucionalização das relações de trabalho na configuração da forma de uso do trabalho no período fordista. De um lado, a regulação impôs restrições às práticas abusivas de uso do trabalho por parte das empresas e, por outro, conduziu à homogeneização das condições de inserção da classe trabalhadora [...] consolidando uma larga base de trabalhadores assalariados com estabilidade de emprego e renda, que cumpriam um importante papel na sustentação do consumo, tão fundamental para viabilizar a produção em massa. (p. 11).

Esta forte regulação do mercado de trabalho estabeleceu, por outro lado, uma homogeneidade em relação às condições a serem respeitadas pelos empregadores, e isto fez com que as desvantagens da concorrência inter-empresa fossem parcialmente anuladas, uma vez respeitadas as normas do contrato de trabalho e com os empregadores arcando com obrigações em comum. (ALMEIDA, 2003).

É importante notar que já neste período de forte institucionalização havia uma segmentação na estrutura de relações de trabalho. Pelo fato dos trabalhadores nos segmentos mais externos da estrutura ocupacional usufruírem também de algumas das vantagens daqueles de segmentos mais internos, as empresas já procuravam adotar políticas salariais específicas a certos grupos de trabalhadores mais qualificados e nucleares da estrutura ocupacional, visando melhorarem seu poder de contratação (caso comum no Japão) (ROSANDISKI, 2002; DEDECCA, 2005).

A partir dos anos de 1980, com o aprofundamento da adoção de políticas neoliberais de redução do papel do Estado (corte dos subsídios a vários setores, privatizações, etc.) e do rompimento com as políticas de integração social do pós-guerra, observa-se, como parte da implementação de novas estratégias produtivo-organizacionais dentro das empresas, um forte processo de desverticalização produtiva e uma

intensificação do movimento de terceirização (subcontratação de produção e serviços) no âmbito principalmente das grandes empresas. Este movimento de racionalização se intensifica ainda mais a partir da década de 1990, quando se registra uma tendência generalizada de redução do nível do emprego até mesmo em países como o Japão e a Alemanha, que haviam, de certa forma, resistido mais fortemente às práticas neoliberais (DEDECCA, 2005).

Tais reestruturações foram não apenas de ordem inter-setorial como também intra-setorial, e levaram a profundas transformações na dinâmica de demanda e oferta por trabalho. De modo geral, como pode ser verificado pela tabela 1, houve um forte esvaziamento do contingente de trabalhadores empregados pelo setor industrial, que em parte migrou para o setor de serviços, embora não tenham sido absorvidos na mesma proporção. A taxa de elevação da participação de serviços na estrutura ocupacional começa a entrar em regressão na década de 1990, quando a informatização e a terceirização também atingem este setor. Além disso, o setor público passa também a acompanhar os processos utilizados pelo setor privado, incorporando formas de trabalho terceirizado e por tempo determinado. (ALMEIDA, 2003).

**Tabela 1:** Estrutura ocupacional em países e anos selecionados (% do emprego total).

País/Ano	Agricultura				Indústria				Serviços			
	1920	1960	1995	2000	1920	1960	1995	2000	1920	1960	1995	2000
Alemanha	33,5	13,8	3,0	2,7	38,9	48,2	37,0	33,4	27,6	38,0	60,0	63,9
EUA	28,9	8,0	2,7	2,6	32,9	32,3	24,1	22,9	38,2	59,7	73,2	74,5
França	43,6	21,4	5,1	3,9	29,7	36,2	27,7	24,2	26,7	42,4	67,2	72,0
Inglaterra	14,2	4,1	2,2	1,5	42,2	47,8	26,2	25,1	43,6	48,1	71,6	73,1
Japão	56,4	30,2	5,9	5,0	19,6	28,5	34,3	31,2	24,0	41,3	59,8	63,7

Fonte: Elaborado pelo autor a partir de Pochmann (1999) e OCDE (2000)

Os novos modelos organizacionais resultaram em um nível elevado de flexibilidade produtiva, o que significava que as empresas não tinham mais necessidade de manter um grande contingente de trabalhadores empregados em caráter permanente. Isto levou à intensificação na pressão pela desregulamentação das relações de trabalho vigentes anteriormente, com uma crescente demanda por parte das empresas por uma estrutura de ocupações menos rígidas e por um menor grau de restrição em termos do uso

do trabalho e de formas de contratação fora do modelo de emprego padronizado convencional, como por tempo determinado ou regime de trabalho parcial. Nesse âmbito, a prática de negociação coletiva perde força e passa a ser mais voltada à definição de procedimentos gerais de referência para as negociações nas empresas, e não mais à determinação do uso, ocupação e remuneração da força de trabalho. Ao mesmo tempo, cresce a tendência à individualização das relações entre a empresa e seus funcionários, com as primeiras procurando ao máximo excluir tanto os sindicatos quanto o Estado. Há, portanto, um movimento de substituição da lógica social de negociação por uma lógica contratual nas relações de trabalho, com a conseqüente internalização de tais relações no âmbito das empresas, ou segundo Dedecca (2005, p.14), um “padrão privado de gestão e uso do trabalho”.

Outro fato importante que teve e tem tido grandes repercussões no mundo do trabalho é a desverticalização produtiva das grandes empresas, dando origem ao crescimento das chamadas empresas e serviços terceirizados. Embora tenha havido uma forte migração do trabalho das empresas de grande porte para as pequenas e médias empresas, este movimento foi caracterizado por uma precarização do trabalho nestas últimas, com a adoção de contratos de trabalho por tempo determinado e parcial. Além disso, como aponta Dedecca (2005), embora o nível de emprego tenha crescido nestas empresas, tal crescimento não foi suficiente para sustentar o nível de emprego.

Em relação ao perfil do trabalhador e condições de emprego, o setor industrial apresenta alguns pontos em comum nos modelos organizacionais experimentados e adotados nos diversos países desenvolvidos: força de trabalho de elevado nível de formação, estabilidade no emprego, diferenciação salarial relativamente baixa, dentre outros (FERREIRA et al, 1991). Neste novo contexto, o trabalhador industrial tinha como características desejadas um alto nível de formação (escolar ou técnica), capacidade de desempenhar várias funções (polivalência e multifuncionalidade) e de trabalhar em equipes, participando da gestão da produção e do processo de inovação. Esta nova exigência se traduziu em uma crescente heterogeneização das condições dos trabalhadores<sup>13</sup>, com uma profunda separação entre trabalhadores mais qualificados e

---

<sup>13</sup> Conforme sugere Rosandiski (2002, p. 20), esta individualização do trabalhador foi acentuada pela regulação privada e redefinição do conteúdo das qualificações ocupacionais: se antes a regulação pública

trabalhadores com nível baixo de aptidões. De fato, há a constituição de um mercado de trabalho dual, onde convive lado a lado um mercado de trabalho primário, com ocupação regular e de boa qualidade, salários elevados e baixa rotatividade, e um mercado de trabalho secundário, com aqueles incluídos precariamente e com grandes chances de ingressar no contingente dos desempregados ou subempregados (BLANCHARD, 2000; POCHMANN, 1999).

O novo equilíbrio no jogo de poder entre os diferentes grupos de *stakeholders* foi tal que surge uma forma distinta de controle do trabalho pelo capital. Com as regras de uso da força de trabalho e as políticas sendo elaboradas e voltadas para grupos ocupacionais específicos, os trabalhadores, polarizados por disparidades de renda e oportunidade de emprego – e em um ambiente de aumento do desemprego e de condições heterogêneas de inserção - perdem em grande medida o sentimento de classe característico do período do fordismo e se mostram dispostos a colaborar com as empresas visando manter seus empregos. É nesse sentido que Burawoy denomina este período de Despotismo Hegemônico, onde o trabalho se encontra extremamente fragilizado frente ao capital (ALMEIDA, 2003).

A situação dos trabalhadores nesta nova era esteve condicionada, por um lado, à lógica rentista do setor privado e, por outro, à redução da capacidade dos Estados de formularem políticas nacionais que visassem ampliar a geração de empregos. Conforme nota Locke (1997), ao analisar as transformações nas relações de emprego em mais de uma dezena de países da OCDE, as experiências das empresas não são e nem foram universais e nem uniformes. Enquanto algumas procuraram aumentar a proficiência e flexibilidade do local do trabalho e promoveram maior comunicação, confiança e coordenação entre os vários níveis de trabalhadores da empresa, outras procuraram se ajustar à crescente concorrência via competição de custos e preços, ou seja, redução de pessoal. E outras ainda combinaram ambas as estratégias anteriores, adaptando práticas de alta confiabilidade com os empregados mais qualificados e de maior valor, e

---

fornecia os elementos mínimos para credenciar os candidatos no mercado de trabalho, a regulação ao nível de empresa deu ao conceito de qualificação o caráter individualizado de “competência”, sendo limitado ao processo específico da empresa, e que privilegiando uma abordagem contratual acaba por enfraquecer a negociação coletiva.

simultaneamente explorando outros grupos de trabalhadores empregados em outras divisões ou áreas.

Embora cada país (e regiões e setores distintos nestes países) tenha apresentado um comportamento distinto, a resultante, de modo geral, foi um agravamento nas condições de emprego, com um maior nível de instabilidade no mundo do trabalho e precarização das condições e relações de trabalho (POCHMANN, 1999).

### **3.2 Conseqüências sobre o mundo do trabalho**

Para o mundo do trabalho, são várias as conseqüências do processo de racionalização produtiva. Embora talvez o aumento do desemprego nos países seja um dos resultados mais perceptíveis e alarmantes, nota-se também, em função da desregulamentação do mercado de trabalho e da flexibilização dos contratos, o crescimento das formas de trabalho atípicas como proporção do emprego total. Além disso, ocorreu também uma intensificação no movimento de terceirização (subcontratação de mão-de-obra) e um aumento da desigualdade salarial. De modo geral, o resultado final dessas diversas expressões do processo de racionalização produtiva é um maior grau de vulnerabilidade para os trabalhadores em função tanto da insegurança da relação de trabalho como de renda.

#### *3.2.1 A expansão do desemprego*

Uma das conseqüências de maior relevância das já mencionadas transformações econômicas das últimas décadas do século passado foi o aumento dos níveis de desemprego nos países de capitalismo avançado. Embora tal tendência tenha perdido força em grande parte dos países da OCDE durante a década de 1990, o número de desempregados nos países da OCDE, em 2002, era de 36,4 milhões, equivalente a uma taxa de desemprego de 6,7% (OCDE, 2003, p. 21). Para Dedecca (2005), o problema do desemprego mundial adquire atualmente uma gravidade ainda maior quando comparado às suas formas de manifestação durante a Revolução Industrial ou na fase da Grande Depressão da década de 1930 porque, ao contrário dos períodos anteriores, no estágio

avançado atual do desenvolvimento capitalista, com elevado grau de assalariamento, a possibilidade de obtenção de renda e sociabilidade fora do mercado de trabalho é algo cada vez mais improvável.

Independentemente da forma como o desemprego é definido e mensurado nos diversos países, este tem registrado elevação, ainda que de forma distinta entre os países. De fato, para os países da OCDE como um todo, tanto o desemprego aberto, que mensura o nível de desemprego de forma mais pontual, quanto o desemprego de longa duração (12 meses ou mais), que atua como um indicador estrutural para a capacidade de uma economia sustentar seu mercado de trabalho, têm registrado elevação expressiva. Dedecca (2005) aponta que pelo fato do desemprego se manifestar atualmente de maneira heterogênea, as formas mais utilizadas de medição - como desemprego aberto e de longa duração - embora indiquem tendência de elevação, ainda assim não espelham a real situação do desemprego ao não levar em consideração que uma grande parte dos trabalhadores que perdem o emprego acabam passando para a inatividade ou desalento. Além disso, tais taxas tampouco consideram o problema da subutilização da mão-de-obra, o que não reflete em aumento da taxa de desemprego aberto.

A OCDE adota uma metodologia de padronização de taxas de desemprego, seguindo critérios definidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), de maneira a realizar ajustes em função das distintas definições e métodos de cálculo peculiares a cada país, permitindo a comparabilidade dos dados (BLANCHARD, 2000). As variações na taxa de desemprego padronizada para alguns países da OCDE para determinados períodos desde a década de 1960 podem ser acompanhadas pela tabela 2. Nota-se um forte aumento no desemprego no período 1974-79 e 1980-89, o primeiro em decorrência da crise do petróleo e o segundo em função da forte recessão econômica da década de 1980. Cumpre também observar que embora as taxas de desemprego tenham de certa forma registrado queda nos anos recentes, as taxas ainda se encontram, para a maioria dos países, ainda muito acima daquelas verificadas no período pré-década de 1970.

**Tabela 2:** Taxas de desemprego padronizadas em países e anos selecionados (em %).

País/Período	1960/67	1968/73	1974/79	1980/89	1990/2000	2006
EUA	5,0	4,6	6,7	7,2	5,6	4,6
UK	1,5	2,4	4,2	9,5	7,7	5,3
Japão	1,3	1,2	1,9	2,5	3,2	4,1
Alemanha	0,8	0,8	3,5	6,8	7,5	8,4
Suécia	1,6	2,2	1,9	2,5	6,1	7,0
França	1,5	-	4,5	9,0	10,9	9,5
Itália	4,9	5,7	6,6	9,9	10,7	6,8

Fonte: Elaborado pelo autor a partir de Dedecca (2005), OCDE (2003) e OCDE (2007)

O desemprego não atinge todas as camadas da população uniformemente. Conforme ilustra a tabela 3, na OCDE, por exemplo - e novamente considerando-se que há forte variação entre os países - os grupos mais atingidos são as mulheres, os trabalhadores mais idosos e os trabalhadores com baixa qualificação - embora estes tenham registrado uma melhora em sua condição de emprego entre 1991-2001 (OCDE, 2003). Os jovens entre 15 a 24 anos são também duramente atingidos pelo desemprego, o que ilustra o problema de absorção produtiva desta parte da população<sup>14</sup>.

**Tabela 3:** Composição do desemprego em países e anos selecionados (em %).

Países	Feminino		Até 24 anos		+ de 55 anos		Baixa Qualificação	
	1985	1992	1985	1992	1985	1992	1985	1992
Alemanha	8,9	8,3	11,0	8,2	8,9	14,2	8,9	8,9
EUA	5,4	6,0	17,2	13,3	5,7	4,7	15,2	13,5
França	13,1	13,6	19,7	24,6	6,3	7,7	14,9	12,1
Inglaterra	4,8	7,4	12,4	17,3	8,9	10,0	12,6	12,3
Itália	19,5	17,8	30,5	30,6	2,9	2,0	7,3	7,3
Japão	2,4	3,2	4,5	5,1	3,9	2,7	-	-

Fonte: Elaborado pelo autor a partir de Dedecca (2005)

O debate em relação às raízes do aumento dos níveis de desemprego nos países da OCDE a partir dos anos de 1970 se concentra principalmente em torno de dois tipos de

<sup>14</sup> É importante notar, todavia, que o perfil da força de trabalho também sofreu alterações no decorrer da segunda metade do século passado, principalmente com a entrada das mulheres no mercado de trabalho, aumentando, assim, a taxa de participação, agravando o problema do desemprego. (POCHMANN, 1999). Além disso, a alta taxa de não participação entre os jovens na OCDE reflete também o fato de que grande parte deste grupo estuda em período integral (OCDE, 2003).



interpretações. A primeira visão, do tipo clássico e associada ao pensamento neoliberal, interpreta o problema do desemprego de forma restrita ao mercado de trabalho. Argumenta que além dos aspectos conjunturais – reflexos de flutuações de caráter mais temporário em função de políticas macroeconômicas – o desemprego tem como causa o fato dos salários reais se encontrarem muito elevados vis-à-vis a produtividade, em meio a uma situação na qual o mercado de trabalho se encontra engessado (através da forte regulação criada pelos sistemas de proteção social e pelas práticas de negociação coletivas) a um grau em que as empresas vêem suas possibilidades de aumento de produtividade e tomadas de decisões de investimento comprometidas.

Nesse sentido, seus proponentes – principalmente a OCDE e o Banco Mundial – baseando-se em estudos mostrando evidências de que mercados de trabalho fortemente regulados exibem níveis elevados de desemprego<sup>15</sup> – prescrevem como solução a flexibilização dos mecanismos públicos regulatórios de forma a diminuir a chamada rigidez do mercado de trabalho (que engloba aspectos desde o poder dos sindicatos, nível de contribuição dos empregadores à previdência, custo de desligamento de empregados, nível e período de seguro-desemprego, forma de contratação, uso e remuneração, etc.), além de uma maior qualificação técnica-educacional da mão-de-obra. (DEDECCA, 2005; POCHMANN, 1999) De fato, o principal argumento desta corrente é que a maior flexibilidade combateria as mazelas sociais oriundas do desemprego: as empresas contratariam mais caso os custos associados a contratar, manter e demitir mão-de-obra fossem menores, ou caso a legislação autorizasse a contratação temporária de mão-de-obra, em tempo parcial, etc., embora as proteções para estes trabalhadores não fossem as ideais. Ou seja, a postura é a de que é melhor ter um emprego atípico (ou mesmo precário) do que nenhum emprego.

Outras correntes, como aquela de inclinação marxista, adotam um ponto de vista mais geral ao defender que o desemprego, ao invés de meramente refletir problemas internos ao mercado de trabalho como a exagerada elevação de salários, tornou-se um

---

<sup>15</sup> Este assunto é ainda bastante controverso. Vários outros estudos, como o de Nickell e de Dahlin, indicam que os fatores de rigidez do mercado de trabalho podem também atuar para reduzir o nível de desemprego caso estejam adequadamente construídos na estrutura do mercado de trabalho de um país. Os autores concluem que o fato de ter políticas ativas para o mercado de trabalho, forte presença sindical, e proteção ao emprego não necessariamente implica que uma economia terá um maior nível de desemprego do que outra onde haja um grau mínimo de atividade sindical e de envolvimento do Estado no mercado de trabalho (DAHLIN, [200\_]).

problema estrutural, refletindo uma gama de elementos que compõem o quadro de transformações das estratégias de valorização do capital, dentre os quais a internacionalização e desregulamentação do mercado financeiro. Sustentam também que neste processo, o progresso e a difusão tecnológica (evolução da tecnologia informacional e da organização do trabalho nos moldes da produção enxuta) adquirem uma importância crucial no aumento do desemprego ao provocar a substituição de trabalho vivo por trabalho morto (GIMENEZ, 2001; GORENDER, 1997).

A corrente keynesiana, por sua vez, ao invés de colocar a ênfase na flexibilização do mercado, aponta que o problema do desemprego é causado pela insuficiência de demanda agregada. Sugere que a solução, portanto, passa necessariamente pela retomada do desenvolvimento econômico e pelo aumento do gasto público e das políticas públicas reguladoras (POCHMANN, 1999).

Ainda, alguns economistas adotam argumentos neo-mercantilistas e creditam o desemprego às modificações nas estruturas produtivas dos países em meio à crescente globalização<sup>16</sup>, esta última reduzindo o estoque de empregos de menor qualificação nos países capitalistas avançados face à capacidade das grandes empresas de deslocar-se para novas regiões e devido à maior oferta de bens produzidos a partir de salários baixos nos países em desenvolvimento.

Finalmente, alguns economistas utilizam-se de argumentos neo-schumpeterianos ao defender que o desemprego se dá em função do “inevitável descompasso entre as mudanças tecnológicas do recente ciclo de inovações [...] e as instituições vigentes” (FEIJÓ e CARVALHO, 1999, p. 66), em um processo tipicamente schumpeteriano de destruição criadora.

O novo padrão tecnológico, embora intensifique a dotação de capital por homem, poderia levar a um aumento da demanda agregada desde que a produtividade fosse repassada aos salários. O resultado seria uma alteração no perfil setorial da economia, com o surgimento de setores de produção completamente novos e uma tendência de migração do trabalho do setor industrial para o setor de serviços, com a substituição de

---

<sup>16</sup> Em relação aos efeitos do processo de globalização, um relatório da OCDE indica que a expansão do comércio com países com renda mais baixa não tem sistematicamente implicado em uma perda de salário para os trabalhadores dos países da OCDE em função da migração de postos de trabalho para países em desenvolvimento, mas sim uma mudança nos perfis setoriais sobre emprego agregado nos países da OCDE (OCDE, 2005).

postos de menor qualificação por aqueles de maior qualificação, e não simplesmente o desaparecimento do trabalho<sup>17</sup> (POCHMANN, 1999). A relação entre tecnologia e emprego, portanto, não é tão direta, e depende, dentre outros fatores, do ritmo de crescimento da economia, das relações entre capital e trabalho e do grau de intervenção do Estado no emprego.

### 3.2.2 *Flexibilização das relações contratuais*

Além do desemprego estrutural, a desregulamentação do mercado de trabalho e a flexibilização dos contratos têm se configurado como outra das conseqüências das profundas transformações econômicas sobre o mundo do trabalho. O resultado, de modo geral, tem sido o crescimento das formas atípicas e muitas vezes precárias de relações de trabalho e a intensificação do movimento de terceirização, em detrimento da redução do assalariamento em tempo integral, favorecido pela ausência de legislação específica, em alguns países, ou por mudanças na regulamentação pública, em outros. No entanto, como realça Dedecca (2005), o crescimento do trabalho atípico é

[...] a face mais visível da precarização do mercado de trabalho, mas apenas uma expressão parcial do processo. A outra faceta está relacionada às mudanças nas condições de trabalho do emprego estável, isto é, do cada vez mais restrito mercado de trabalho (p. 44).

Esta tendência à flexibilização foi principalmente resultado da aceleração do processo de transformações técnicas e do esforço de racionalização produtiva das empresas, que procuravam impor regimes e contratos de trabalho mais flexíveis para ganhar autonomia na contratação da força de trabalho e, assim, garantir a possibilidade de ajustar seu nível de emprego às flutuações no nível e composição de sua demanda.

---

<sup>17</sup> Em que pese a visão amplamente difundida de que o progresso tecnológico inexoravelmente levaria ao aumento do desemprego ou até mesmo ao fim do emprego, a teoria e as evidências apontam em outra direção. No curto prazo, o progresso tecnológico pode ou não levar a aumentos no nível de desemprego, em função do produto aumentar ou não proporcionalmente aos ganhos de produtividade. No médio prazo, as evidências apontam que o maior crescimento da produtividade tende a gerar uma menor taxa de desemprego, e vice-versa. O desemprego decorreria basicamente de mudanças estruturais que levam ao crescimento da demanda por trabalhadores com determinadas habilidades, em alguns determinados setores da economia, em detrimento de outros, alterando a composição setorial da ocupação (BLANCHARD, 2000).

Assim, ainda que as empresas reconhecessem a importância de segurança do emprego por questões de produtividade, eficiência e lucro, estas passaram a exercer forte pressão sobre o Estado e sindicatos de trabalhadores no sentido de reduzir o grau de regulação e regulamentação do mercado de trabalho e obter uma relação de produção-trabalho auto-regulada, onde as determinações de sua estrutura ocupacional e forma de remuneração fossem internalizadas (DEDECCA, 2005). A individualização da relação capital-trabalho possibilitou “tanto flexibilizar a remuneração, vinculando-a ao rendimento individual do trabalhador e ao nível de atividade conjuntural, como modular a jornada de trabalho, eliminando os tempos mortos do trabalho e dos equipamentos” (ROSANDISKI, 2002, p. 16).

Outro fator que contribuiu para intensificar o esforço de flexibilização foi o maior grau de competição com os setores intensivos em mão-de-obra dos países em desenvolvimento, que afetou principalmente o setor de bens comercializáveis (DORE, 2004).

O resultado foi uma transformação na estrutura do emprego, que se distanciou da forma padrão e homogênea do pós-guerra e se tornou mais heterogênea, fragmentada e descentralizada quanto às condições de inserção, com o surgimento de empregos atípicos,<sup>18</sup> como por exemplo o trabalho em tempo parcial ou através de contratos por tempo determinado, e dando origem ao já comentado mercado de trabalho dual, formado pelos chamados mercado externo de trabalho (trabalhadores de baixa qualificação, que recebem o salário profissional e sem adicionais) e mercado interno de trabalho (trabalhadores com funções-chave para a estabilidade e continuidade do processo de trabalho). Tal processo pode ser notado no caso do modelo toyotista japonês, no qual a estabilidade no emprego e a baixa diferenciação salarial apenas se aplicam aos trabalhadores altamente qualificados:

---

<sup>18</sup> O trabalho atípico, ou não padrão, pode ser interpretado como as formas de trabalho que se distanciam do sistema padronizado fordista. Embora o trabalho atípico seja visto como uma alternativa ao desemprego, este não necessariamente indica uma precarização do trabalho: algumas formas de trabalho são intrinsecamente atípicas, e o grau de proteção a essas formas de trabalho varia bastante entre os países. Autores como Dedecca (2005), por outro lado, consideram que a própria flexibilização da estrutura ocupacional, do uso e remuneração da força de trabalho, mesmo não se constituindo na criação de formas de trabalho atípicas, já é em si uma precarização das condições dos trabalhadores.

O toyotismo estrutura-se a partir de um número mínimo de trabalhadores, ampliando-os, através de hora extra, trabalhadores temporários ou subcontratação, dependendo das condições de mercado. O ponto de partida básico é um número reduzido de trabalhadores e a realização de horas extras (ANTUNES, 2002, p. 36).

Segundo Dore (2004), há uma importante distinção entre dois tipos de esforços adotados para uma maior flexibilidade. O primeiro, a flexibilidade interna, busca a eficiência produtiva dentro do ambiente da empresa através de boas práticas organizacionais, inovações inteligentes e trabalho consciente. Já o segundo tipo, a flexibilidade externa, se dá no sentido de otimizar a eficiência de alocação do trabalho na economia, através de um maior grau de autonomia das empresas na contratação e na demissão de funcionários, possibilitando à empresa reduzir seu tamanho a um custo mínimo e a encontrar as habilidades necessárias no mercado de trabalho. Tal distinção é importante porque diferentes países e empresas deram ênfases distintas a estas duas formas, com resultados também distintos.

Em termos de flexibilidade interna, a flexibilização do grau de institucionalização das relações de trabalho se deu basicamente através de alterações em três níveis de negociação: estrutura ocupacional, uso e forma de remuneração do trabalho.

As pressões no sentido de alterações na prática de negociação da classificação ocupacional foram reflexos do surgimento do novo perfil de trabalhador, mais qualificado, multifuncional ou polivalente, em um ambiente de reorganização produtiva, o que implicava em uma maior necessidade das empresas de ampliarem sua autonomia na alocação e mobilidade do trabalho nas plantas produtivas e de aumentarem seu poder de ditar suas políticas salariais internas, uma vez que os rígidos e complexos critérios de classificação definiam as formas de contratação, promoção, critérios de demissão, etc. A resultante foi a prática de negociações altamente descentralizadas de classificações de conteúdos mais genéricos e de aplicação bastante flexível, com reduções de níveis hierárquicos. Dedecca (2005) acrescenta que este processo fez com que tanto o Estado como os trabalhadores perdessem grande parte do controle na determinação dos salários, significando um retrocesso em relação a uma conquista importante que os trabalhadores haviam conseguido no pós-guerra.

Quanto ao uso (jornada) do trabalho, as empresas buscaram alterar as normas gerais de controle da extensão e gestão da jornada de trabalho, visando reduzir o nível de ociosidade não desejada (tempos mortos de trabalho e de equipamento) e criar um movimento mais sincronizado entre nível de produção e demanda de trabalho. Isto se dá, por exemplo, através da utilização de uma média semestral ou anual do número de horas trabalhadas, e o efeito foi uma eliminação progressiva, parcial ou total do pagamento de horas extras ou a redução da contratação de trabalhadores adicionais nos momentos de pico da produção (DEDECCA, 2005).

Em relação à remuneração do trabalho, as alterações na forma de definição de ocupação e de uso do trabalho acabaram por levar a uma individualização dos salários, com a determinação da remuneração mais fortemente baseada no desempenho imediato no trabalho (no caso do segmento externo e mais geral de trabalho) ou em uma estrutura que leva em consideração o desempenho individual, da equipe de trabalho, e da própria empresa (no caso do segmento interno e mais estável). Portanto, a remuneração do trabalhador se tornou cada vez mais atrelada ao seu rendimento específico (DEDECCA, 2005).

No tocante à flexibilidade externa, voltada à otimização da eficiência de alocação do trabalho na economia através da flexibilização das formas de relações de trabalho, o surgimento e intensificação de novas modalidades de trabalho atípicos – e por vezes precários – foi a forma encontrada de superar o impasse capital-trabalho.

Embora as formas atípicas de trabalho sempre tenham feito parte dos sistemas de emprego assalariado, estas se contrapõem à forma típica de trabalho industrial característica do fordismo, o chamado sistema padronizado, que se desenvolveu em um ambiente altamente regulamentado e com acordos coletivos. O caráter de precariedade do trabalho atípico reside exatamente no fato deste se distanciar da forma de trabalho padrão em termos do grau de instabilidade do trabalho (menor duração do contrato de trabalho ou risco elevado de perda do emprego), controle sobre o trabalho (grau em que o trabalhador tem controle sobre as condições de trabalho, salário, ou ritmo do trabalho), proteção do emprego (grau em que o trabalhador se encontra protegido pela lei, organizações coletivas, ou práticas culturais) e grau de vulnerabilidade econômica ou social do trabalhador (RODGERS, 1989).

Neste sentido, dentre as muitas formas de trabalho atípico, as que mais vêm crescendo nos países de capitalismo avançado são o trabalho em tempo parcial e o trabalho por tempo determinado.

Segundo relatórios da OCDE, o trabalho em tempo parcial<sup>19</sup> tem crescido em grande parte dos países de capitalismo avançado, tendo sido responsável por pelo menos a metade do crescimento do emprego total na década de 1990. Tal crescimento tem ocorrido principalmente no setor de serviços, e é mais observado nos grupo de trabalhadores do sexo feminino, jovens e, em menor grau, entre os trabalhadores de mais idade (OCDE, 2003). O crescimento da modalidade de trabalho em tempo parcial foi viabilizado pela limitada regulação pública da jornada de trabalho e pela implantação da modulação da jornada mediante negociação coletiva, principalmente a partir da segunda metade dos anos de 1980 (DEDECCA, 2005). A tabela 4 apresenta a evolução do trabalho em tempo parcial como proporção do emprego total em países selecionados da OCDE. Guardando as singularidades de cada país, nota-se um aumento na taxa de evolução do trabalho parcial no decorrer dos anos, resultado dos períodos de recessões, enfraquecimento do movimento sindical, e da desregulamentação do mercado de trabalho nos diversos países.

**Tabela 4:** Porcentagem do emprego em tempo parcial no emprego total em países e anos selecionados.

Ano/País	EUA	Alemanha	Suécia	Reino Unido	França	Itália	Japão
1973	15,6	10,1	-	16,0	5,9	6,4	13,9
1979	16,4	11,4	23,6	16,4	8,1	5,3	15,4
1983	18,4	12,6	24,8	19,4	9,6	4,6	16,2
1993	17,6	15,1	24,9	23,4	13,7	5,4	21,2
1995	18,9	16,3	24,3	24,1	15,6	6,4	20,1
2001	13,0	17,6	13,9	23,0	13,8	12,2	24,9

Fonte: Elaborado pelo autor a partir de Dedecca e OCDE (2003)

Outra forma atípica de emprego é o trabalho com contrato por tempo determinado, e engloba várias subcategorias, como os empregos sazonais, empregos ocasionais, certos tipos de emprego no setor público, etc. Segundo a OCDE, embora esta modalidade de

<sup>19</sup> Segundo o conceito adotado pela OCDE, o trabalho em tempo parcial se refere aos trabalhadores cuja jornada é geralmente inferior a 30 horas semanais em seu emprego principal (OCDE, 2003).

emprego tenha crescido a uma taxa menor do que o trabalho em tempo parcial na década de 1990 em cerca de 2/3 dos países da OCDE, a situação dos trabalhadores sob esta modalidade de relação contratual se mostra bastante precária, uma vez que cada vez mais ao término segue-se não uma renovação, mas o desemprego (OCDE, 2003). Embora muitas vezes a remuneração do trabalhador sob contratos temporários seja semelhante àquela do trabalhador regular, esta modalidade de emprego apresenta um maior grau de insegurança do que o emprego permanente, uma vez que muitas vezes não garante benefícios de proteção social.

Há um intenso debate quanto à questão da flexibilização e do crescimento das relações de trabalho atípicas terem ou não contribuído para expandir o emprego e aliviar a condição de desemprego de longa duração, ou terem levado a um aumento na proporção de trabalhos de baixa qualidade e baixa remuneração. Os dados não são conclusivos, uma vez que a elevação da desigualdade dos rendimentos entre trabalhadores nem sempre se confirma para o conjunto dos países da OCDE (OCDE, 2003; POCHMANN, 1999).

### *3.2.3 Terceirização e outras tendências*

O aumento do caráter de precariedade do trabalho pode ainda ser constatado pelo forte movimento de terceirização (subcontratação de produção e serviços) realizado pelas grandes empresas, e intensificado principalmente a partir da década de 1970 em grande parte dos países da OCDE.

A terceirização é uma estratégia adotada principalmente pelas grandes empresas através da qual estas transferem atividades consideradas periféricas às empresas contratadas – pequenas empresas ou negócios autônomos prestadores de serviço – podendo, assim, concentrar seus esforços produtivos em sua atividade principal. Além disso, a subcontratação permite que as empresas transfiram mão-de-obra e custos trabalhistas para a empresa dita terceirizada, visando adaptarem-se a flutuações de demanda e reduzirem os custos (CACCIAMALI e BRITTO, 2002).

Embora a subcontratação tenha sido um fenômeno recorrente durante o desenvolvimento do capitalismo, esta prática cresceu após a 2ª Guerra Mundial e ainda



mais acentuadamente a partir da crise da década de 1970. Embora em um primeiro momento o foco da terceirização tenha sido concentrado em atividades extremamente periféricas (segurança patrimonial, limpeza, etc.), como forma de racionalizar a composição de ocupações, mantendo apenas as atividades essenciais dentro da empresa e tratando as outras ocupações como serviços passíveis de serem adquiridos em um mercado de fornecedores, passou-se mais tarde a terceirizar também ocupações de níveis elevados de especialização técnica, como os setores de informática das empresas (GOMES e VIDAL, [199\_]). Para estes autores, o movimento atual de terceirização é caracterizado não mais apenas pelo aspecto de subcontratação de atividades e serviços marginal-periféricos ou técnico-especializados:

Trata-se de um novo foco, de uma nova maneira de pensar e de constituir o processo de produção não mais como um corpo, mas como uma rede inter-recorrente. Esta tendência, também chamada de focalização, está associada ao objetivo da empresa selecionar o que é estratégico em seus produtos e processos produtivos, e conseqüentemente externalizar ou não processos de produção ou de apoio, mas certamente passando as atividades para uma outra empresa. Este processo está associado ao objetivo das empresas de concentrar-se no *core* dos seus produtos e competências, mantendo-se especializadas e inovadoras (p. 3).

Embora a redução dos contingentes no mercado de trabalho interno das grandes empresas tenha sido parcialmente compensada pela migração de grande parte dos trabalhadores para as pequenas e médias empresas subcontratadas, uma parcela razoável do emprego criado nestas empresas não é protegida pela legislação laboral, e muitas vezes esconde uma grande subutilização de força de trabalho. Isto se dá porque a mão-de-obra contratada através de terceirização pode estar sujeita a condições de trabalho semelhantes àquelas dos trabalhadores regulares, mas geralmente apresenta um grau maior de insegurança em termos da manutenção do contrato de trabalho (DEDECCA, 2005)

De modo geral, como conseqüência do processo de terceirização sobre o mundo do trabalho, pode-se apontar a redução do número de postos de trabalho e as mudanças nas condições de vida e trabalho de várias categorias profissionais, muitas vezes

implicando em precarização das condições de trabalho, que vão desde modificação nos ritmos até perda dos direitos sociais (GOMES e VIDAL, [199\_]).

Outras transformações resultantes do movimento de flexibilização são a tendência de redução do tempo de trabalho, o aumento da disparidade salarial entre os trabalhadores e a redução da densidade sindical, fenômenos que de certa forma estão relacionados. Em relação à redução do tempo de trabalho, que muitas vezes tem sido apontada como uma solução para o problema do desemprego, se antes o número máximo e mínimo de horas trabalhadas era resultado de uma luta histórica entre capital e trabalho visando melhorar as condições de vida dos trabalhadores, atualmente a questão do tempo de trabalho toma um sentido da possibilidade da diminuição do desemprego (ALMEIDA, 2003). A tendência à redução da jornada de trabalho observada desde a década de 1970 nos países da OCDE sofreu uma interrupção a partir da década de 1980, com o número de horas trabalhadas tendo se mantido relativamente estável (DEDECCA, 2005). No entanto, em alguns países, notoriamente o Japão, o número de horas trabalhadas continua elevado, acarretando em situações de stress no trabalho e chegando ao ponto de comprometer a saúde física e mental dos trabalhadores.

Já o aumento da desigualdade salarial é atribuído ao crescimento da participação das modalidades atípicas de trabalho em relação ao total do emprego, uma vez que tais formas de relações contratuais quase sempre apresentam remuneração inferior e menor proteção da legislação laboral – ou seja, são mais precárias.

Quanto à redução da densidade sindical, nota-se que a capacidade de organização dos trabalhadores através de sindicatos foi fragilizada, com diminuição de seu poder de barganha, como consequência da elevação das taxas de desemprego e do surgimento de trabalho atípicos (HOUSEMAN, 2004). Para Almeida (2003), ao contrário dos Anos Dourados, quando o sindicalismo florescia em um mercado de trabalho homogêneo, composto majoritariamente por indústrias e em um contexto de crescimento econômico, no quadro atual de aumento do desemprego, proliferação de trabalhos atípicos, terceirização, flexibilização do trabalho formal e crescimento do setor de serviços - onde não há uma cultura de sindicalização -, os sindicatos representam apenas uma parcela dos trabalhadores, o que se reflete em queda da taxa de sindicalização em vários países.

Em suma, o processo de racionalização produtiva tem tido como resultado, para o mundo do trabalho, um aumento no grau de precarização das condições de trabalho e vulnerabilidade dos trabalhadores. Isto não apenas para aqueles com relações contratuais atípicas, que muitas vezes trabalham sob ausência de qualquer regulamentação laboral e de proteção social, mas também para aqueles com contratos regulares, que têm seu uso flexibilizado tanto em termos de número de horas trabalhadas como de funções desempenhadas.

## **CAPÍTULO 4: O MERCADO DE TRABALHO JAPONÊS: FORMAÇÃO, RELAÇÕES CONTRATUAIS E ARRANJOS INSTITUCIONAIS**

A economia japonesa, suas instituições e práticas peculiares de relações laborais, começaram a despertar interesse no mundo ocidental em grande parte como decorrência do sucesso obtido pelo Japão e por suas grandes empresas em superar o turbulento período de transição da década de 1970 e em registrar um crescimento relativamente acelerado na década de 1980, quando a taxa de crescimento dos outros países da OCDE se mostrou muito mais tímida, mas principalmente por manter as taxas de emprego relativamente estáveis comparada a de outros países da OCDE em um ambiente econômico recessivo (MATSUZUKA, 2002).

Mais tarde, nas décadas de 1980 e 1990, enquanto grande parte das empresas dos países da OCDE se viu forçada a promover fortes demissões e alterar suas formas de contratação de mão-de-obra, como resultado da intensificação do processo de globalização econômica, o Japão novamente chamou a atenção internacional por exibir taxas de desemprego relativamente baixas em relação aos outros países avançados.

Se por um lado o Japão exhibe atualmente tendências estruturais em seu mercado de trabalho semelhantes às daquelas dos outros países da OCDE, o país apresenta também características bastante distintas daquelas observadas nos outros países capitalistas avançados. A mais marcante destas é o sistema japonês de emprego permanente - cujas relações normativas e estruturais foram amparadas por um processo endógeno de formação de instituições ao nível macro (MORIGUCHI e ONO, 2004), o qual basicamente divide a força de trabalho empregado entre trabalhadores regulares e não regulares, estes últimos inseridos de forma mais precária no sistema produtivo.

Este capítulo trata da formação do mercado de trabalho japonês e dos processos que deram origem às formas de relações contratuais observadas no final do século passado e no início deste. A primeira parte relata a evolução da estrutura produtiva do Japão moderno, enfatizando sua formação econômica e de seu mercado de trabalho. A seguir, a segunda parte apresenta as relações de emprego japonesas e as estruturas institucionais que sustentam o chamado Sistema de Emprego Japonês. Aborda também as modalidades de relações contratuais e as conseqüências sobre o mercado de trabalho que

surgiram como resultado deste sistema. Por fim, a terceira parte trata de alguns dos principais arranjos institucionais endógenos que influenciam o mercado de trabalho japonês.

#### **4.1 Evolução da estrutura produtiva e formação do mercado de trabalho japonês**

O Japão é apontado como sendo um país atípico em relação à forma como se desenvolveu sua industrialização e, por conseguinte, a formação de suas instituições e de seu mercado de trabalho atual (FLATH, 2000). Isto porque, como se verá a seguir, o país passou por uma seqüência de processos históricos, como o longo período de auto-imposto isolamento e, mais tarde, por uma ocupação estrangeira, que alteraram seu curso “natural” de desenvolvimento.

##### *4.1.1 O início da industrialização*

O surgimento do Japão moderno teve início com a Restauração Meiji, em 1868, após o país ter ficado praticamente isolado<sup>20</sup> das outras nações por mais de dois séculos, durante o Período Tokugawa (1603-1868), quando se deu a unificação japonesa em torno de um único e forte *shogun*. O Período Tokugawa foi marcado por relações tipicamente feudais, com uma economia baseada em um sistema estático de produção agrícola e uma sociedade dividida em castas, na qual cerca de 80% era composta de camponeses, principalmente voltados ao cultivo de arroz, 7% pelos samurais, e o restante formada por comerciantes, artesãos e outros. Embora o Japão tenha permanecido atrasado em relação às nações européias em termos tecnológicos em função do auto-imposto isolamento nesse período, o país desenvolveu internamente instituições políticas e econômicas sofisticadas para a época, além de uma incipiente indústria de carvão e seda, que ajudaram a impulsionar o processo de industrialização (FLATH, 2000; SUMIYA, 1973).

---

<sup>20</sup> Apenas à China e à Holanda foram dadas permissão para o comércio e contato, porém restritos ao porto de Nagasaki. Os principais motivos por trás desta política de isolamento foram impedir a aliança militar entre países europeus e os *daimyō* (senhores feudais e líderes militares) durante o processo de unificação japonesa, suprimir a entrada e disseminação do cristianismo, e manter o quase-monopólio de importação detido pelo shogunato de Tokugawa (FLATH, 2000).

Por volta de meados do século XIX, o sistema feudal japonês passava por crises internas que já demonstravam sinais de seu esgotamento: problemas financeiros por parte do governo e dos diversos clãs levaram a um aumento dos impostos cobrados da classe camponesa e a um corte no pagamento concedido aos samurais, gerando descontentamento e fome no campo. Tais crises, aliadas às pressões externas para que o Japão abrisse seus portos, desencadearam uma série de eventos que culminaram na Restauração Meiji<sup>21</sup> em 1868, na prática uma revolução política que encerrou o governo do shogunato, que foi substituído por uma oligarquia composta de líderes de alguns clãs. Para se manter independente das pressões externas, o governo Meiji promoveu reformas legislativas e administrativas visando consolidar as fontes de receita (substituição do sistema de impostos sobre a produção, pagável em gênero, por um imposto monetário sobre a posse da terra) e cortar despesas (eliminação do sistema tradicional de ranking por castas e a resultante eliminação da necessidade de manter a casta dos samurais).

A industrialização do Japão no final do século XIX foi realizada com baixo grau de planejamento ou diretrizes governamentais. O primeiro estágio foi caracterizado por indústrias “leves”, principalmente de fiação de algodão e seda, cujos proprietários eram originários da classe comerciante (SUMIYA, 1973). Por outro lado, a indústria pesada, de grande escala e intensiva de capital, teve início com empresas estatais, uma vez que a introdução de tecnologia ocidental demandava grandes investimentos e o capital privado na época se mostrava insuficiente. O governo Meiji subsidiou e investiu principalmente em transporte ferroviário, telecomunicações, construção naval e transporte marítimo e siderurgia, porém essencialmente voltados a propósitos imperialistas (FLATH, 2000).

A indústria japonesa experimentou um grande impulso após a Guerra Russo-Japonesa (1904-05), com forte crescimento dos setores químico e de maquinarias, além do surgimento de grandes empresas de indústria leve, especialmente as têxteis e de alimentos. Data deste período o início do processo de concentração industrial japonesa, quando se formam os conglomerados *zaibatsu*, grandes empresas familiares que

---

<sup>21</sup> O período é chamado de Restauração Meiji porque a tomada de controle pela oligarquia foi acompanhada da “restauração” da forma de governo do século VII, com o imperador infante reassumindo seu papel. Assim, estabeleceu-se um sistema de valores que colocava o imperador como centro da autoridade. Este sistema restaurou e legitimou uma hierarquia de autoridade, disseminada através da educação militar e nas escolas, observada até hoje no Japão, seja nas relações entre o mestre e o criado, professor e aluno, marido e esposa, pais e filhos, etc. (SUMIYA, 1973).

operavam como *holdings*, com o controle acionário de empresas em vários setores econômicos, desde bancos e empresas de trading até mineração, siderurgia, etc.

O Japão passou por um forte crescimento econômico durante a 1ª Guerra Mundial em função das condições favoráveis quanto à demanda pelos produtos de exportação do país e devido às elevadas taxas de juros internacionais, com o país tornando-se um credor internacional. Os *zaibatsu*, embora tenham se expandido e se tornado a força dominante em diversos setores, nunca chegaram a empregar grande parte do contingente de trabalhadores. Como nota Flath (2000, p. 43), metade da força de trabalho do país continuava empregada como agricultores autônomos e outros 25% como proprietários de pequenos negócios e artesãos independentes. Ainda assim, o processo de industrialização se deu relativamente rápido: o índice de produção<sup>22</sup> avançou de 4,5 em 1880 para cerca de 200 em 1930, e o número de trabalhadores na indústria aumentou de aproximadamente 400 mil em 1895 para quase 3 milhões em 1930 (SUMIYA, 1973).

A formação da classe industrial japonesa teve origem em dois grupos: o primeiro, que iria formar a classe gerencial japonesa, surgiu principalmente da classe de comerciantes e de camponeses abastados. Foi apenas a partir do início do século XX que as empresas passaram a contratar universitários e recém-formados de colegial para posições na média gerência.

O segundo grupo, que veio a formar a classe que efetivamente trabalhava na produção, era constituído, por um lado, de artesãos propriamente ditos, empregados como mão-de-obra especializada necessária para o rápido processo de industrialização e, por outro, de descendentes dos antigos samurais, artesãos e camponeses que migraram para as cidades, os quais foram empregados como aprendizes e se tornaram os trabalhadores das fábricas modernas. Até 1930, este último grupo era formado majoritariamente por mulheres.

Sumiya (1973) nota que nesse momento aparece uma distinção que irá caracterizar a estrutura de relações hierárquicas do trabalhador industrial japonês

---

<sup>22</sup> O índice de produção industrial japonês é um índice composto que engloba as atividades das empresas dos setores de transformação e de mineração. É calculado através da média ponderada de índices individuais para produção, embarque a partir dos produtores, estoques dos produtores, etc., utilizando os pesos para o ano base (anos que terminam em 0 ou 5) (METI, 2007).

moderno: o sistema de estratificação baseado fundamentalmente em critérios não ocupacionais:

Em relação ao sistema de aprendizes, muitas das novas funções que requeriam habilidades não existiam anteriormente no Japão. Uma vez que não haviam sido estabelecidas normas quanto a habilidades, conteúdo, e duração do período de aprendizagem, o treinamento não era claro. Como resultado, o tempo de experiência de um trabalhador, e não o conteúdo do seu treinamento, tornou-se o principal determinante de suas qualificações como trabalhador. [...] Dado que não foram estabelecidos padrões para a aprendizagem, nunca foram criadas categorias de emprego (p. 37).

Até o início da década de 1920, os trabalhadores japoneses, especialmente os homens, apresentavam um elevado grau de mobilidade. Em relação à ocupação, os mercados eram bastante fluidos, e a remuneração tinha por base a habilidade e experiência do trabalhador, sem relação necessária ao tempo de permanência na mesma empresa ou à idade, de forma semelhante ao modelo ocidental (OKOSHI *et al*, 1973). Além disso, havia uma pronunciada distinção de status entre os trabalhadores com cargos administrativos e aqueles da produção, o que apenas foi alterado após a 2ª Guerra Mundial. O fato do nível de escolaridade não ser tão discrepante contribuiu mais adiante para a formação de uma classe trabalhadora bastante homogênea<sup>23</sup> (SUMIYA, 1973).

#### 4.1.2 Guerras e a fase do crescimento acelerado

O período entre guerras no Japão foi bastante conturbado devido a sucessivas desacelerações econômicas (recessão do pós 1ª Guerra Mundial, o grande terremoto de Tóquio, em 1923, e os efeitos da Grande Depressão, entre 1929 e 1931), que resultaram em fortes demissões e na escalada de greves por parte dos trabalhadores e movimentos sindicais, assim como em maiores exigências por um sistema de benefícios para os trabalhadores das fábricas (MORIGUCHI e ONO, 2004).

A formação da pronunciada segmentação do mercado de trabalho japonês observada atualmente tem origem no início do século XX, com o desenvolvimento do

---

<sup>23</sup> Sumiya (1973) destaca que o ensino primário obrigatório foi instituído já desde o início da industrialização japonesa. No início do século XX, a taxa de matrícula para meninos e meninas entre 6-10 anos de idade era de 95% e 90%, respectivamente.



chamado Sistema de Emprego Japonês - ou de relações industriais<sup>24</sup> - essencialmente caracterizado por um conjunto de práticas como a de remuneração por idade e tempo de permanência no emprego, de emprego permanente, e de organização dos trabalhadores por sindicatos de empresas. Este sistema basicamente divide o mercado de trabalho entre “trabalhadores regulares” e “não regulares”, com este segundo grupo, formado pelos trabalhadores temporários, tendo a função de reforçar a estrutura do emprego permanente para os trabalhadores regulares.<sup>25</sup> (MATSUZUKA, 2002). As características do Sistema de Emprego Japonês e suas conseqüências sobre o mercado de trabalho serão abordadas mais detalhadamente mais adiante neste capítulo.

Embora tenha se originado no período anterior à 1ª Guerra Mundial, o sistema japonês de relações industriais se firmou durante a depressão econômica pós 1ª Guerra Mundial, consolidando-se gradativamente durante o período de forte e contínuo crescimento econômico entre a 1ª e a 2ª grandes guerras. Contudo, este sistema, na época, era essencialmente restrito a algumas grandes empresas privadas e estatais, a maior parte delas em setores intensivo de capital, as quais vinham implementando métodos fordistas de produção e procuravam um novo modelo de administração para fazer frente ao problema do elevado grau de mobilidade entre os trabalhadores e do aumento das atividades sindicais, como forma de solucionar o problema da escassez de trabalhadores qualificados e manter a mão-de-obra qualificada nas empresas (MATSUZUKA, 2002; SUMIYA, 1973).

Para reduzir a rotatividade no emprego, as empresas foram aos poucos adotando práticas que variavam desde a forma de remuneração do trabalhador até a forma de contratação, treinamento e demissão. Por um lado, foram estendidos aos trabalhadores da produção incentivos financeiros, tais como bônus por serviço, aumentos salariais periódicos e pensões de aposentadoria. A empresa passou a aumentar o salário de um

---

<sup>24</sup> A literatura indica um intenso debate ao longo dos anos a respeito da origem e causas das práticas trabalhistas encontradas no Japão, especialmente no que toca ao sistema de emprego permanente e remuneração por senioridade. Tal debate esteve polarizado entre fatores culturais (raízes históricas, culturais e sociais) e econômicos (SAKO, 1997).

<sup>25</sup> Até esse período, os trabalhadores temporários eram frequentemente promovidos ao status de trabalhadores regulares após um curto período de experiência. Contudo, durante o período entre-guerras, o status de trabalhador temporário se tornou fixo indefinidamente. Tais trabalhadores passaram a ser empregados através de contratos de curto prazo e renováveis, e eram demitidos com a deterioração do ambiente econômico. Como estes não desfrutavam de pensões de aposentadoria, o custo de demiti-los era muito menor do que o de demitir trabalhadores regulares.

percentual fixo de trabalhadores com base no mérito e tempo de permanência no emprego, e instituiu pensões de aposentadoria cuja quantia aumentava com o número de anos de serviço, assim como a prática de aposentadoria voluntária, em troca de uma maior pensão de aposentadoria (MORIGUCHI e ONO, 2004).

Por outro lado, ao contrário da forma de contratação anterior, na qual as empresas empregavam trabalhadores capacitados ou operários especializados, as grandes empresas passaram a adotar uma política de pessoal que consistia em contratar apenas estudantes recém-formados e treinar sua própria força de trabalho. Conforme resume OKOSHI *et al.* (1973):

[...] a necessidade premente era por trabalhadores jovens treinados em pequenas operações repetitivas e de habilidade única. ... Assim, os estudantes recém-formados substituíram os artesãos e operários especializados, mais capacitados e independentes, caracterizados por um elevado grau de mobilidade, salários relativamente altos e responsabilidades familiares. Os novos e jovens trabalhadores passaram a ser empregados como trabalhadores não qualificados logo após sua formatura, e não durante o ano (p. 489).

Estes novos trabalhadores, ao desempenharem bem suas funções, ganhavam o status de trabalhadores regulares, ou “permanentes”. Dessa forma, a taxa de rotatividade no trabalho foi caindo significativamente nas grandes empresas, com o tempo de permanência contínua no emprego aumentando e as relações industriais aos poucos se estabilizando. Com isso, foi estabelecido um sistema de emprego permanente que combinava a contratação de recém-formados e treinamento específico à empresa, com a regra de aposentadoria obrigatória aos 55 anos de idade, na época (MATSUZUKA, 2002).

Durante a Grande Depressão mundial, o governo japonês se voltou a práticas nacionalistas, militares e imperialistas como forma de revitalizar a economia a manter a ordem social. No entanto, a relação de equilíbrio que havia se formado anteriormente entre empresas e trabalhadores foi destruída. Sindicatos foram banidos e grande parte dos trabalhadores foi engajada no esforço de guerra (MATSUZUKA, 2002).

A eclosão da 2ª Guerra Mundial levou à promulgação de leis no sentido de restringir a mobilidade dos trabalhadores, com todas as transições de emprego necessitando da aprovação da Agência Nacional de Emprego (MATSUZUKA, 2002). Os desdobramentos deste período deram origem a outra característica fundamental do

sistema de relações trabalhistas japonesas, o sistema de remuneração por idade, conforme realça Sumiya (1973):

Com muitos empregadores tendo que ajustar ou fechar seus negócios, o resultado foi uma quebra no sistema de emprego permanente. Mudar ou fechar uma empresa resultava em uma interrupção na continuidade do emprego, tornando impossível manter o sistema de remuneração por tempo de permanência no emprego. Este sistema, que funcionava em períodos de paz, não mais podia ser utilizado para determinar a remuneração em uma economia de guerra. A idade, ao invés do tempo de permanência no emprego, passou a ser o critério básico para a determinação do salário (p. 47).

A derrota japonesa na 2ª Guerra Mundial, em 1945, trouxe o fim do controle do governo militar e o início da Ocupação norte-americana, com a instauração do controle indireto do chamado Comando Supremo das Forças Aliadas (CSFA)<sup>26</sup> e tendo como objetivos a desmilitarização e democratização do Japão. No âmbito econômico e das relações do trabalho, as principais medidas adotadas pelo CSFA foram o incentivo à formação de sindicatos trabalhistas, a democratização do sistema econômico, a dissolução dos *zaibatsu* e a implementação parcial de uma reforma agrária.

Para Sumiya (1973), a reforma no pós-guerra que exerceu a maior influência sobre a sociedade japonesa foi aquela associada ao reconhecimento e incentivo ao movimento sindical: o conjunto de leis trabalhistas promulgadas pelo CSFA incluía o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores de se organizarem, realizarem greves e entrarem em negociações coletiva, além da estipulação da semana de 48 horas de trabalho.

O período desde o final da guerra até meados da década de 1950, contudo, foi caracterizado por um ambiente econômico instável<sup>27</sup> e por um forte movimento sindical<sup>28</sup> contra demissões e aumentos salariais arbitrários por parte dos empresários. Após um intenso período de reivindicações, os trabalhadores conquistaram direitos como o

<sup>26</sup> Embora os EUA não fossem a única nação responsável pela ocupação, o CSFA, tendo à frente o Gen. MacArthur, implementava basicamente as políticas ditadas por Washington. O CSFA optou por permitir o funcionamento do governo japonês para ratificar e implementar as políticas de democratização ditadas pelo governo dos EUA (FLATH, 2000).

<sup>27</sup> Segundo uma estimativa da Agência de Planejamento Econômico do Japão, o país perdeu uma parte considerável de sua capacidade de produção. O PIB per capita em 1946 despencou 66% em relação ao nível do pré-guerra (1934-36), a produção industrial recuou para 28% do nível no pré-guerra, e a inflação pelo IPC japonês passou de 100 no pré-guerra para 255 em 1951 (KOSHIRO, 2000, p. 5).

<sup>28</sup> O nível de densidade sindical saltou de um pico de 8% antes da guerra para 41% em 1946, estabilizando-se então em torno de 35% de 1953 a 1973 (MORIGUCHI e ONO, 2004, p. 11).

tratamento uniforme para todos os empregados (fim da discriminação entre trabalhadores da produção e aqueles em cargos administrativos e redução da diferença salarial entre estas duas categorias) e a adoção de um sistema de remuneração igualitária baseado na idade do trabalhador, tempo de permanência no emprego e número de pessoas na família (sistema *densan*), com a remuneração aumentando de acordo com tais critérios. Com isso, eliminavam-se os incentivos para os trabalhadores mudarem de empresa (MATSUZUKA, 2002).

O sindicato de empresa, instituição amplamente adotada no Japão, teve origem a partir das intensas disputas trabalhistas entre empresas e os trabalhadores neste período. A forma de sindicato de empresa surgiu como um ‘segundo sindicato’ (*daini kumiai*), alternativo ao principal, e que congregava os trabalhadores centrais (regulares) da empresa. Suas relações eram caracterizadas pela cooperação entre a empresa e os trabalhadores para a conquista de objetivos corporativos. Moriguchi e Ono (2004) resumem a relação ao colocar que

Em troca de sua cooperação com a empresa para a racionalização e melhorias na produtividade, os sindicatos de empresa exigiam segurança no emprego para seus afiliados, ou seja, todos os trabalhadores regulares, como sua prioridade máxima. Não havia, todavia, nenhuma garantia contratual explícita quanto à segurança no emprego nos contratos sindicais. Ao invés, os contratos estabeleciam uma cláusula que exigia a consulta prévia do empregador junto ao sindicato nas questões de ajuste do emprego e de outros assuntos relativos à mão de obra. [...] O sindicalismo de empresa tornou-se, portanto, um mecanismo central para garantir o cumprimento interno para a emergente prática de emprego permanente nas grandes empresas (p. 13).

O período de forte crescimento econômico japonês teve início na primeira metade da década de 1950, impulsionado pela ajuda financeira norte-americana e pelo aumento da produção japonesa para suprir os EUA na Guerra da Coreia. O período foi marcado pela restauração da capacidade produtiva industrial através de pesados investimentos no setor siderúrgico e de energia e, a partir da década de 1960, nos setores petroquímico, automobilístico, e de construção naval. Esta nítida mudança na estrutura industrial japonesa refletiu a passagem de uma economia dependente das indústrias militares, no pré-guerra, para uma baseada na produção de bens de capital e de consumo, afetando também a estrutura da força de trabalho. Além disso, embora os *zaibatsu* tenham

novamente se reconstituído, eles perderam seu poder de monopólio, sendo substituído por um ambiente de concorrência oligopolista. Este período marcou o início da era de produção e consumo de massa japonesa (SUMIYA, 1973; KOSHIRO, 2000).

A era de crescimento elevado foi marcada pelo “Plano de Duplicação da Renda”, de 1960, que efetivamente mais do que dobrou a renda per capita japonesa em 10 anos, colocando o Japão no rol dos países industrialmente avançados. A taxa de crescimento do PIB passou de uma média anual de 3,91% no período do pré-guerra (1925-35) para 10,56% no período 1946-55, e 9,51% em 1955-65 (FLATH, 2000, p. 89).

Em grande medida, este forte crescimento<sup>29</sup> foi propiciado pelo processo de racionalização produtiva da indústria japonesa que teve início já na década de 1950, à medida que as empresas buscavam corrigir os desequilíbrios dos antigos sistemas de produção e reduzir a quantidade de fatores de produção necessários. O processo de racionalização produtiva teve um segundo impulso com o ambiente de concorrência oligopolista, com fortes investimentos em máquinas e equipamentos e melhorias tecnológicas proporcionando uma acentuada melhora na produtividade. Em função do prolongado período de expansão, o processo de racionalização produtiva neste período não acarretou em uma redução na força de trabalho na maioria dos setores (SUMIYA, 1973).

De fato, longe de demissões, o período de forte crescimento foi caracterizado por um mercado de trabalho bastante pressionado. A taxa média anual de aumento salarial no período 1960-65 foi de 10,1%, para uma inflação média de 5,7% (IPC). Os temores de uma intensificação da pressão salarial levaram a Agência de Planejamento Econômico do governo a recomendar políticas salariais para as empresas privadas baseadas nos níveis nacionais de ganhos de produtividade. Esta política foi também implementada para os

---

<sup>29</sup> Flath (2000) enfatiza que a mudança na trajetória de crescimento japonês no pós-guerra é fundamentalmente atribuída ao aumento na taxa de poupança líquida do país, que passou de uma média entre 5% a 10% no período 1885-1945 para entre 20% e 30% desde 1945, sendo atualmente uma das mais elevadas do mundo. Tavares e Fiori (1996, p. 43), por outro lado, afirmam que as condições de financiamento e a taxa de investimento das empresas japonesas não podem ser explicadas pela dimensão da poupança interna, uma vez que é necessário “separar (a poupança) das famílias, que, em geral, é a poupança ligada à seguridade social privada e à construção de moradias, o que não representa recurso substancial para o financiamento direto das empresas industriais. Tanto as empresas quanto o setor público japoneses têm altas taxas de endividamento junto aos bancos e, por isso, lhes convém manter baixa a taxa de juros interna”.

servidores públicos, com base em um princípio de comparabilidade de remuneração, perdurando até 1995 (KOSHIRO, 2000, p. 96).

A abertura comercial do Japão teve início em 1955, quando o país passou a ser membro do GATT (*General Agreement on Tariffs and Trade*). A taxa de liberalização<sup>30</sup> das *commodities* passou de 40% em 1960 para 92% em 1963. A liberalização do câmbio ocorreu em 1964, mesmo ano em que o país foi admitido na OCDE. Com a entrada do Japão na OCDE, o país viu-se obrigado em 1967 a liberalizar o fluxo de capital, dando início a um processo de consolidação de vários setores industriais japoneses para fazer frente à entrada de empresas concorrentes estrangeiras (KOSHIRO, 2000).

O sistema de emprego permanente se tornou amplamente difundido durante o período de forte e contínuo crescimento entre meados da década de 1950 e a década de 1960. Com os elevados lucros corporativos e a escassez de mão-de-obra, as empresas passaram a recrutar mão-de-obra nas áreas rurais e a construir dormitórios nas cidades para acomodar os novos trabalhadores. Uma vez que o crescimento acentuado registrado pelas empresas gerava uma elevada taxa de retorno sobre o investimento em capital humano, as empresas davam ênfase ao treinamento dos funcionários. Este treinamento, por ser altamente específico à empresa, contribuía para reduzir o grau de mobilidade do trabalhador japonês.

O longo e continuado período de forte crescimento possibilitou que o sistema de emprego permanente, que antes apenas se aplicava às grandes empresas, se difundisse para as pequenas e médias empresas, tanto para trabalhadores de escritório como para aqueles na produção, resultando em uma menor taxa de rotatividade no emprego.

Além disso, o sistema teve amplo apoio da justiça japonesa, que gradativamente passou a tomar decisões judiciais a favor dos empregados nos casos de demissão, restringindo, através de precedentes, o direito das empresas de demitirem seus trabalhadores sem que houvesse motivos comprovadamente cruciais. Segundo Moriguchi e Ono (2004, p.14), “a interpretação da lei evoluiu de tal forma que passou a incorporar

---

<sup>30</sup> A liberalização de vários outros mercados, no entanto, só foi realizada mais tarde: automobilístico (1965), circuitos integrados (1974), computadores (1975), possibilitando a proteção à indústria japonesa. Vários itens agrícolas foram apenas liberalizados em 1991, e a importação de arroz até hoje é regulada por quotas (KOSHIRO, 2000).

as práticas dominantes de gestão de recursos às expectativas sociais em relação ao emprego”.

As práticas de pagamento semestrais de bônus - refletindo o desempenho da empresa - e da Ofensiva da Primavera (*shunto*) (abordada na seção 4.3), que padronizou as exigências por aumentos salariais, também tornaram-se populares entre as empresas neste período e se mantêm até hoje.

#### *4.1.3 A crise do petróleo e o ajuste produtivo no Japão*

O final do sistema de Bretton Woods e o período de elevada instabilidade no sistema monetário internacional que se seguiu teve fortes conseqüências sobre a economia japonesa. O banco central japonês, pressionado a manter o iene desvalorizado pelos setores exportadores, se viu forçado a acumular reservas cambiais, o que levou a um forte aumento na inflação e, finalmente, à adoção do sistema de câmbio flutuante em 1973. Ainda no mesmo ano, a economia japonesa sofreu um impacto ainda maior em função do 1º choque do petróleo, uma vez que 80% do petróleo importado tinha origem nos países árabes (KOSHIRO, 2000).

A alta inflacionária causada pelo 1º choque do petróleo foi exacerbada pelas fortes pressões por aumentos salariais, o que levou o governo japonês a adotar uma política monetária contracionista para conter a inflação, que chegou a 23,2% a.a. em 1974. Como resultado, a produção industrial caiu 4% em 1974 e outros 11,1% em 1975, forçando as empresas a promoverem fortes ajustes no emprego. A partir de 1974, o número de trabalhadores regulares na indústria registrou queda acumulada de 11,6% durante 36 meses consecutivos, embora tenha crescido nos segmentos atacadistas e varejistas, assim como nos setores de serviços. Como resultado, o setor terciário passou pela primeira vez, em 1975, a ser responsável pela maior parte dos empregos (51,8%). Em termos gerais, a taxa de crescimento real do PIB caiu para uma média anual de 4,6% entre 1975-79. Após o 2º choque do petróleo, em 1979, o PIB registrou uma média anual de crescimento de 3,6% no período 1980-85, como mostra a tabela 5 (KOSHIRO, 2000, p.117, 135).

**Tabela 5:** Indicadores macroeconômicos selecionados. Japão, 1971-85.

Ano	PIB a preços <sup>1</sup> de 1985		Índice de Produção Industrial <sup>2</sup>		Índice de Preços ao Consumidor <sup>2</sup>		Taxa de Desemprego <sup>2</sup> (ajustada p/ sazonalidade)
	Bilhões de ienes	Var. %	(1990 = 100)	Var. %	(1990 = 100)	Var. %	
1971	182.151,0	5,1	46,5	2,6	36,8	6,3	1,2
1972	198.218,8	8,8	49,9	7,3	38,5	4,9	1,4
1973	207.804,3	4,8	57,4	15,0	43,0	11,7	1,3
1974	207.742,5	0,0	55,1	- 4,0	53,0	23,2	1,4
1975	215.849,0	3,9	49,0	-11,1	59,2	11,7	1,9
1976	224.508,8	4,0	54,5	11,2	64,8	9,4	2,0
1977	235.080,4	4,7	56,7	4,0	70,1	8,1	2,0
1978	246.851,1	5,0	60,3	6,3	73,1	4,2	2,2
1979	260.415,4	5,5	64,7	7,3	75,8	3,7	2,1
1980	269.024,2	3,3	67,8	4,8	81,3	7,7	2,0
1981	277.867,4	3,3	-	-	85,3	4,9	2,2
1982	287.041,1	3,3	-	-	87,7	2,8	2,4
1983	295.370,8	2,9	-	-	89,3	1,9	2,6
1984	308.501,0	4,4	-	-	91,4	2,3	2,7
1985	322.752,9	4,6	-	-	93,2	2,0	2,6

Fonte: Elaborada pelo autor a partir de KOSHIRO (2000)

<sup>1</sup> Ano fiscal

<sup>2</sup> Ano calendário

Moriguchi e Ono (2004) notam que a década de 1970 foi um teste para o sistema de emprego permanente japonês:

Embora as empresas tenham inicialmente procurado honrar o compromisso com a estabilidade do emprego, adotando medidas como redução de horas-extras, transferências dos funcionários dentro da empresa, redução das novas contratações, venda de ativos e corte no pagamento de bônus, salários e dividendos, as grandes empresas tiveram que ajustar sua força de trabalho regular através de demissões voluntárias e transferências permanentes (p. 18).

Contudo, em função da característica peculiar da organização sindical japonesa, a grande maioria dos sindicatos de empresa aprovou os planos de ajustes no emprego e cooperaram com as empresas para implementá-los, adotando até mesmo, em 1975, uma política voluntária de restrição salarial. Em função da prioridade dada à segurança no emprego, os sindicatos aceitaram em 1980 uma redução no salário real, após o 2º choque do petróleo. O movimento de estabilização do emprego, liderado pelo governo, obteve êxito em reduzir a sensibilidade do emprego aos ciclos econômicos, com as empresas



respondendo às flutuações principalmente via ajustes no número de horas trabalhadas do que via demissões (MORIGUCHI e ONO, 2004).

Além disso, o governo japonês teve um papel de liderança na coordenação<sup>31</sup> dos esforços para preservar os níveis de emprego e na reestruturação da base industrial do país. O Projeto de Estabilidade no Emprego, de 1977, visou evitar as demissões em massa via transferência de trabalhadores de setores em decadência para segmentos em expansão e através de incentivos dados às empresas como subsídios para o retreinamento de seus funcionários em habilidades requeridas para tais novos segmentos.

Em relação à base industrial, o Japão, assim como os outros países industriais avançados, conforme abordado no Capítulo 2, se viu pressionado a promover a reestruturação de seu capital produtivo. Contudo, a política industrial japonesa não ficou limitada à redução e reestruturação dos setores mais afetados pela mudança de preços relativos e pelo excesso de produção mundial; ao invés disso, visou principalmente a conservação de energia e a mudança do padrão tecnológico, centrado na microeletrônica, com a introdução de novos processos produtivos e organizacionais.

Tavares e Fiori (1996) notam que o Japão foi capaz de promover sua reestruturação industrial tanto em termos macroeconômicos como microeconômicos. No primeiro caso, a coordenação da política macroeconômica com taxas de juros internas baixas e políticas de autofinanciamento ou de crédito separadas do mercado monetário aberto permitiu ao Japão superar as flutuações cambiais dos preços das matérias primas e da taxa de juros internacional.

Em termos microeconômicos, o Japão fortaleceu sua competitividade internacional ao implementar estratégias e políticas industriais de longo alcance, com o ajuste indo além das políticas macroeconômicas e da busca do equilíbrio da balança comercial. Nas palavras dos autores,

---

<sup>31</sup> O governo japonês desempenha um papel fundamental no desenvolvimento e implementação de uma política industrial de longo prazo, a qual é caracterizada por uma forte colaboração entre o Estado e as lideranças empresariais, contando também com apoio das organizações sindicais. O MITI (Ministério da Indústria e Comércio Exterior) exerce a função-chave de coordenação econômica nacional, selecionando as indústrias, produtos e tecnologias estrategicamente importantes, para os quais canaliza fundos governamentais destinados a atividades de pesquisa e desenvolvimento e para subsidiar as exportações. Esse apoio estatal é acompanhado de empréstimos de longo prazo e juros reduzidos provenientes do Banco do Japão e do Banco Industrial do Japão (KIM, 2000).

Em geral, as políticas de reestruturação industrial deram ênfase ao dinamismo dos setores de alta-tecnologia mediante estímulos e financiamento à reestruturação e modernização de todo o complexo metal-mecânico. Tendo sua própria matriz industrial como apoio para a busca de economias de conglomeração e de “escopo” que alcançam complexos industriais inteiros, ficou traçado o caminho da modernização adotado pelas grandes empresas líderes. [...] A base microeconômica da reestruturação japonesa foi a diversificação e conglomeração da grande empresa em grupos financeiros (*keiretsu*), centralizados em bancos-chaves, permitindo uma maior flexibilidade financeira ao processo de reestruturação industrial. Esta, aliada à visão global apoiada no planejamento estratégico dos mercados, permitiram às grandes empresas japonesas suportar os ajustes de preços e de produção (p. 43-44).

A partir da década de 1970, os produtos fabricados de metal ultrapassaram os produtos têxteis e siderúrgicos como os principais na pauta de exportação japonesa, com maquinários e instrumentos representando 62,8% do total exportado em 1980 e 74,7% em 1989, e dando origem a conflitos comerciais principalmente com os EUA e Europa<sup>32</sup>. Ao mesmo tempo, as importações de petróleo caíram de 41,2% do total das importações após o 2º choque do petróleo, em 1980, para 19,2% em 1986 (KOSHIRO, 2000).

O crescimento econômico japonês se desacelerou no início da década de 1980, como resultado das políticas de ajuste macroeconômico que se seguiram ao 2º choque do petróleo, em 1979. A taxa de crescimento do PIB registrou uma média anual de 3,6% entre 1980-85. Neste contexto, o governo japonês deu início a um programa de privatizações, embora não tenha interrompido o processo de reestruturação do país. O ajuste no emprego devido às privatizações se deu em grande medida via transferência dos trabalhadores para outras áreas do serviço público, e não via demissão. (KOSHIRO, 2000).

Ao mesmo tempo, as relações contratuais começaram a ser flexibilizadas, com a desregulamentação de alguns segmentos do mercado de trabalho, como por exemplo

---

<sup>32</sup> O crescimento das exportações japonesas de vários produtos como automóveis e TV a cores levou a partir do final da década de 1970 a conflitos comerciais com os EUA e a Europa, e as empresas japonesas passaram a construir plantas nestes países a fim de aliviar tais questões. Contudo, tais conflitos se deterioraram na década de 1980 e se estenderam para os segmentos de computadores, telecomunicações e finanças, em função de fatores como o excessivo déficit comercial dos EUA vis-à-vis o Japão, a competição intensificada nos setores de alta tecnologia, a “carona” pega pelo Japão sobre os EUA em relação à questão militar, a estagnação econômica e o aumento do desemprego nos EUA, e as barreiras à entrada no mercado japonês (KOSHIRO, 2000).

através da aprovação da Lei dos Trabalhadores Temporários, em 1985, a qual autorizava a criação de agências particulares de emprego.

#### 4.1.4 Da bolha econômica aos dias atuais

Com a conclusão dos Acordos do Plaza<sup>33</sup>, em 1985, os países industriais avançados passaram a adotar políticas monetárias expansionistas, o que ajudou a provocar uma inflação nos ativos em todo o mundo. Contudo, ao contrário dos outros países industriais avançados, que em 1987 voltaram a elevar as taxas de juros, o Japão manteve uma política de juros baixos para ajudar os EUA a evitarem uma excessiva depreciação do dólar. Esta prolongada política de juros baixos deu origem a uma forte onda de investimentos por parte das empresas japonesas. A pronunciada valorização dos ativos - principalmente via inflação nos preços dos imóveis e das ações - estimularam investimentos adicionais. O efeito riqueza estimulou a demanda do consumidor, e as empresas responderam aumentando a capacidade produtiva. Aliado a isto, a extensa utilização de financiamentos indiretos e o excesso de recursos fluindo para o Japão devido à redução dos juros nos EUA se somaram para alimentar a bolha econômica do final da década de 1980 (KOSHIRO, 2000; MORIGUCHI e ONO, 2004).

O elevado crescimento do período gerou um forte aumento na demanda por trabalho, principalmente entre as grandes empresas, que intensificaram suas contratações de recém-formados de universidades e de imigrantes<sup>34</sup>, o que levou a uma escassez no mercado de trabalho, como indica a razão entre oferta/demanda de emprego, que passou de 0,6 em 1986 para 1,4 em 1991 (KOSHIRO, 2000).

Com o colapso da bolha, em 1991, o Japão entrou em uma profunda recessão econômica que se estendeu por grande parte da década, agravada ainda mais pela forma

---

<sup>33</sup> Os Acordos do Plaza, concluídos em setembro de 1985, foi uma reunião do G7 com o objetivo de impedir flutuações bruscas nas principais moedas de reserva internacionais. Na prática, procuraram enfraquecer o dólar e reverter a política de “diplomacia do dólar forte” adotada pelos EUA a partir de 1980, via coordenação da queda nas taxas de juros nos países industriais avançados (TAVARES e FIORI, 1996).

<sup>34</sup> Em 1991, no auge da bolha econômica, as grandes empresas (mais de mil funcionários) contrataram 64,7% do total de recém-formados, indicando um aumento de 60% vis-à-vis meados da década de 1980 (MORIGUCHI e ONO, 2004, p. 20). KOSHIRO (2000) nota que no mesmo período o número de *dekassegui* (descendentes sul-americanos de japoneses, principalmente do Brasil e do Peru) contratados para trabalhar no Japão, principalmente em serviços ‘3D’ (*dangerous, dirty e demanding*), foi de 150 mil.

de desregulamentação dos mercados financeiros, pela apreciação do iene e pelas crises asiáticas. As empresas e os bancos foram forçados a lidar não apenas com um enorme volume de créditos duvidosos, mas também com um elevado excedente de mão-de-obra herdado do período da bolha econômica.

O fraco crescimento do produto (taxa média anual de crescimento do PIB de 1% no período 1992-99) e das taxas de produtividade resultou na estagnação do salário real e na duplicação da taxa de desemprego durante a década, que chegou em 1999 a 4,9%, seu nível mais elevado (correspondendo a uma razão oferta/demanda de emprego de 0,46), afetando principalmente a população mais jovem. Além disso, com a aceleração da internacionalização da produção após 1985 e na década de 1990, especialmente para os países asiáticos, houve uma transferência dos empregos para estes países (GENDA e RUBICK, 2000).

Em relação ao necessário ajuste no mercado de trabalho na década de 1990, as evidências empíricas indicam a manutenção da estabilidade do sistema de emprego permanente japonês. As empresas novamente se voltaram aos métodos convencionais japoneses de transferências entre empresas e subsidiárias do mesmo grupo (*shukko*), redução no número de horas trabalhadas por funcionário e de horas-extras, redução nas novas contratações e estímulos à aposentadoria voluntária. Assim como nas recessões provocadas pelos choques do petróleo, os sindicatos de empresa negociaram aumentos salariais em linha com os ganhos de produtividade, o que ajudou a manter baixas as taxas de desemprego (MORIGUCHI e ONO, 2004).

O Japão passou a década de 1990 entre períodos recessivos seguidos por período curtos de fraca recuperação que não conseguiram levar o país a registrar taxas robustas de crescimento do produto e nem reverter a situação de deterioração do emprego. De fato, o país registrou um longo período de deflação, e apenas a partir de 2002 começou a exibir sinais mais fortes de recuperação, com o produto voltando a crescer a partir de 2005.

## 4.2 Relações de emprego e conseqüências sobre a estrutura do mercado de trabalho

O mercado de trabalho japonês é fortemente moldado por um sistema de práticas contratuais, organizacionais e institucionais que passou a ser conhecido como Sistema de Emprego Japonês. Este sistema de relações de emprego evoluiu ao longo do século passado e foi sustentado pela formação de instituições endógenas ao nível macro como os sindicatos de empresa, subsídios do governo e adoção de políticas de bem-estar social, legislação de proteção ao trabalho, normas sociais, etc. (MORIGUCHI, 2004), dando origem (ou intensificando) às características atuais do mercado de trabalho, tais como a baixa mobilidade do trabalhador japonês, ampla rotação nos cargos internos às empresas, além da forma única como as normas sociais são observadas dentro da empresa, com uma profunda identificação do funcionário com a mesma (SAKO, 1997)<sup>35</sup>. Em particular, a disseminação deste sistema de emprego originou uma pronunciada segmentação do mercado de trabalho.

Esta estrutura segmentada do trabalho é acompanhada por formas distintas de regulamentação para as categorias assalariadas e resulta em uma estrutura de emprego dual e excludente, a qual vem se intensificando em função das mudanças estruturais nos setores econômicos, com o acentuado crescimento do setor terciário – onde em muitos segmentos a proporção do emprego atípico é elevada – em detrimento principalmente da indústria de transformação (FERREIRA *et al*, 1991).

As práticas do Sistema de Emprego Japonês segmentam os trabalhadores assalariados em dois grandes grupos. A primeira categoria, dos chamados “*seishain*“, ou trabalhadores ditos “regulares”, e que fazem parte do núcleo (mercado interno de trabalho), são aqueles que desempenham funções-chave para a estabilidade e continuidade do processo de trabalho. Esta categoria representava, em 2005, 67,4% da força de trabalho assalariada (excluindo-se a alta administração das empresas), conforme mostra a tabela 6.

---

<sup>35</sup> A empresa no Japão é percebida pelos funcionários regulares como uma organização hierárquica que possui interesses em comum com os mesmos. Devido à ausência de profundas diferenciações em status e condições de emprego entre a administração e os trabalhadores comuns, à estabilidade de emprego do funcionário através da prática de emprego permanente, e à identidade social criada pela relativa homogeneidade da qualidade do trabalho na empresa, é criado um forte sentimento de comunidade (SAKO, 1997).

**Tabela 6:** Número absoluto e relativo de trabalhadores regulares e não regulares na população assalariada, total e por gênero. Japão, 2005.

	(milhares)				
	Trabalhadores Assalariados <sup>1</sup>	Regulares	%	Não regulares	%
Total	50.070	33.740	67,4	16.330	32,6
Homens	28.640	23.570	82,3	5.070	17,7
Mulheres	21.430	10.180	47,5	11.250	52,5

Fonte: MIC (2006)

<sup>1</sup> Exclui executivos de empresas

A categoria dos *seishain* desfruta de benefícios associados à remuneração e segurança no emprego, com restrições bastante fortes quanto à demissão. Neste grande grupo se encontram uma parcela daqueles que trabalham para grandes empresas ou governo e caracterizam o sistema de emprego permanente japonês “clássico”, assim como aqueles trabalhadores em pequenas e médias empresas que trabalham com contratos de prazo indefinido e cuja remuneração e proteção não são tão favoráveis quanto às do primeiro grupo.

Em contrapartida, os trabalhadores “não regulares” (*hiseishain*), que correspondem ao mercado externo de trabalho (trabalhadores de baixa qualificação que recebem o salário profissional e sem adicionais), têm seus contratos de trabalho regulados por uma legislação muito mais branda. Estes são aqueles trabalhadores contratados sob regimes “atípicos”, como por período parcial; aqueles enviados às empresas, porém contratados por agências de emprego; aqueles com contratos temporários ou casuais, e algumas outras categorias menores. Em 2005, esta categoria era responsável por 32,6% da força de trabalho assalariada, com exceção dos executivos das empresas.

Nota-se também uma acentuada divisão entre os dois gêneros nestas categorias de trabalho. Da população assalariada masculina em 2005, 82,3% era composta de trabalhadores “regulares”, vis-à-vis 47,5% no caso da população assalariada feminina (MIC, 2006).

#### 4.2.1 O Sistema de Emprego Japonês e a relação contratual “regular”

O modelo clássico do Sistema de Emprego Japonês consiste de um conjunto de práticas contratuais e estruturais sofisticadas e interdependentes de gestão de recursos

humanos, implementadas ao nível das empresas. Este modelo é caracterizado principalmente pelo sistema de emprego permanente (*shushin koyo*), o sistema de remuneração por idade e senioridade (*nenko joretsu*), e o sistema de sindicatos de empresas (*kigyonai kumiai*). Tal sistema é majoritariamente encontrado nas grandes empresas (acima de 500 funcionários) e apenas para os trabalhadores regulares e geralmente do sexo masculino, e cobre aproximadamente 20% da população empregada japonesa (ONO, 2006).

No entanto, embora as práticas contratuais adotadas no Sistema de Emprego Japonês e de gestão de mão de obra ainda sejam mais comuns nas grandes empresas e os trabalhadores permanentes sejam na verdade uma minoria da força de trabalho, grande parte dessas práticas acabaram por se disseminar para as pequenas e médias empresas e até para os órgãos do governo, e “a mentalidade de compromisso vitalício parece ser uma justa caracterização do sistema como um todo” (FREEMAN, 1989, p. 250).

Conforme mencionado anteriormente, o sistema de emprego permanente e de remuneração por idade e senioridade no Japão se desenvolveu em resposta ao processo de industrialização acelerado no pós 1ª Guerra Mundial. Dada à necessidade de mão-de-obra qualificada, procedeu-se a um aumento na organização do trabalho e em investimentos em habilidades específicas à empresa, uma vez que compensava às empresas oferecerem segurança no emprego como forma de reter trabalhadores. O sistema de emprego permanente se difundiu ainda mais durante os Anos Dourados em função do problema de escassez de mão-de-obra durante esta fase de forte expansão econômica (SUMIYA, 1973).

O sistema de emprego permanente, ou dito vitalício, consiste de uma prática adotada pelas empresas de recrutarem um número específico de novos recém-formados em períodos pré-determinados durante o ano, sob contratos que não estabelecem prazo de conclusão. Assim, estes trabalhadores permanecem empregados na mesma empresa ou em empresas afiliadas até a idade de aposentadoria obrigatória, atualmente de 60 anos<sup>36</sup> no Japão. Sob a prática de emprego estável e de longo prazo, os funcionários são treinados dentro da própria empresa através de desenvolvimento de habilidades e de

---

<sup>36</sup> Embora haja uma idade de aposentadoria obrigatória, 67,4% das empresas japonesas adotavam alguma medida para a extensão deste período de emprego em 2002, como o re-emprego na mesma firma ou em alguma afiliada do grupo (JILPT, 2005a).

transferências internas ou para afiliadas, adquirindo *know-how* e conhecimentos proprietários que não são facilmente transferidos para outras empresas. Embora haja grande troca de emprego entre os trabalhadores abaixo dos 30 anos, o percentual de estabilidade de trabalhadores acima desta idade é bastante elevado em relação aos outros países da OCDE<sup>37</sup> (MATSUZUKA, 2002).

Esta prática de emprego permanente é associada a um sistema denominado *nenko* de remuneração e promoção que combina aspectos “fixos” como a idade e senioridade (tempo de permanência no emprego) dos trabalhadores com aspectos meritórios, como desempenho e capacidade. Assim, o sistema *nenko* resulta em uma curva salarial bastante inclinada em comparação a outros países, refletindo o fato que cada ano adicional de permanência no emprego implica em um aumento proporcionalmente maior no salário. Ao contrário da maioria dos países que adotam sistemas semelhantes de remuneração, o sistema *nenko* é utilizado no Japão principalmente para os trabalhadores masculinos<sup>38</sup> empregados em período integral, porém sem distinção entre trabalhadores em serviços de escritório ou aqueles na produção (ONO e REBICK, 2003). Tipicamente, os salários aumentam acentuadamente entre a faixa etária de 30 a 50 anos, estabilizando-se então até a idade de aposentadoria obrigatória, quando iniciam um movimento de queda (SPARKS, 2004). Este sistema, ao proporcionar grandes aumentos de salários com a idade e “tempo de casa”, estimula o funcionário a permanecer na firma, o que é extremamente vantajoso para a empresa em termos de economia de custos com contratação de novos funcionários e treinamento.

O sistema de fixação dos salários no Japão é bastante flexível e desempenha um papel importante no mercado de trabalho. Os principais componentes do salário anual, e que se aplicam tanto aos trabalhadores em posições de escritório como da produção, são

---

<sup>37</sup> Segundo dados da OCDE, em 1991 a duração média (em anos) no emprego para trabalhadores do sexo masculino era de 12,5 no Japão, 7,5 nos EUA, 9,2 no Reino Unido, 12,1 na Alemanha e 10,6 na França (MATSUZUKA, 2002).

<sup>38</sup> Há uma profunda diferença salarial existente entre os sexos. Embora os salários das mulheres sejam equivalentes aos dos homens no início da carreira, este diferencial cresce à medida que a carreira progride. Em 1992, para empresas com 10 funcionários ou mais, esta diferença chegava a 59%. Apesar de recentemente as empresas estarem adotando um sistema duplo de carreiras (funções de escritório versus gerenciais) para as mulheres em emprego “regular”, a grande maioria delas ainda ocupam posições secundárias e de trabalho de escritório/secretaria, e não cargos administrativos (WAKISAKA, 1997).



o salário mensal básico, os bônus, e o pagamento de horas-extras. O salário mensal regular varia em função da equipe à qual o trabalhador pertença, do seu desempenho individual avaliado pela gerência (o que inclui itens como cursos realizados, sugestões aceitas para aperfeiçoamento do trabalho, cumprimento de tarefas, etc.), e de fatores pessoais como sexo, nível educacional, número de dependentes, etc. Uma vez que a remuneração fica na dependência da avaliação individual pela gerência, esta detém grande força de pressão.

Os bônus são pagos semestralmente e representam, em média, um quarto do salário anual. Seu montante é variável e determinado pelos lucros da empresa. Este sistema flexível é um dos principais fatores por trás da relativa estabilidade do emprego nas empresas japonesas, especialmente as grandes empresas, e mesmo durante recessões, uma vez que o ajuste pode ser realizado principalmente via redução de bônus e de horas-extras (YASHIRO, 1995; GORENDER, 1997).

A esta prática de remuneração está associada um sistema de benefícios que proporciona aos funcionários uma pensão de aposentadoria ou um pagamento único, ambos bastante generosos, para aqueles que permanecem na empresa até a idade de aposentadoria obrigatória. Esta prática é também um dos fatores que contribuem para o sucesso do sistema de emprego permanente japonês, embora tenha diminuído em função do envelhecimento da população japonesa e das dificuldades financeiras que as empresas enfrentaram na década de 1990.

O outro aspecto do sistema de emprego japonês é o sistema de relações industriais baseado no sindicalismo de empresa. A empresa é eleita como espaço privilegiado para as práticas sindicais, em detrimento de organizações fortes intercategoriais ou confederais de trabalhadores. Isto significa que tanto os trabalhadores em ocupações de escritório como aqueles envolvidos na produção são membros do mesmo sindicato. Na realidade, há uma ampla participação dos assalariados em práticas cuja iniciativa é da empresa, sem grande oposição sindical. A administração é tratada como uma parceira, não como antagonista, e os trabalhadores cooperam com a empresa nos esforços de racionalização e aumento de produtividade em troca do compromisso da empresa com a segurança no emprego (FERREIRA *et al.*, 1991). Todavia, este sistema é válido apenas para os *seishain*.

Conforme aponta Moriguchi e Ono (2004), o sistema de emprego japonês engloba vários aspectos da organização do trabalho e das relações capital-trabalho que apenas funcionam pelo fato de serem adotados como um conjunto de práticas não isoladas. Dentre estas, o autor destaca (i) o desenvolvimento do capital humano, que aumenta a produtividade do funcionário durante seu período de permanência no emprego e proporciona incentivos gerenciais visando reter o funcionário (treinamento na empresa, rotação de postos de trabalho, etc.); (ii) sistema de compensação que proporciona incentivos para o funcionário se esforçar, adquirir capital humano desejável e permanecer na empresa (o sistema de remuneração por tempo de permanência no emprego e mérito, promoção interna, bônus, pensões elevadas de aposentadoria); (iii) métodos de ajuste que protegem o nível de emprego e ao mesmo tempo fornecem alternativas à empresa para reduzir o custo do trabalho durante períodos recessivos (redução de horas trabalhadas, interrupção das contratações, transferências entre e intra-empresa, aposentadoria voluntária, etc.) e (iv) mecanismos internos de coordenação que facilitam o compartilhamento de informações, permitem que os funcionários monitorem a empresa e que estimulam a cooperação capital-trabalho, como por exemplo, sindicatos de empresa e comitês conjuntos trabalho-empresa.

A adoção das práticas do Sistema de Emprego Japonês moldou o mercado de trabalho japonês e resultou em algumas características marcantes tanto em termos estruturais como de relações de trabalho, como o baixo grau de fluidez do mercado de trabalho, a forte segmentação entre trabalhadores, etc. Okochi *et al.* (1973) destacam que as relações de trabalho japonesas espelham um sistema de estratificação baseado fundamentalmente em critérios não ocupacionais, com a posição hierárquica sendo definida por atribuição, e não meramente por critérios ocupacionais e meritórios, o que é também observado em vários aspectos da vida familiar, comunitária e social no Japão. Isto propiciou um sistema com elevado grau de rotação dos trabalhadores por distintas funções dentro da empresa, com o desenvolvimento de habilidades mais generalistas e um maior grau de cooperação, gerando maior flexibilidade.

Quanto à mobilidade no emprego, Ono (2002) explica que o mercado de trabalho japonês evoluiu em uma tradição de relações contratuais de longo prazo sob as quais a mobilidade ocorre dentro das empresas, e não entre as empresas, e com o costume da

mobilidade no emprego para aqueles além dos 30 anos sendo novo e pouco utilizado no Japão. Esta situação é explicada, por um lado, pelo sistema de incentivos que atrela o funcionário à empresa, o que se dá através de um sistema de remuneração que favorece os funcionários com maior tempo de casa<sup>39</sup>, ao contrário do sistema de competição de salários observada em outros países, e de outro pelo fato dos investimentos da empresa em capital humano serem específicos a cada empresa, o que assegura a base de uma relação empregatícia duradoura. O autor aponta ainda a existência de um forte componente cultural, segundo o qual trabalhadores que mudam de emprego são vistos pela sociedade como “indivíduos sem garra ou problemáticos; assim como um casamento, o desligamento sinaliza ausência de boa vontade e falta de sinceridade” (ONO, 2002, p. 3).

Genda e Rebick (2000) salientam que por trás deste baixo grau de mobilidade há fatores como os níveis de proteção contra demissões para os trabalhadores regulares, um dos mais elevados entre os países da OCDE, e que têm origem tanto na própria legislação trabalhista japonesa como nos movimentos trabalhistas. Embora seja permitida aos empregadores a possibilidade de demissão, esta apenas se dá sob condições bastante rígidas, pois as empresas precisam provar que se encontram com um número excessivo de funcionários, que realizaram todos os esforços possíveis para evitar demissões, que contam com um sistema racional para selecionar os funcionários, etc.

#### 4.2.2 *As relações contratuais “não regulares” e o papel da mulher*

O outro lado da moeda do Sistema de Emprego Japonês são os trabalhadores “não regulares”, ou *hiseishain*, cujas relações contratuais se dão sob regimes atípicos, geralmente com menor remuneração salarial, utilização em funções de qualificação inferior, e benefícios reduzidos (seguro-desemprego, seguro saúde, pensão, aumentos salariais e bônus, etc.). Estas formas contratuais incluem várias categorias de trabalho que

---

<sup>39</sup> O sistema de aposentadoria do setor privado japonês prevê pagamentos realizados como planos de benefícios definidos, e que podem se igualar a um acerto global da remuneração de vários anos em termos do salário à época da aposentadoria obrigatória. O fato dos direitos adquiridos de aposentadoria dos trabalhadores japoneses estarem concentrados sobre o salário pago nos últimos anos de firma e da curva de remuneração apresentar um perfil ascendente implica que o abandono do emprego no meio da carreira é altamente custoso.

ora são computadas juntas, ora separadas, pelas agências governamentais japonesas. Dentre estas categorias se encontram principalmente o trabalho em tempo parcial (*pāto*) e o casual (*arubaito*), este último realizado em maior parte por estudantes; o trabalho realizado através de contratos firmados com agências de emprego (*hakkenshain*); o trabalho com contratos temporários e por prazo fixo (*shagaiiko*); o *shokutaku*, e algumas outras categorias como o trabalhador alocado às afiliadas de empresas principais (*shokku*). O trabalho não regular no Japão apresenta uma composição única e bastante distinta em termos de gênero e faixa etária.

Os arranjos não regulares são associados a contratos de emprego mais individualizados e proporcionam relações mais fluidas entre empregadores e empregados, uma vez que o trabalho e os trabalhadores não mais ocupam uma posição relativamente estável nas empresas. À medida que as relações de emprego não regulares não são configuradas em torno de um plano de carreira dentro da empresa, o tempo cumulativo de emprego na mesma empresa não significa uma progressão linear para a constituição de uma carreira ascendente. Por exemplo, ao contrário dos *seishain*, no caso dos trabalhadores *hiseishain* os anos de serviço e experiência no emprego não se acumulam para proporcionar promoção interna ou treinamento no trabalho. Os menores direitos, assim como as menores obrigações recíprocas entre empresa e empregado, tornam as formas atípicas de emprego mais precárias do que a relação contratual regular, com os trabalhadores ficando sujeitos a um maior risco de encerramento do contrato de trabalho e a um grau menor de segurança e um fluxo de renda mais imprevisível.

A tabela 7 apresenta as principais diferenças entre os trabalhadores regulares e os não regulares. A média de idade deste último grupo é de 3 a 4 anos superior ao grupo dos trabalhadores regulares, embora um quarto dos trabalhadores na faixa etária 20 a 24 anos sejam trabalhadores não regulares. Estes tendem também a ter um grau de instrução menor, com apenas 12% possuindo curso universitário, em comparação a 31% no caso dos trabalhadores regulares, e se concentram mais no setor de serviços. Os trabalhadores não regulares geralmente trabalham em empresas menores, onde são pagos por dia ou por hora. Ainda, os empregados não regulares trabalham em média 30 horas semanais, vis-à-vis 40 horas para os trabalhadores regulares, embora aproximadamente a metade deles

trabalhem mais de 35 horas semanais e sejam portanto classificados como trabalhadores em período integral.

**Tabela 7:** Características e distinções entre os trabalhadores regulares e não regulares japoneses.

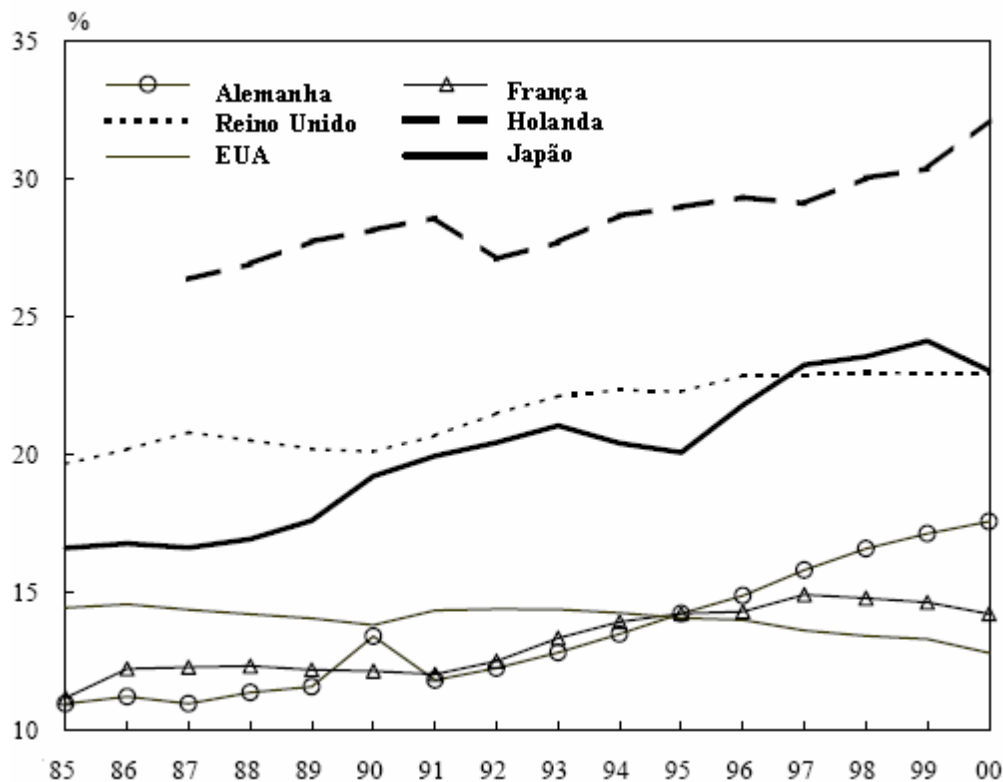
Em percentual, a menos quando indicado			
A. Idade (anos)	Homens – média	Mulheres – média	% abaixo de 30 anos
Regulares	39,6	37,0	23,0
Não Regulares	43,2	41,0	25,1
B. Gênero	Homens	Mulheres	Mulheres por status no emprego
Regulares	47,3	18,2	44,4
Não Regulares	11,8	22,7	55,6
C. Instrução	Abaixo de colegial	Colegial	Universidade
Regulares	2,4	42,2	31,4
Não Regulares	7,2	55,8	12,1
D. Ocupação	Serv. escritório	Produção	Profissional e técnico
Regulares	44,7	6,2	13,4
Não Regulares	25,5	24,0	13,2
E. Setor	Indústria	Serviços	Construção
Regulares	76,7	58,7	85,6
Não Regulares	23,3	41,3	14,4
F. Porte da empresa (n° de trab.)	Mais de 1.000	30 a 999	5 a 29
Regulares	81,0	66,6	62,1
Não Regulares	19,0	33,4	37,9
G. Sistema de pagamento de salário	Por hora	Por dia	Por mês ou ano
Regulares	2,3	4,9	89,7
Não Regulares	66,4	8,7	21,3
H. Jornada	N° médio de horas semanais	% abaixo de 35 horas	N° médio de dias por semana
Regulares	40,4	0,6	5,3
Não Regulares	30,3	53,0	4,8
I. Cobertura de seguro social	Plano de pensão	Seguro saúde	Seguro de emprego
Regulares	99,3	99,6	99,4
Não Regulares	47,1	49,1	63,0
J. Tempo de permanência	Menos de 1 ano	1 a 10 anos	Mais de 10 anos
Regulares	3,9	45,8	49,9
Não Regulares	21,5	65,5	13,0
K. Principal fonte de renda	Própria	Esposo	Outros - família
Regulares	77,9	15,0	5,9
Não Regulares	43,3	43,8	10,8

Fonte: Jones (2007)

1. Trabalhadores não regulares incluem aqueles em tempo parcial, temporários, com contratos via agências de emprego, alocados de outras empresas, e por empreita.
2. Para os trabalhadores não regulares, 31,4% eram acima de 50 anos, em comparação a 18,5% para trabalhadores regulares.
3. Nível educacional mais elevado obtido.

Segundo o Levantamento da Força de Trabalho de 2005 (MIC, 2006), o número de trabalhadores *hiseishain* em 2005 representava 32,6% da população assalariada (excluindo-se os executivos de empresas), porém 25,7% da população ocupada. O maior grupo de trabalhadores atípicos era composto daqueles em regime de tempo parcial (*pāto* e *arubaito*). Por terem formas de relação contratual semelhantes, estes dois grupos são frequentemente computados em conjunto nas estatísticas japonesas, e foram responsáveis por 22,2% da população assalariada e 17,5% da população ocupada, respectivamente, em 2005. Como mostra a figura 1, o Japão apresenta uma das taxas mais elevadas de trabalhadores em tempo parcial em relação ao número de empregados assalariados entre os países da OCDE. Esta taxa tem crescido no Japão e é atualmente a mais elevada entre os países industriais avançados, com exceção da Holanda, onde uma melhora institucional nas condições do trabalho dos trabalhadores em tempo parcial deu um forte impulso a esta modalidade de relação contratual.

**Figura 1:** Proporção dos trabalhadores em tempo parcial em relação ao total de trabalhadores assalariados. Países da OCDE selecionados, 1985-2000.



Fonte: Osawa *et al.* (2002)

Os trabalhadores em regime de tempo parcial<sup>40</sup>, assim como os trabalhadores em período integral, assinam um contrato diretamente com empregador em seu efetivo local de trabalho. Eles diferem dos trabalhadores em período integral seja porque suas horas de trabalho diário programadas são menores, seja porque o número de dias trabalhados na semana é menor. Contudo, conforme Miura (2001), cerca de 20% dos trabalhadores em regime de tempo parcial, que representam a maior parte dos trabalhadores não regulares, trabalham mais dos que 35 horas semanais ou tanto quanto os trabalhadores regulares. Assim, as principais diferenças entre o *pāto* e o trabalho regular, para funções equivalentes, estão no sistema de determinação da remuneração e no sistema de promoção, e não propriamente no número de horas trabalhadas para a empresa. A remuneração do *pāto* é determinada pelo mercado e se aproxima do salário mínimo, não levando em consideração o período de trabalho na empresa, como ocorre com os trabalhadores regulares. De modo geral, tais trabalhadores não são promovidos e apenas a metade deles recebe aumentos regulares de remuneração.

O quantitativo de trabalhadores em tempo parcial (*pāto*) abrange principalmente as mulheres, particularmente aquelas acima dos 40 anos, fora da idade fértil, que trabalham, sobretudo, em pequenas e médias empresas, nos segmentos de atacado, varejo e de alimentos, além de serviços e fábricas. São elas quem formam o maior contingente de trabalhadores menos qualificados e pior pagos, em condições precárias em termos de benefícios. No entanto, esta segmentação apresenta nuances que fazem com que, na prática, muitas das diferenças não sejam tão acentuadas<sup>41</sup> (JILPT, 2005b).

Miura (2001) defende que os trabalhadores em tempo parcial e as trabalhadoras do sexo feminino constituem um setor de baixa remuneração, o qual sustenta a coexistência no Japão de um mercado de trabalho altamente regulado (para os trabalhadores regulares) e taxas de emprego elevadas.

---

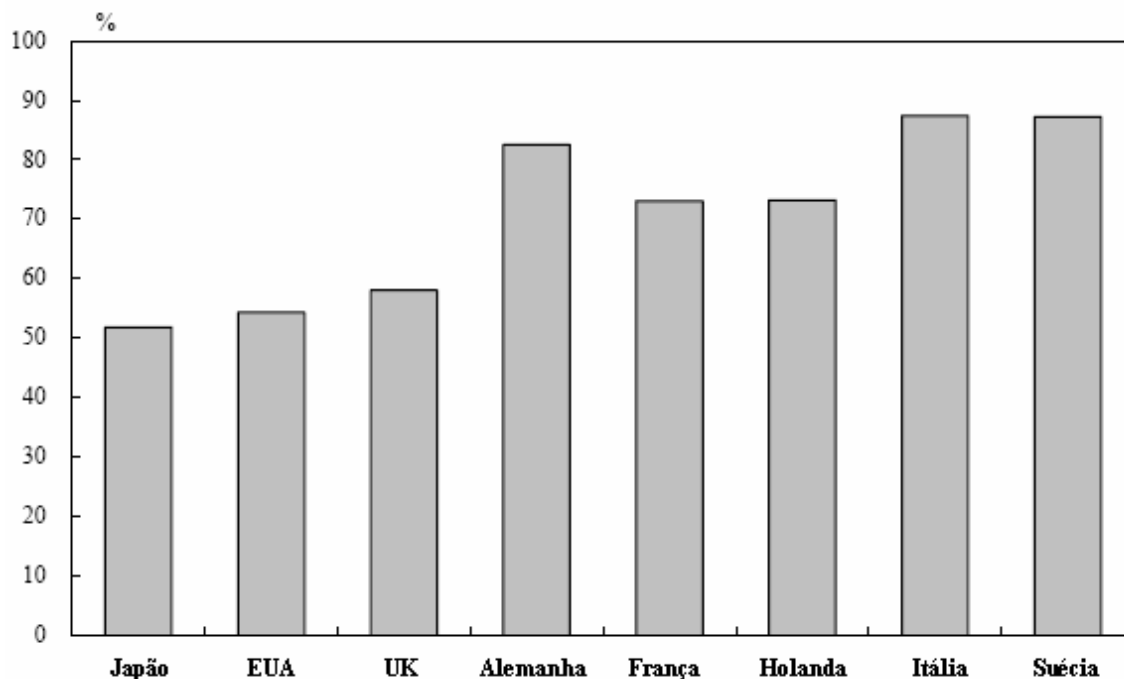
<sup>40</sup> Embora muitas das formas de trabalho atípico sejam realizadas em tempo parcial, como o *arubaito*, o *pāto*, o trabalho na forma de *toroku-gata*, etc., o critério de “horas de serviço” não é o mais seguido para diferenciar entre as diversas categorias. Estas refletem muito mais o tipo de contrato ou as características da população engajada em dada modalidade de relação contratual.

<sup>41</sup> Por exemplo, os trabalhadores em regime parcial (*part-time*) são eles próprios divididos entre aqueles internalizados à firma, e assim desfrutando de vários direitos, e aqueles periféricos ou “marginais” à empresa (WAKISAKA, 1997).

Para Kucera (1998), as mulheres no Japão forneceriam uma flexibilidade em termos do mercado de trabalho “externo” da empresa, realizando um papel de ajuste e acomodando a demanda por trabalhadores durante as flutuações dos ciclos econômicos, ao dar sustentação ao sistema de flexibilidade interna das empresas japonesas, de acordo com o qual os trabalhadores são transferidos para diferentes setores ou afiliadas, porém geralmente não demitidos. Para esse autor, “esta flexibilidade externa é fornecida de maneira desproporcional pelas mulheres, que servem como uma mão de obra ‘tampão’ [...] apresentando um perfil altamente pró-cíclico na força de trabalho” (p. 69).

É interessante notar a diferença entre a remuneração dos trabalhadores regulares em período integral e dos trabalhadores não regulares, em tempo parcial. A figura 2 ilustra este diferencial para vários países da OCDE.

**Figura 2:** Razão entre a remuneração por hora dos trabalhadores em tempo parcial em relação a dos trabalhadores em tempo integral. Países selecionados da OCDE, 1995.



Fonte: Osawa *et al.* (2002)

Obs.: Números relativos a 1995, com exceção da França (1994) e EUA (1996). Dados como mediana, com exceção do Japão, onde se utilizou a média.



A remuneração dos trabalhadores em tempo parcial no Japão era em média apenas em torno de 50% daquela recebida por um trabalhador em tempo integral, em forte contraste com a situação verificada nos países continentais europeus. Nota-se o grau de fragilidade destes trabalhadores japoneses em comparação, por exemplo, aos trabalhadores em tempo parcial holandês (figura 1). Embora estes últimos representassem aproximadamente 28% do total de trabalhadores assalariados em 1995, sua remuneração correspondia a mais de 70% daquela obtida por um trabalhador em tempo integral.

O trabalho em tempo parcial/casual realizado preferencialmente por jovens e estudantes entre 15 e 24 anos é conhecido no Japão como *arubaito*. Tais tipos de serviços geralmente são repetitivos e não requerem muitas habilidades, e se constituem em um problema na medida em que os jovens também não acumulam experiências nem adquirem habilidades (JILPT, 2005b).

O contrato através de agências de emprego temporário (*hakken*) é uma forma de relação contratual que vem se tornando bastante comum no Japão. Esta modalidade de emprego representava 1,9% da população assalariada e 1,5% da população ocupada, respectivamente, em 2005. Existem dois tipos de trabalhadores *hakkenshain*: o primeiro são os chamados *toroku-gata*, aqueles que cadastram seus nomes e outras informações em agências de colocação temporária previamente, assinam um contrato de emprego e começam a trabalhar quando são alocados em alguma empresa. O segundo tipo é aquele trabalhador empregado por período integral pelas agências de emprego temporário (*joyo-gata*), e geralmente são trabalhadores altamente especializados, por exemplo, programadores. Neste caso, os trabalhadores recebem salário mesmo que não estejam alocados em alguma empresa. Para ambas as modalidades, os trabalhadores têm contrato firmados diretamente com a agência de emprego, e não com a empresa onde são alocados. Assim, esta última se exime da obrigação de arcar com uma gama de benefícios e impostos. Na realidade, estes trabalhadores podem ser considerados como recursos humanos terceirizados (JILPT, 2005a).

A Lei da Atividade de Agências de Emprego, que regulamentava os chamados *hakkenshain*, tem sido constantemente flexibilizada desde sua criação em 1985. Esta modalidade de emprego, que no início se referia apenas a trabalhadores altamente especializados, foi ampliada em 1999 e em 2003 para incluir a execução de qualquer tipo

de serviço, com exceção daqueles em construção, assistência médica, segurança, transporte costeiro, além de alguns outros. A lei limita também o período de emprego contínuo realizado em uma mesma empresa para um máximo de três anos, e exige que as empresas que empregam *hakkenshain* por um longo período contínuo façam o esforço necessário para dar preferência aos mesmos em períodos de contratação (ASAO, 2001).

Em 2004, os *hakkenshain* desempenhavam essencialmente serviços de escritório (65,9%), profissionais ou técnicos (11,4%) e processos de produção e mão de obra (10,2%), e eram empregados principalmente pelas grandes empresas. As mulheres correspondiam a dois terços do total destes trabalhadores, sendo ainda mais predominante no segmento dos *toroku-gata*, o mais precário dos dois tipos de arranjos de trabalho temporário (SHIRE, 2002; JILPT, 2005b).

Algumas das vantagens desta modalidade de relação contratual para o empregador são a garantia de oferta de emprego e a economia com custos relativos à seleção e contratação e treinamento, uma vez que estas são responsabilidades das agências. Além disso, a empresa conta com a prerrogativa de empregar o trabalhador após ele ter sido testado durante o período de contrato (MORISHIMA e SHIMANUKI, 2005).

Do lado da oferta de trabalhadores, os motivos apontados para a escolha de tais arranjos contratuais são distintos para as várias modalidades. Enquanto que para os trabalhadores em tempo parcial as razões indicadas eram principalmente relativas a um uso mais livre e menor das horas trabalhadas, facilidade de deslocamento e recursos extra para arcar com despesas educacionais e domésticas, para os trabalhadores sob o regime *hakkenshain* os motivos apontados foram a incapacidade de obter um emprego regular em alguma empresa. Já do lado da demanda por trabalhadores, os principais motivos que explicam o porquê das empresas buscarem estes tipos de arranjos são o controle de custos de mão de obra (redução de gastos com a folha de pagamento total), a necessidade de ajustar o efetivo em função das oscilações das condições dos negócios e a necessidade de garantir a disponibilidade de trabalhadores especializados (no caso dos *hakkenshain*) (JILPT, 2005a, 2005b).

Outra forma de emprego é a de trabalho empreitado por tempo fixo (*shagaiko*). Esta modalidade é também uma forma de terceirização na qual o trabalhador não desfruta de muitos benefícios. Um contrato de emprego é assinado entre a empreiteira e o

trabalhador, que é alocado sob supervisão direta da empreiteira em alguma empresa onde a empreiteira tenha ficado responsável por parte de algum processo. O contrato pode ter validade máxima de três anos e ser renovado três vezes, após o que o trabalhador se torna regular na empresa. Os trabalhadores estrangeiros, em sua maioria, têm esta modalidade de contrato de trabalho (ASAO, 2001; SHINO e NAKAHARA, 2004).

A categoria atípica do *shokutaku* é geralmente composta por ex-funcionários de empresas que são reempregados sob contratos temporários fixos ou em período parcial após terem atingido a idade de aposentadoria obrigatória.

Por fim, umas das formas de trabalhos atípicos, mas que não engloba o grande grupo dos trabalhadores não regulares, é aquela conhecida como *shokku*. Esta se refere àqueles trabalhadores regulares que são transferidos para empresas afiliadas e de menor porte – ou mesmo empresas que não façam parte do grupo, mas que façam parte da cadeia de abastecimento – sob piores condições salariais e de promoção do que se encontravam na empresa principal pela qual foram contratados. Esta modalidade de trabalho atípico reflete uma das formas encontradas pelas empresas para ajustarem seus custos de mão de obra em períodos recessivos.

As modalidades de relações contratuais não regulares não proporcionam aos trabalhadores os mesmos salários compensatórios e benefícios dos quais desfrutam os trabalhadores “internos”. Enquanto os trabalhadores regulares e em período integral desfrutam de cobertura universal de seguro saúde, apenas 33% dos trabalhadores *pāto* e 66% dos *hakkenshain* o recebem. Em relação a esta última categoria, embora dois terços tenham acesso a seguro desemprego e pensão, apenas uma pequena parcela recebe pagamento de anuidade de seguro de empresas privadas (9,6%), bônus (28,8%), e aposentadoria integral (15,4%) (HOUSEMAN e OSAWA, 2003).

Por outro lado, o emprego não regular pode proporcionar uma forma de flexibilidade aos trabalhadores ante o rígido grau de expectativas característico da relação dos *seishain* junto à empresa, ao dar uma maior liberdade aos trabalhadores para se movimentarem dentro do mercado em busca de oportunidades. Isto é ainda mais verdadeiro no caso das mulheres no Japão, que frequentemente optam por arranjos contratuais não regulares após o casamento.

### 4.3 Outros arranjos institucionais com influência sobre o mercado de trabalho

Em termos da estrutura sindical, o Japão possui sindicatos tanto por categorias de atividades como setoriais, mas cerca de 90% das entidades são organizadas dentro das próprias empresas. Os afiliados dessas organizações são geralmente os funcionários regulares, que podem ser tanto operários como os de atividade administrativa. Os empregados temporários ou em tempo parcial não são incluídos. Os sindicatos são filiados a federações, que por sua vez pertencem a centrais sindicais organizadas em nível nacional (*Rengo*). Contudo, o poder de barganha está concentrado ao nível da empresa (YASHIRO, 1995).

Os sindicatos em todo o Japão adotam uma prática conjunta estabelecida de reivindicação salarial no início de cada primavera, conhecida como Ofensiva Trabalhista da Primavera, ou *shunto*, a qual se tornou a principal ferramenta de negociação coletiva. Os principais objetivos do *shunto*, no início, eram de compensar a ausência de poder de barganha dos sindicatos de empresas como entidades individuais e distribuir os aumentos salariais proporcionalmente pelas empresas e setores através de negociações salariais simultâneas. O aumento salarial obtido pela principal empresa de um grande setor é tomado como padrão, e sua influência se dissemina para as outras grandes empresas naquele setor, e em seguida para as grandes empresas em outros setores, agências do governo, empresas de médio e pequeno porte, e finalmente aos trabalhadores não afiliados a sindicatos. Assim, os níveis salariais são padronizados nacionalmente.

Outra prática disseminada nas empresas no Japão é a do sistema de consulta empregado-empresa, realizado ao nível sindical, e que permite que os trabalhadores participem da administração da empresa ao sugerirem metas e buscando soluções relativas à remuneração, horas de trabalho, demissões, etc. Segundo KIM (2000, p. 167), “o *shunto* e a prática de consulta empregado-empresa contribuíram para harmonizar as relações capital-trabalho, desempenhando desde a década de 1950 um papel fundamental na institucionalização do movimento trabalhista e fazendo com que as questões econômicas (salários) passassem a predominar sobre as políticas”.

KOSHIRO (2000) aponta que as organizações sindicais no Japão são quase que exclusivamente organizadas nos setores característicos de grandes empresas e de “bons empregos”, o que deixa um grande número de trabalhadores em empresas de pequeno e médio porte sem representação sindical.

A taxa de sindicalização total no Japão vem apresentando tendência de queda desde 1949, passando de mais de 55% para 19,6% em 2003. Tal queda é principalmente atribuída ao crescimento do setor terciário, tradicionalmente menos sindicalizado, e à redução no número de empregados “regulares” contratados em detrimento do aumento do número de trabalhadores atípicos. De fato, para os trabalhadores em tempo parcial, esta taxa chegava a apenas 3,0% em 2003, o que aponta um dos problemas por trás da precariedade destes arranjos contratuais (MIC, 2006).

As transformações observadas no mercado de trabalho japonês, especialmente no que tange a sua estrutura ocupacional e relações contratuais, são abordadas no capítulo seguinte.

## **CAPÍTULO 5: TRANSFORMAÇÕES RECENTES NO MERCADO DE TRABALHO JAPONÊS E NAS RELAÇÕES CONTRATUAIS E SEUS DESDOBRAMENTOS**

O mundo do trabalho japonês vem passando nestas últimas três décadas por profundas transformações que têm origem endógena, como a evolução de suas próprias instituições e relações de mercado de trabalho – as quais se constituíram influenciadas por atributos específicos de comportamento e organização da sociedade japonesa. No entanto, estas mesmas transformações observadas na sua estrutura e nas relações contratuais são também reflexos das mudanças pela qual o mundo capitalista vem passando, dado a forma profunda como o país se encontra inserido no contexto econômico mundial.

Este capítulo trata das transformações recentes do mercado de trabalho japonês. A primeira parte aborda a evolução de fatores importantes que caracterizam a estrutura da força de trabalho japonesa, como o perfil demográfico e a estrutura setorial e ocupacional. A seguir são destacadas as mudanças ocorridas no âmbito das relações contratuais, apontando-se as conseqüências desta evolução para os trabalhadores e sociedade japonesa em geral.

### **5.1 Evolução geral da estrutura do mercado de trabalho japonês**

#### *5.1.1 Aspectos demográficos*

O Japão apresentava em 2005 uma população de 127,76 milhões, exibindo a quarta maior densidade populacional do mundo, de 343 habitantes por km<sup>2</sup>. A dinâmica do crescimento populacional se alterou nitidamente após a 2ª Guerra Mundial: a taxa de natalidade avançou para cerca de 5% a.a. no período de “*baby-boom*” imediatamente após o final da guerra, em seguida caindo para 1% a.a. nas décadas de 1960 e 1970. Desde a década de 1980 a taxa de natalidade vem caindo acentuadamente, sendo que no ano de 2005 o número absoluto da população começou a registrar queda pela primeira vez desde o período do pós-guerra (MIC, 2006).

Conforme indica a tabela 8, a distribuição populacional por faixa etária apresenta uma tendência crescente na faixa idosa da população (acima de 65 anos), que passou de 7,1% em 1970 para 21,0% do total em 2005, apontando para a rápida taxa de envelhecimento da população japonesa. O Japão é um dos países com as taxas mais rápidas de envelhecimento entre os países avançados. Alguns dos principais fatores são a baixa taxa de fertilidade, de 1,25 em 2005, e a elevada expectativa de vida ao nascimento da população japonesa, de 85,5 anos para as mulheres e de 78,5 anos para os homens no mesmo ano, a mais elevada do mundo. Por outro lado, a população na faixa etária de 0-14 anos representava 13,6% da população total em 2005, tendo apresentado queda a partir do início da década de 1980. A população em idade de trabalho (15-64 anos) representou 65,3% do total, e também apresenta tendência de queda. Isto significa que o Japão irá sofrer fortes pressões e transformações em seu mercado de trabalho, uma vez que estima-se que haverá escassez na oferta de trabalhadores nas próximas décadas (MIC, 2006, p. 11, 14).

**Tabela 8:** Estrutura etária e densidade da população em anos selecionados. Japão.

Ano	População (milhares de habitantes)	Composição Etária			Variação Anual (%)	Densidade Populacional (por km <sup>2</sup> )
		0 – 14 anos	15 – 64 anos	65 +		
1900	43.847	33,9	60,7	5,4	0,83	115
1910	49.184	36,0	58,8	5,2	1,16	129
1920	55.963	36,5	58,3	5,3	1,30	147
1930	64.450	36,6	38,7	4,8	1,42	169
1940	71.933	36,7	58,5	4,8	1,10	188
1950	84.115	35,4	59,6	4,9	1,58	226
1960	94.302	30,2	64,1	5,7	0,92	253
1970	104.665	24,0	68,9	7,1	1,08	281
1975	111.940	24,3	67,7	7,9	1,35	300
1980	117.060	23,5	67,3	9,1	0,90	314
1985	121.049	21,5	68,2	10,3	0,67	325
1990	123.611	18,2	69,5	12,0	0,42	332
1995	125.570	15,9	69,4	14,5	0,31	337
2000	126.926	14,6	67,9	17,3	0,21	340
2003	127.687	14,0	66,9	19,0	0,16	342
2004	127.776	13,9	66,6	19,5	0,07	343
2005	127.756	13,6	65,3	21,0	-0,02	343
<b>Projeções em jan. de 2002</b>						
2010	127.473	13,4	64,1	22,5	-0,04	342
2020	124.107	12,2	60,0	27,8	-0,27	333

Fonte: Adaptado pelo autor a partir de MIC (2006a)

De fato, o próprio aumento da idade mínima obrigatória para a aposentadoria, que passou de 55 anos para 60 anos e deverá nos próximos anos avançar para 65 anos, já é um reflexo tanto da necessidade do país por um maior contingente de trabalhadores, como dos problemas que a aposentadoria precoce em uma sociedade cuja expectativa de vida é a mais elevada do mundo traz em termos de previdência.

### 5.1.2 Força de trabalho

A tabela 9 apresenta os dados da população em idade ativa<sup>42</sup> (PIA) e força de trabalho japonesa por gênero para anos selecionados a partir de 1985. Em 2005, a PIA japonesa – considerando os indivíduos acima de 15 anos de idade – somava 110,07 milhões de pessoas. Nota-se, no entanto, que a taxa de crescimento tem se reduzido nos últimos anos: enquanto o crescimento da PIA no período 1985-2005 foi de 16,3%, esta avançou apenas 4,7% no período 1995-2005. De forma semelhante, a força de trabalho tem também apresentado recentemente tendência de queda: -0,2% entre 1995 e 2005 e -1,7% no período 2000-2005, o que contrasta fortemente com as taxas de crescimento da categoria “fora da força de trabalho”, que avançou 13,3% e 7,1% nos respectivos períodos.

Esta queda na participação da força de trabalho pode ser explicada por fatores como o envelhecimento da população e a taxa decrescente da participação na força de trabalho entre a geração mais velha e a mais nova. Em relação ao primeiro fator, uma vez que a população de idade mais avançada passa a constituir uma parcela cada vez maior da população total, a taxa de participação da força de trabalho total tende a cair. Em termos do segundo fator, um grande número de pessoas da faixa etária mais velha ou deixou o mercado de trabalho em função de aposentadoria ou de demissões, não conseguindo depois se inserirem no mercado de trabalho. Quanto à faixa etária mais jovem, muitos desistiram de procurar emprego em função do menor nível de recrutamento por parte das firmas devido à recessão da década de 1990 (OSAWA *et al.*, 2002).

---

<sup>42</sup> No Japão, utiliza-se o conceito de PIA (população em idade ativa) para indicar a população com 15 anos ou mais. O conceito de PEA, utilizado no Brasil, é denominado no Japão “força de trabalho” e, como a PEA, esta é dividida entre pessoal ocupado e pessoal desocupado. A diferença entre a PIA e a força de trabalho é denominada “fora da força de trabalho”. Esta nomenclatura é utilizada no texto.



Tal quadro sinaliza uma das dificuldades que o Japão terá que enfrentar no futuro em relação à estrutura de seu mercado de trabalho, a saber, a baixa taxa de natalidade e uma população em rápido processo de envelhecimento, associada a uma força de trabalho decrescente.

**Tabela 9:** Evolução da PIA, força de trabalho por categoria, população fora da força de trabalho e taxa de desemprego, por gênero, em anos selecionados. Japão (em milhares)

Ano	População com 15 anos ou mais	Força de Trabalho			Fora da Força de Trabalho	Taxa de Desemprego (%)
		Total	Ocupada	Desocupada		
<b>Total</b>						
1985	94.650	59.630	58.070	1.560	34.500	2,6
1990	100.890	63.840	62.490	1.340	36.570	2,1
1995	105.100	66.660	64.570	2.100	38.360	3,2
2000	108.360	67.660	64.460	3.200	40.570	4,7
2005	110.070	66.500	63.560	2.940	43.460	4,4
<b>Homens</b>						
1985	46.020	35.960	35.030	930	9.780	2,6
1990	49.110	37.910	37.130	770	10.950	2,0
1995	51.080	39.660	38.430	1.230	11.390	3,1
2000	52.530	40.140	38.170	1.960	12.330	4,9
2005	53.230	39.010	37.230	1.780	14.160	4,6
<b>Mulheres</b>						
1985	48.630	23.670	23.040	630	24.720	2,7
1990	51.780	25.930	25.360	570	25.620	2,2
1995	54.020	27.010	26.140	870	26.980	3,2
2000	55.830	27.530	26.290	1.230	28.240	4,5
2005	56.840	27.500	26.330	1.160	29.290	4,2

Fonte: MIC (2006b)

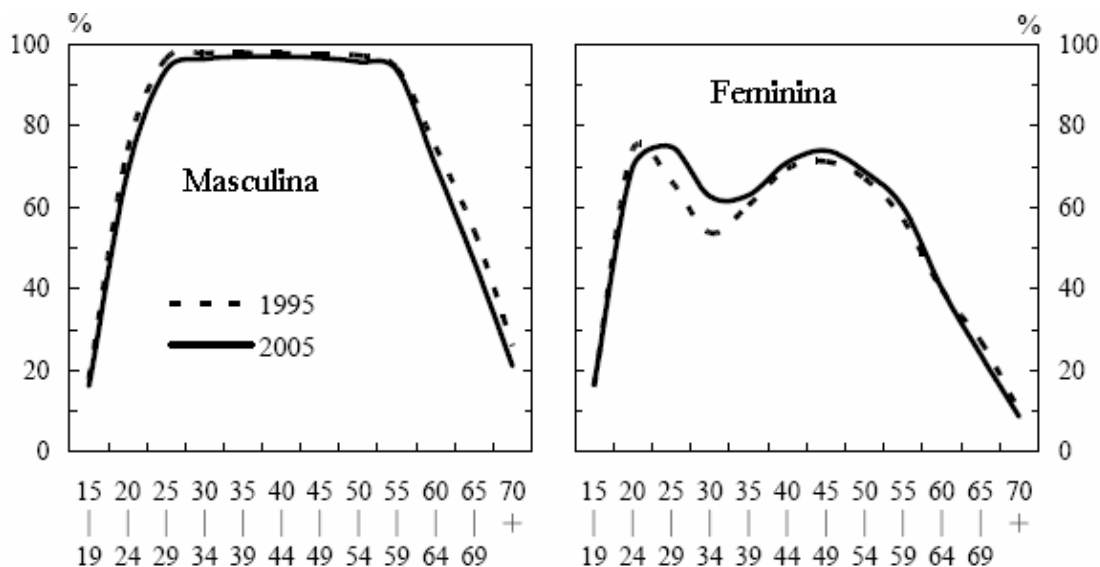
A força de trabalho totalizou 66,50 milhões em 2005, com a população ocupada e desocupada representando 95,6% e 4,2%, respectivamente. Note-se, no entanto que a participação do pessoal desocupado na força de trabalho total avançou de 2,6% em 1985 para 4,4% em 2005.

A taxa de participação (razão entre força de trabalho e PIA) da força de trabalho japonesa ficou em 60,4% em 2005, mas vem seguindo em sua tendência histórica de queda: após ter atingido um índice de 69,2% na década de 1960, esta começou a declinar desde 1976 (62,9%) como resultado do 1º choque do petróleo, e tem permanecido neste patamar desde então (MIC, 2006).

Em termos de distribuição por gênero, os homens foram responsáveis em 2005 por 58,7% da força de trabalho total, e as mulheres por 41,3%. A população feminina vem avançando lentamente como proporção do pessoal ocupado, passando de 39,7% em 1985 para 41,3% em 2005. A participação da força de trabalho na PIA por gênero apresenta também características distintas daquelas registradas em outros países da OCDE. Em 2005, esta taxa era de 73,3% para homens e de 48,8% no caso das mulheres.

A taxa de participação feminina na força de trabalho, por faixa etária, apresenta uma curva em forma de M, como ilustra a figura 3. As mulheres freqüentemente saem do mercado de trabalho para cuidar da família e educar os filhos, voltando anos mais tarde como trabalhadoras atípicas, geralmente em regime de meio período e com salário bastante baixo. Esta curva em M, no entanto, tem apresentado uma tendência ao achatamento em função de um número maior de mulheres entre 25-35 estar permanecendo na força de trabalho (WAKISAKA, 1997).

**Figura 3:** Variação na taxa de participação na força de trabalho por gênero e faixa etária. Japão, 1995 e 2005.



Fonte: MIC (2006a)

Em relação à condição de ocupação da parcela ocupada da força de trabalho, nota-se pela tabela 10 que em 2002 os trabalhadores assalariados correspondiam a 84,5% do

total. Nesta categoria, aqueles com emprego regular formavam 61,5% do contingente, sendo que destes 6,3% estavam empregados em posições administrativas e 55,2% em serviços ligados à produção ou de escritório. Já os trabalhadores não-regulares, sob várias modalidades de contratos atípicos, perfaziam 23,0% do total da população ocupada. Os trabalhadores não assalariados, divididos entre autônomos, aqueles que trabalham no domicílio e aqueles engajados em negócios familiares eram responsáveis por 15,5% da população ocupada.

**Tabela 10:** Composição da população ocupada por condição de ocupação. Japão, 2002.

	Em milhões	%
População ocupada	63,19	100,0
Trabalhadores assalariados	53,37	84,5
Emprego regular	38,86	61,5
Funções administrativas	3,97	6,3
Produção / escritório (exceto funções administrativas)	34,89	55,2
Emprego não regular (Atípico)	14,51	23,0
Tempo parcial ( <i>pāto</i> )	7,18	11,4
Estudantes/Casual ( <i>arubaito</i> )	3,36	5,3
Através de agências ( <i>hakken</i> )	0,43	0,7
Contrato fixo temporário/ <i>shokutaku</i>	2,30	3,6
Outros	1,25	2,0
Trabalhadores não assalariados	9,73	15,5
Autônomos	6,45	10,2
Trabalho casual no lar	0,26	0,5
Negócio familiar	3,02	4,8

Fonte: JILPT (2005a)

Nota: Adaptada pelo autor.

### 5.1.2.1 Distribuição setorial da força de trabalho

O Japão tem seguido uma tendência semelhante àquela observada nos países avançados em termos da distribuição ocupacional entre os três grandes setores da atividade econômica (primário, secundário e terciário), em função dos aspectos já abordados no capítulo 2. O setor terciário concentra atualmente a maior parte da força de trabalho ocupada e já representa a maior parcela do PIB do país, em detrimento tanto do setor primário – que apresenta queda já secular – como da indústria de transformação do setor secundário. Esta evolução tem sido permeada por uma intensificação no grau de

segmentação dos trabalhadores, com crescimento da parcela com contratos de trabalho menos protegidos e, portanto, em condições mais precárias.

A tabela 11 ilustra a evolução relativa dos setores econômicos em termos da força de trabalho ocupada e participação no PIB em anos selecionados desde a década de 1950. É possível observar que a participação do setor primário tem registrado forte queda desde o pós-guerra, mas principalmente desde a década de 1970, quando do término do período de forte crescimento econômico. A participação do setor secundário em termos do PIB e de pessoal empregado, após ter crescido nas décadas de 1950 e de 1960 e chegado a seu pico na primeira metade da década de 1970, passa a cair gradativamente, atingindo 26,5% do PIB e 27,0% da força de trabalho em 2005. Já o setor terciário, por outro lado, tradicionalmente caracterizado por atividades mais heterogêneas, tem registrado um crescimento constante tanto em termos de PIB quanto de pessoal empregado desde o pós-guerra. Este setor passou a representar mais de 50% do PIB já em meados da década de 1960, e na década seguinte passou também a ser responsável por mais de 50% da população ocupada. Em 2005, o setor terciário empregava 67,4% da força de trabalho e era responsável por 71,8% do PIB do país (MIC, 2006).

**Tabela 11:** Evolução relativa dos grandes setores de atividade econômica por pessoal ocupado e participação no PIB em anos selecionados. Japão.

Ano	População Ocupada			Produto Interno Bruto (PIB)		
	Setor Primário	Setor Secundário	Setor Terciário	Setor Primário	Setor Secundário	Setor Terciário
1950	48,5	21,8	29,6	-	-	-
1955	41,1	23,4	35,6	19,2	33,7	47,0
1960	32,7	29,1	38,2	12,8	40,8	46,4
1965	24,7	31,5	43,7	9,5	40,1	50,3
1970	19,3	34,0	46,6	5,9	43,1	50,9
1975	13,8	34,1	51,8	5,3	38,8	55,9
1980	10,9	33,6	55,4	3,5	36,5	60,0
1985	9,3	33,1	57,3	3,1	35,1	61,8
1990	7,1	33,3	59,0	2,4	35,7	61,8
1995	6,0	31,6	61,8	1,8	30,3	67,9
2000	5,0	29,5	64,3	1,3	28,4	70,2
2005	4,4	27,0	67,4	1,7	26,5	71,8

Fonte: MIC (2006a).

A queda da participação do setor secundário no PIB e na população ocupada, especialmente na indústria de transformação, tem sido observada desde a conclusão dos Acordos do Plaza, em 1985, e no setor de construção desde meados da década de 1990, tanto em função da estagnação econômica como da aceleração do processo de globalização econômica. Mais recentemente, as indústrias japonesas de transformação têm deslocado parte de sua produção para a China e outros países asiáticos com o objetivo reduzir custos, especialmente com mão de obra. Assim, a redução do emprego neste segmento no Japão reflete as novas condições da divisão internacional do trabalho<sup>43</sup>, com as empresas retendo no Japão as áreas associadas a um maior valor agregado, como pesquisa e desenvolvimento.

Dentre os principais motivos que explicam o forte ritmo de crescimento do setor terciário está o avanço da tecnologia da informação, responsável pelo forte impulso no número de empresas de software e serviços de informação. Outra razão para o avanço do setor de serviços é a aceleração, desde meados da década de 1970, do ritmo de mudanças na demanda do consumidor, em função do aumento da renda e do estilo de vida do japonês, elevando a demanda por serviços e lazer.

A tabela 12 apresenta a distribuição absoluta e relativa da população ocupada por setor e ramo de atividade no ano de 2005. Nota-se uma forte concentração de trabalhadores na indústria de transformação, que representou 66,7% do setor secundário; no segmento de comércio varejista e atacadista (26,2% do total empregado no setor terciário), indicando uma característica do sistema de distribuição japonês, extremamente diluído<sup>44</sup>; e no segmento de serviços de saúde (12,9%).

---

<sup>43</sup> O índice de produção no exterior da indústria de transformação japonesa (razão das empresas japonesas que estabeleceram operações e fábricas no exterior) tem registrado tendência de elevação desde a década de 1990, sendo que, em 2004, em torno de 60% das empresas na indústria de transformação (particularmente no segmento de processamento) tinham operações no exterior, com esta produção representando aproximadamente 14% do total (MIC, 2006a).

<sup>44</sup> O número de estabelecimentos comerciais por mil habitantes no Japão era de 13,2 em 1990, bastante elevado em comparação aos números exibidos por outros países industriais avançados: EUA, 7,9; Reino Unido, 8,1; França, 9,7; Alemanha, 8,5 (FLATH, 2000, p.293).

**Tabela 12:** Distribuição absoluta e relativa pessoas empregadas por setores e ramos de atividade e gênero. Japão, 2005.

Setor	Pessoas Empregadas		%	
	(milhões)	%	Homens	Mulheres
Total <sup>1</sup>	63,560		58,6	41,1
<b>Setor primário</b>	<b>2,820</b>	<b>100,0</b>	<b>57,8</b>	<b>42,2</b>
Agricultura e silvicultura	2,590	91,8	56,4	43,6
Pesca	0,230	8,2	73,9	26,1
<b>Setor secundário</b>	<b>17,130</b>	<b>100,0</b>	<b>73,7</b>	<b>26,3</b>
Mineração	0,30	1,7	75,0	25,0
Construção	5,680	31,6	85,7	14,3
Transformação	11,420	66,7	67,8	32,2
<b>Setor terciário</b>	<b>42,850</b>	<b>100,0</b>	<b>52,5</b>	<b>47,5</b>
Eletricidade, gás, aquecimento e água	0,350	0,8	88,6	11,4
Informação e comunicações	1,760	4,1	74,0	26,0
Transportes	3,170	7,4	83,0	17,0
Comércio atacadista e varejista	11,220	26,2	49,5	50,5
Finanças e seguro	1,570	3,7	50,0	50,0
Imobiliário	0,750	1,8	62,2	37,8
Restaurantes, bares, hotéis, etc.	3,430	8,0	41,1	58,9
Médico, saúde, previdência	5,530	12,9	23,5	76,5
Educação, apoio ao aprendizado	2,860	6,7	45,1	54,9
Serviços (postal e cooperativas)	0,760	1,8	64,5	35,5
Serviços (não classificáveis)	9,160	21,4	56,6	43,4
Governo	2,290	5,3	78,6	21,4

Fonte: Elaborada pelo autor a partir de MIC (2006b)

<sup>1</sup> Inclui os “Setores não classificáveis”

Em termos da distribuição setorial por gênero, cabe notar a elevada participação feminina no setor terciário, particularmente nos segmentos de comércio varejista e atacadista, serviços de saúde, educação e hoteleiro/serviços de alimento.

Em relação à população ocupada por tipo de ocupação e gênero, o número de trabalhadores na indústria de transformação e construção caiu de 17,02 milhões em 1990 para 14,16 milhões em 2005 (tabela 13). Por outro lado, a expansão do setor de informação esteve por trás do forte aumento no número de trabalhadores “profissionais e técnicos”. Ainda, nota-se uma tendência a conformação de uma economia de serviços, com a categoria ocupacional “serviços de saúde e previdência” registrando um constante aumento devido ao rápido envelhecimento da população japonesa.

**Tabela 13:** Distribuição e evolução da população ocupada por tipo de ocupação e gênero em anos selecionados. Japão.

Ocupação	1990	1995	2000	2005	(milhões)	
					% (em 2005)	
					Homens	Mulheres
Total <sup>1</sup>	62,49	64,57	64,46	63,56	58,6	41,4
Profissionais e técnicos	6,90	7,90	8,56	9,37	54,0	46,0
Executivos e cargos administrativos	2,39	2,36	2,06	1,89	90,0	10,0
Serv. escritório e outros	11,57	12,52	12,85	12,47	39,0	61,0
Vendas	9,40	9,45	9,11	8,92	61,8	38,2
Serviços de saúde e previdência	5,35	6,10	6,77	7,57	43,6	56,4
Agricultura, silvicultura e pesca	4,48	3,63	3,21	2,79	59,1	40,9
Transporte e comunicações	2,33	2,37	2,21	2,04	94,6	5,4
Artesão, operários e construção	17,02	16,87	15,80	14,16	75,9	24,1
Trabalho não especializado	2,74	3,10	3,47	3,63	55,9	44,1

Fonte: MIC (2006b)

1) Inclui “status de força de trabalho não registrada”

É interessante também observar a composição da economia japonesa em termos do número de estabelecimentos e do número de funcionários por estabelecimento. Segundo o “Censo de Estabelecimentos e Empresas” de 2004, havia no Japão 5,73 milhões de estabelecimentos comerciais, empregando um total de 52,07 milhões de pessoas (tabela 14). Contudo, as grandes empresas (mais de 300 funcionários), que representavam 0,17% do total de estabelecimentos, foram responsáveis por uma parcela de 11,91% das pessoas empregadas no setor privado, ao passo que 88,09% da população empregada no setor privado estava concentrada em empresas de 1 a 299 funcionários, conforme a ilustra a figura 4 (MIC, 2006b).

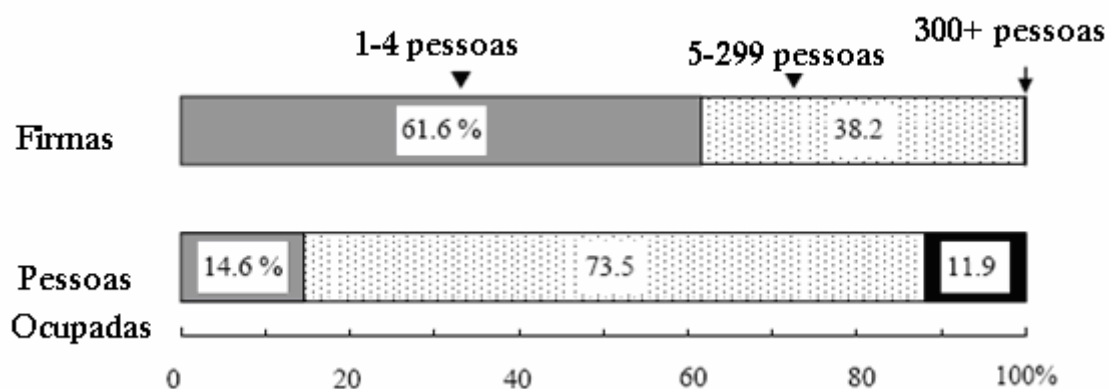
**Tabela 14:** Número de estabelecimentos comerciais e pessoas empregadas no setor privado. Japão, 1999 e 2004.

	Número de estabelecimentos (mil)		Pessoas empregadas (mil)	
	1999	2004	1999	2004
Total	6.203	5.728	53.809	52.067
<b>Por tipo de entidade legal</b>				
Negócios próprios	3.243	2.859	8.828	8.094
Empresas (Ltda. +S/A)	2.924	2.837	44.801	43.843
Empresas Ltda.	2.626	2.528	40.039	38.422
Organizações não incorporadas	36	32	178	130
<b>Por número de funcionários</b>				
1 – 4 pessoas	3.907	3.526	8.154	7.594
5 – 9 pessoas	1.161	1.099	7.531	7.151
10 – 29 pessoas	843	813	13.462	13.008
30 – 99 pessoas	239	230	11.710	11.335
100 – 299 pessoas	43	43	6.813	6.779
Acima de 300	9	10	6.137	6.200

Fonte: Elaborada pelo autor a partir de MIC (2006b)

Nota: Todos os estabelecimentos comerciais (excluindo-se aqueles pertencentes à pessoas físicas nas atividades agrícola, silvícola e pesqueira) localizados no Japão, incluindo lojas, fábricas, escritórios, bancos, escolas, hospitais, templos e igrejas, hotéis e pousadas.

**Figura 4:** Participação das firmas comerciais<sup>1</sup> e da força de trabalho ocupada por escala de empresa. Japão, 2004.



Fonte: MIC (2006b)

<sup>1</sup>Exclui os estabelecimentos de propriedades individuais nos segmentos de agricultura, silvicultura e pesca.

Esta distribuição assume importância pelo fato de que tanto o período de permanência no emprego quanto a proporção das diversas formas de relações contratuais utilizadas pelas grandes empresas japonesas tendem a ser distintas daquelas observadas



nas pequenas e médias empresas (SATO, 1997), como mencionado no capítulo 4. O número total de trabalhadores empregados sob o sistema japonês de emprego permanente “puro” (com longo período de permanência no emprego e sob condições favoráveis de proteção no emprego) nas grandes empresas e no governo corresponde a cerca de 20% do número total de empregados no Japão, enquanto que os trabalhadores com relações contratuais atípicas, como aqueles em tempo parcial e com contratos através de agências de emprego, e que trabalham tanto para grandes como médias empresas, correspondem a cerca de um quarto do total. Entre estes dois grupos há os trabalhadores empregados nas médias e pequenas empresas com contratos de trabalho com “prazo indefinido”, mas que também desfrutam de relações de emprego mais estáveis e com maior proteção.

## **5.2 Flexibilização do mercado de trabalho e suas conseqüências**

As transformações estruturais do mercado de trabalho japonês são decorrentes de fatores endógenos – como mudanças no perfil demográfico do país, com o acelerado envelhecimento da população – assim como exógenos, por exemplo, os ajustes de reestruturação produtiva realizados pelas empresas e intensificação do processo de terceirização de atividades para fazer frente às novas condições de um mercado cada vez mais internacionalizado. Soma-se, ainda, as políticas econômicas de cunho neoliberal adotadas pelo governo, que incluíram a redução de impostos pagos pelas empresas a fim de tornar a economia japonesa mais competitiva, assim como a flexibilização do mercado de trabalho. Estas mudanças no perfil do mercado de trabalho se aceleraram a partir do período recessivo da década de 1980, e se intensificaram ainda mais após o estouro da bolha econômica, no final de década de 1990. Como principais conseqüências, notam-se um aumento no desemprego e um distanciamento da forma regular de trabalho, com uma acentuada fragmentação dos mercados de trabalho e crescimento da participação das relações contratuais atípicas no total do emprego (ITOH, 2005).

### 5.2.1 Aumento das formas não regulares de trabalho

Via de regra, os problemas de emprego e desemprego têm sido associados, desde o início da onda neoliberal da década de 1980, a supostas disfunções nos mercados de trabalho. Neste sentido, o Japão, por um lado adotando a uma política neoliberal desde aquele período e, por outro, pressionado externamente, passou a tomar medidas corretivas, como a desregulamentação dos mercados e das relações de trabalho (ITOH, 2005).

Shire (2002) aponta para a existência de fortes pressões externas para o Japão flexibilizar seu mercado de trabalho na década de 1990. Tais pressões tiveram origem em organizações como a OCDE, forte defensora do estilo norte-americano de políticas flexíveis no mercado de trabalho, ao recomendar e monitorar a adoção pelo Japão de uma lista de medidas específicas para flexibilização de seu mercado de trabalho, particularmente a desregulamentação do trabalho temporário e a melhora na disponibilização de treinamento externo à empresa e certificação de habilidades, visando aumentar a mobilidade no mercado de trabalho.

Como resultado desta orientação neoliberal, o governo japonês deu início, já na década de 1980, ao processo de desregulamentação da legislação vigente sobre os trabalhadores não regulares, cujo efeito foi o de aumentar acentuadamente o número dos trabalhadores atípicos e sua participação no total da população ocupada, ao mesmo tempo em que reduziu a participação dos trabalhadores regulares. Este processo se intensificou no final da década de 1990, com a regulamentação sobre os trabalhadores temporários sendo caracterizada por medidas liberalizantes. Por exemplo, em 1998, as leis de proteção trabalhistas foram flexibilizadas. Em 1999, o segmento de agências de emprego foi liberalizado, e a gama de ocupações abertas a tais empresas, expandidas. As leis que regiam as horas-extras de trabalho foram desregulamentadas e os limites sobre pagamentos flexíveis e o prazo limite de um ano para o emprego em *part-time* foram abolidos, com o intuito de dar às empresas mais flexibilidade para utilizarem trabalhadores em tempo parcial, mais barato, por prazos mais longos (ITOH, 2005).

No entanto, as medidas prescritas pela OCDE foram apenas adotadas parcialmente, e ainda assim, de forma gradativa, uma vez que o governo japonês procurava manter o emprego permanente por este proporcionar estabilidade para a

economia como um todo, ao mesmo tempo em que buscava intensificar a liberalização dos trabalhadores não regulares para facilitar as rápidas transições na estrutura industrial (SHIRE, 2002).

Miura (2001) nota uma tendência geral no sentido de quanto maior a rigidez das normas vigentes para a demissão de trabalhadores regulares, maior a probabilidade de que o mercado de trabalho temporário seja desregulado. Para a autora, o Japão tem adotado desde a década de 1990 uma fórmula de desregulamentação em dois níveis distintos: por um lado, o mercado de trabalho interno é mantido essencialmente protegido, uma vez que as empresas japonesas têm enfrentado dificuldades em realizar mudanças drásticas nas práticas de emprego tradicionais em relação aos trabalhadores regulares<sup>45</sup>, prolongando em grande medida as formas de relações contratuais do sistema de emprego permanente. Por outro lado, a flexibilização se dá através das alterações na legislação em relação ao mercado externo de trabalho, de forma a tornar seus custos de mão de obra mais variáveis. As formas de trabalho atípicas, em especial o trabalho em tempo parcial, não são cobertas pelos mesmos direitos e benefícios garantidos pela lei ou acordados através de negociação coletiva, uma vez que estes trabalhadores não atingem o número mínimo de horas trabalhadas para se qualificarem a várias formas de seguro-desemprego, pensão, etc.

A rapidez e magnitude do grau da desregulamentação implementada pode ser verificada pela tabela 15, que apresenta a evolução das leis regulamentando o trabalho temporário via agências de emprego.

---

<sup>45</sup> Estas dificuldades são reflexos da concessão e extensão de vários direitos trabalhistas durante o período de expansão econômica japonesa, no final da década de 1980 (bolha econômica) (MORIGUCHI, 2004).

**Tabela 15:** Cronologia da desregulamentação do trabalho temporário através de agências de emprego. Japão.

Data	Conteúdo da Desregulamentação
07/1986	Promulgação da Lei de Emprego Temporário via Agências de Emprego ( <i>Hakken</i> ) (Apenas 13 tipos de ocupações permitidas)
10/1986	Inclusão de 3 outros tipos de ocupação <u>Designer de máquinas</u> ; <u>Operador de equipamentos de transmissão</u> ; <u>Diretor de programa de transmissão</u> ; Desenvolvedor de <i>software</i> ; Operador de equipamento de escritório; Intérprete, tradutor e estenógrafo, Secretário; Arquivador; Investigador; Auxiliar de contabilidade; Documentação de <i>trading</i> ; Demonstrador; Guia de viagens; Trabalho de limpeza em edifícios; Operação, inspeção e consertos em edifícios; Recepcionista (e de balcão de informação) e Gerente de estacionamento. <p style="text-align: right;">Novas ocupações incluídas estão subscritas</p>
12/1996	Inclusão de 10 outros tipos de ocupação (total de 26) Pesquisa e Desenvolvimento; Planejador de negócios; Produção e editoração de livros; Designer de propaganda; Decorador; Locutor; Instrutor de TI; Tele-marketing; Engenheiro de vendas; Estúdios e locais para programas por transmissão.
12/1999	Qualquer tipo de emprego permitido com exceção dos seguintes: Serviços de transportes portuários; Construção; Serviços de segurança; Setores de produção designados conforme leis federais ou outras leis; Serviços médicos, Advogado, Advogado para questões estrangeiras em geral; Escrevente judicial; Topógrafo, Contador público certificado; Contador fiscal; Advogado de patente; Serviço de seguro social; Advogado consultor certificado  Período do contrato de trabalho rigorosamente limitado a um ano (embora as 26 ocupações ou áreas designadas tenham permissão de renovar por até 3 anos)
12/2000	Suspensão da proibição dos serviços do tipo <i>temporários a permanentes</i> , através do qual o trabalhador, geralmente recém-formado, é treinado pela agência de emprego e depois alocado em alguma empresa, que após um período de avaliação pode ou não torná-lo permanente.
01/2002	Limite do período de contrato de trabalho ampliado para 3 anos para trabalhadores acima de 45 anos.
06/2003	Emendas relativas à regulamentação dos <i>temporários a permanentes</i> , simplificação de procedimentos de cadastramento e licenças, clarificação das responsabilidades das agências de emprego e das empresas contratantes, expansão das categorias de ocupação sem limites de prazo de contrato, expansão para incluir ocupações industriais.

Fonte: Osawa *et al* (2002)

A consequência desta flexibilização pode ser constatada pelos números apresentados na tabela 16 que exhibe os resultados da Pesquisa da Força de Trabalho de 2005, produzida pelo Bureau de Estatística do Ministério de Administração Pública, Assuntos Internos, Correios e Telecomunicações. O número de pessoas empregadas (excluindo diretores e cargos da alta administração) avançou de 39,4 milhões em 1984 para 50,1 milhões em 2005. No entanto, neste mesmo período, o efetivo regular caiu de 84,7% do total de trabalhadores assalariados para apenas 67,5%. Em contrapartida, o

contingente de trabalhadores não regulares cresceu de pouco mais de 6,0 milhões para 16,3 milhões, com sua participação relativa saltando de 15,3% em 1984 para 32,6% em 2005.

**Tabela 16:** Variação absoluta e relativa das pessoas empregadas por modalidade de emprego. Japão, 1984 a 2005.

(Unidades: 10.000 pessoas, %)

Ano	Pessoal empregado excluindo cargos administrativos	Efetivo regular		Efetivo não regular				Trabalhadores com contratos por agência ( <i>hakkenshain</i> ), prazo fixo, <i>shokutaku</i> e outros		Somente <i>hakkenshain</i>	
				<i>Pāto</i> e <i>arubaito</i>							
1984	3936	3333	(84,7)	604	(15,3)	440	(11,2)	164	(4,2)	-	-
85	3999	3343	(83,6)	655	(16,4)	499	(12,5)	156	(3,9)	-	-
86	4056	3383	(83,4)	673	(16,6)	523	(12,9)	150	(3,7)	-	-
87	4048	3337	(82,4)	711	(17,6)	561	(13,9)	150	(3,7)	-	-
88	4132	3377	(81,7)	755	(18,3)	599	(14,5)	156	(3,8)	-	-
89	4269	3452	(80,9)	817	(19,1)	656	(15,4)	161	(3,8)	-	-
1990	4369	3488	(79,8)	881	(20,2)	710	(16,3)	171	(3,9)	-	-
91	4536	3639	(80,2)	897	(19,8)	734	(16,2)	163	(3,6)	-	-
92	4664	3705	(79,4)	958	(20,5)	782	(16,8)	176	(3,8)	-	-
93	4743	3756	(79,2)	986	(20,8)	801	(16,9)	185	(3,9)	-	-
94	4776	3805	(79,7)	971	(20,3)	800	(16,8)	171	(3,6)	-	-
1995	4780	3779	(79,1)	1001	(20,9)	825	(17,3)	176	(3,7)	-	-
96	4843	3800	(78,5)	1043	(21,5)	870	(18,0)	173	(3,6)	-	-
97	4963	3812	(78,8)	1152	(23,2)	945	(19,0)	207	(4,2)	-	-
98	4997	3794	(76,4)	1173	(23,6)	986	(19,9)	187	(3,8)	-	-
99	4913	3688	(75,1)	1225	(24,9)	1024	(20,8)	201	(4,1)	-	-
2000	4903	3630	(74,0)	1273	(26,0)	1078	(22,0)	195	(4,0)	33	(0,7)
01	4999	3640	(72,8)	1360	(27,2)	1152	(23,0)	208	(4,2)	45	(0,9)
02	4891	3486	(71,3)	1406	(28,7)	1023	(20,9)	383	(7,8)	39	(0,8)
03	4941	3444	(69,7)	1496	(30,3)	1092	(22,1)	404	(8,2)	46	(0,9)
04	4934	3380	(68,5)	1555	(31,5)	1106	(22,4)	449	(9,1)	62	(1,3)
2005	5007	3374	(67,4)	1633	(32,6)	1112	(22,2)	506	(10,1)	95	(1,9)

Fonte: MHLW (2006).

Obs. 1. Números médios entre janeiro e março de cada ano.

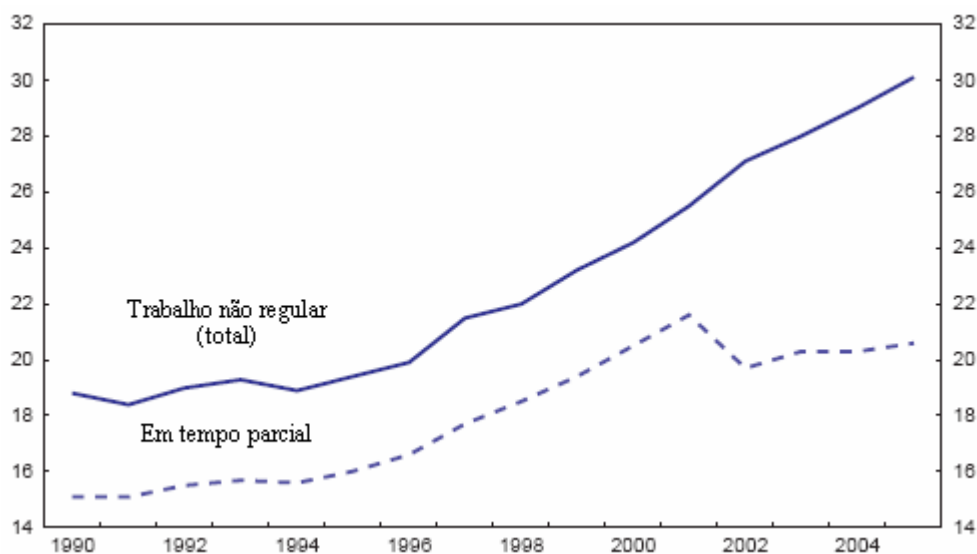
2. A queda no número de trabalhadores “*pāto* e *arubaito*” e o forte aumento no número de “trabalhadores com contratos por agência (*hakkenshain*), prazo fixo, *shokutaku* e outros” são atribuídos a uma alteração no questionário em 2002.

Ademais, dentre o efetivo não regular, nota-se uma duplicação na participação relativo do grupo de trabalhadores em tempo parcial “*pāto* e *arubaito*”, que representa a maior parcela dos empregos atípicos e exibem as piores condições. Este passou de 11,2%

do número de pessoas empregadas (excluindo diretores e cargos da alta administração) em 1984 para 22,2% em 2005. A figura 5 ilustra o forte crescimento da participação desta modalidade de relação contratual desde os anos de 1990 até meados desta década.

O número dos trabalhadores *hakkenshain* registrou também forte crescimento após as desregulamentações de 1999 e de 2000, que aumentaram a gama de ocupação permitida e abriram possibilidade para que estes sejam contratados como trabalhadores regulares após um determinado período. A proporção de trabalhadores profissionais e técnicos é elevada nesta categoria de trabalhadores não regulares, o que indica que não apenas trabalhadores de escritórios (administrativos e assemelhados) e aqueles no segmento de varejo, mas também profissionais de alto valor agregado e técnicos, estão cada vez mais compondo a parcela dos trabalhadores não regulares.

**Figura 5:** Evolução da participação do trabalho não regular total e em tempo parcial na força de trabalho ocupada. Japão, 1990-2005.



Fonte: Jones (2007)

Obs. A forte queda no número de trabalhadores em tempo parcial em 2002 e o aumento em outras categorias são atribuídos a uma alteração no questionário.

Shino e Nakahara (2004) indicam que, além da flexibilização do mercado de trabalho, outros fatores desempenharam um papel importante para o aumento do número de trabalhadores não regulares. Para estes autores, a prosperidade conquistada pela

sociedade japonesa proporcionou o surgimento de uma maior variedade de estilos de vida, fazendo com que as pessoas procurassem formas distintas de trabalho. Principalmente no caso das mulheres casadas e com filhos, o trabalho em tempo parcial é visto como uma alternativa, uma vez que oferece a possibilidade de trabalho em dias e horas flexíveis. Assim, acreditam que a desregulamentação ajudou a liberar uma oferta latente de trabalhadores do sexo feminino, com as mulheres casadas retornando ao mercado de trabalho (o que em parte explica o recente achatamento da “curva M” da participação feminina na força de trabalho ilustrada na figura 3).

Do lado da oferta de vagas, a busca pelas empresas por formas de reduzir seu custo fixo com mão de obra, tornando-o cada vez mais um custo variável, está por trás da reduzida oferta de empregos regulares. Além disso, há o papel da revolução da tecnologia da informação e das comunicações, que possibilitou um uso ainda mais intensivo de trabalhadores não especializados.

O aumento da participação dos trabalhadores não regulares tem produzido alguns impactos no mercado de trabalho e na economia. O aumento do emprego não regular acarretou em uma diminuição do número médio de anos de permanência no emprego para os trabalhadores em geral, o que evidencia um aumento na precariedade do emprego.

Ainda mais agravante é a transformação no padrão total e distributivo de remuneração dos trabalhadores assalariados. A desigualdade de remuneração em termos de ganhos anuais entre todos os tipos de trabalhadores apresentou uma tendência de crescimento entre as décadas de 1980 e de 2000. O aumento na participação dos trabalhadores não regulares foi um forte fator por trás do crescimento no diferencial de remuneração. Especialmente entre trabalhadores do sexo masculino, a expansão da disparidade de renda observada dentro de grupos de faixa etária afetou significativamente o crescimento da desigualdade em termos gerais (SHINOZAKI, 2006).

Segundo Shino e Nakahara (2004), o diferencial de remuneração entre os grupos de trabalhadores regulares (período integral) e não regulares (período parcial) é consideravelmente amplo devido à menor jornada deste segundo grupo. Em estudo realizado para o banco central japonês, estes autores concluem que a remuneração mensal dos trabalhadores *hakkenshain* e *pāto* correspondia a aproximadamente 70% e 20% (80%

e 40%, quando convertidos em pagamento por hora) daquela dos trabalhadores em período integral, respectivamente.

Este aumento na proporção de trabalhadores não regulares possibilitou às empresas reduzirem o total de pagamentos não regulares (como bônus). Além disso, a intensificação, desde a década de 1990, da tendência ao aumento por parte das empresas da importância das avaliações de habilidade, conteúdo do trabalho e desempenho na determinação da remuneração - em detrimento da importância da senioridade e idade, permitiu que as empresas “fossem capazes de controlar seus custos de mão de obra através de uma utilização ativa de trabalho não regular, ainda que não tenha sido necessário reduções salariais para os trabalhadores individualmente; de fato, algumas empresas até elevaram os salários” (SHINO e NAKAHARA, 2004, p. 5).

Outra consequência da flexibilização do mercado de trabalho foi o surgimento de um grupo social de trabalhadores denominados *part-time freelances*, ou *freeters*. Esta designação, um tanto quanto flexível, se refere a um grupo de trabalhadores em relações contratuais atípicas que surgiu no período da bolha econômica da década de 1980 e que persiste até hoje. A definição é mais social do que econômica, e está mais fortemente baseada no padrão e estilo de trabalho do que no tipo de serviço realizado. Os *freeters* são compostos principalmente daqueles entre 15 e 34 anos (não estudantes, profissionais liberais ou *pãto*) que no período da bolha econômica optaram por um estilo de trabalho não padrão e mais flexível. Contudo, atualmente, em função das transformações do mercado de trabalho e da falta de opção de empregos regulares, o contingente dos *freeters* já passava em 2003 de 1,92 milhão de pessoas (JILPT, 2005b).

### 5.2.2 Desemprego

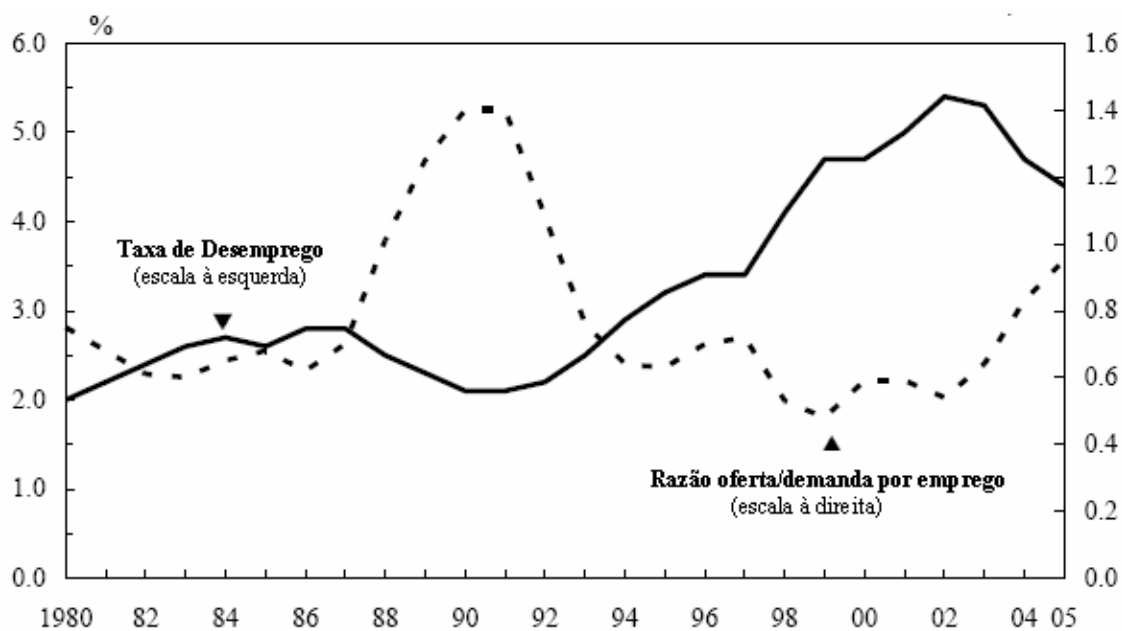
O problema do desemprego estrutural, que vinha se agravando desde a década de 1970 nas economias avançadas, passou na década de 1990 a tomar dimensões bastante graves mesmo nos países que haviam até então mantido o sistema de regulação do mercado e das relações de trabalho. O desemprego vem se intensificando e se manifestando através de várias formas não apontadas pelos indicadores convencionais,



como a taxa de desemprego aberto (DEDECCA, 1999). No caso japonês, por exemplo, nota-se o aumento no número de inativos (fora da força de trabalho).

A taxa de desemprego aberto no Japão, que reconhecidamente se manteve abaixo da média dos países industriais avançados<sup>46</sup> até o início dos anos 1990, aumentou continuamente naquela década, com a alta se intensificando a partir de 1998, quando subiu de 3% até chegar a 5,4% entre 2002 e 2003, como ilustra a figura 6. De forma semelhante, a razão oferta de vagas/demanda por emprego exibiu uma tendência de queda durante a mesma década: após ter atingido um máximo de 1,4 em 1990, ainda refletindo a forte contratação decorrente da bolha econômica, a razão oferta de vagas/demanda por emprego se manteve inferior a 1,0 desde 1993, atingindo um mínimo 0,5 em 1999.

**Figura 6:** Evolução da taxa de desemprego aberto e razão oferta de emprego/demanda por emprego. Japão, 1980-2005.



Fonte: MIC (2006b)

<sup>46</sup> Genda e Rubick (2000) afirmam que embora o método de cálculo da taxa de desemprego no Japão seja bastante semelhante àquele utilizado, por exemplo nos EUA, em períodos recessivos muitos funcionários japoneses são pagos para ficarem em casa e não aparecem nas estatísticas de desemprego. Os autores estimam que caso tais trabalhadores fossem computados, a taxa de desemprego avançaria até 50% a mais. Dedecca (2005) destaca que a intensidade do movimento de transferência de trabalhadores desempregados para a condição de inatividade tende a ser inversa ao nível da taxa de desemprego aberto.

Com o início da recuperação econômica após 2002, o Japão passou a registrar indicadores melhores. Em abril de 2007, o país exibiu uma taxa de desemprego (ajustada para sazonalidade) de 3,8% e uma razão oferta de vagas/demanda por emprego de 1,05. Já a participação do desemprego de longa duração (desemprego de um ano ou mais) no desemprego aberto, cuja elevação indica a perda da capacidade de uma economia de sustentar seu mercado de trabalho, avançou desde 1995 e chegou a 34,2% do total de desempregados em 2004, embora tenha recuado para 33,0% em 2005 (MIC, 2006b; 2007).

Para Itoh (2005), a recente redução no número real de desempregados e na taxa de desemprego não resultou em um aumento proporcional no número da população ocupada. O autor afirma que o emprego no Japão se tornou estruturalmente estagnado desde a segunda metade dos anos 1990, e que a queda no desemprego é atribuída a um aumento no número de inativos, tanto em função da idade avançada como pela dificuldade de encontrar empregos adequados.

Em termos de faixa etária, o desemprego entre os jovens japoneses vem seguindo uma tendência semelhante a dos países da OCDE, tendo registrado elevação desde a década de 1970. Para o grupo entre 15 a 24 anos, a taxa de desemprego avançou de 2,3% em 1973 para 6,1% em 1995 (DEDECCA, 2005). Dez anos depois, em 2005, os jovens entre 15 e 19 anos registravam taxas de desemprego de 10,9% (homens) e 9,4% (mulheres), e aqueles entre 20 e 24 anos de 9,7% (homens) e 6,9% (mulheres). A faixa etária entre 60-64 registrou uma taxa de desemprego elevada, de 6,2% em 2005, o que indica que o mercado de trabalho para a faixa etária daqueles acima da idade de aposentadoria de 60 anos é bastante restrito no Japão (MIC, 2006b).

O aumento na taxa de desemprego entre os jovens no Japão na década de 1990 é em parte atribuído ao comportamento das empresas para fazer frente à deterioração das condições econômicas. O ajuste no mercado de trabalho na década de 1990, assim como durante as recessões provocadas pelos choques do petróleo, foi novamente realizado através dos métodos convencionais japoneses de redução nas novas contratações, transferências entre empresas e subsidiárias do mesmo grupo (*shukko*), redução no número de horas trabalhadas por funcionário, de horas-extras, e maior estímulo à

aposentadoria voluntária. Os sindicatos de empresa negociaram aumentos salariais em linha com os ganhos de produtividade, o que ajudou a manter baixas as taxas de desemprego (MORIGUCHI e ONO, 2004).

Genda e Rebick (2000) defendem que as condições de emprego adversas para a faixa etária mais jovem observada durante os anos de 1990 foram conseqüências de uma paralisação das contratações desencadeada pela recessão econômica. Os empregadores deram prioridade à proteção de seus empregados regulares, particularmente os de meia-idade e os mais idosos, em detrimento de novas contratações. Isto acarretou em um grande excedente de trabalhadores entre os jovens, que permanecem desempregados ou são empregados na forma de trabalhadores não regulares. Este problema foi agravado ainda mais após uma nova lei ter estendido a idade de aposentadoria obrigatória para 60 anos, o que fez com que um número menor de trabalhadores mais idosos deixasse a força de trabalho.

Esta percepção é sustentada pelos resultados obtidos por Matsuzuka (2002), ao analisar as mudanças no sistema de emprego permanente japonês entre 1982 e 1997. O autor concluiu que, no período, o tempo de permanência no emprego dos trabalhadores japoneses do sexo masculino na realidade aumentou, especialmente no caso dos mais idosos e nas maiores empresas, e que este aumento foi mais predominante durante o período recessivo de 1992-97. Em outras palavras, o sistema de emprego permanente japonês se manteve estável, com as principais variáveis de ajuste sendo a menor contratação de recém-formados e a redução na jornada de trabalho. Como realça o autor:

Ao contrário das expectativas baseadas nos argumentos de uma redução da segurança do emprego, a desaceleração econômica cíclica não teve um efeito negativo sobre o tempo de permanência no emprego. [...] O nível de emprego aumentou, especialmente para os trabalhadores mais velhos, ao passo que o número de horas trabalhadas registrou queda. Durante a década de 1990, o ajuste no emprego se deu principalmente via redução nas horas trabalhadas do que por meio da redução no número do pessoal ocupado (p. 69).

Osawa *et al* (2002) apontam que embora o número de vagas no mercado de trabalho tenha aumentado em alguns setores, especialmente aqueles associados ao atendimento de saúde e previdência, devido ao envelhecimento da população japonesa,

assim como serviços de informação e de terceirização de serviços, estas são geralmente oportunidades de emprego associadas a serviços de baixa remuneração.

Tão relevante quanto o aumento do desemprego foi o crescimento da participação das formas atípicas e muitas vezes precárias de trabalho em relação ao total de emprego. Ono (2006) nota que na década de 1990, além da redução das contratações, um número significativamente menor de recém-formados de universidades e colegiais conseguiu entrar na força de trabalho como trabalhadores regulares em relação a períodos anteriores, o que resultou em duas conseqüências principais. A primeira é que a forma regular de emprego declinou em relação à forma não regular, levando a uma redução no “mercado emprego interno” das empresas. A segunda conseqüência é que o crescimento do número de trabalhadores não regulares entre a população mais jovem resultou em um grau mais elevado de mobilidade no emprego.

### 5.2.3 Conseqüências negativas

A ironia por trás destas transformações no mercado de trabalho japonês é que os resultados negativos são apontados pelo próprio órgão que estimulou e ainda prossegue encorajando a adoção das medidas que levaram à flexibilização das relações contratuais: em seu relatório “*Policy Brief*”, a OCDE (2005), após dar seu aval e estimular a privatização do sistema de correios do Japão – “a maior instituição financeira mundial” – e reconhecer os problemas no mercado de trabalho japonês ao comentar que

O maior dualismo vem criando um grupo, concentrado entre as pessoas jovens, com experiência de empregos de curto prazo e baixo nível de capital humano, dada o importante papel do treinamento baseado na empresa no Japão. Há também importantes problemas distributivos, uma vez que a diferença na produtividade entre trabalhadores regulares e não regulares é muito menor do que o diferencial de salário existente. (p. 7)

ainda recomenda medidas como “reduzir a proteção do emprego para trabalhadores regulares para reverter esta tendência ao prevenir que o ajuste da força de trabalho recaia de forma desproporcional sobre os mais jovens” (p. 7). Ou seja, embora o remédio

prescrito esteja trazendo efeitos colaterais adversos, a OCDE recomenda como solução um aumento na dosagem.

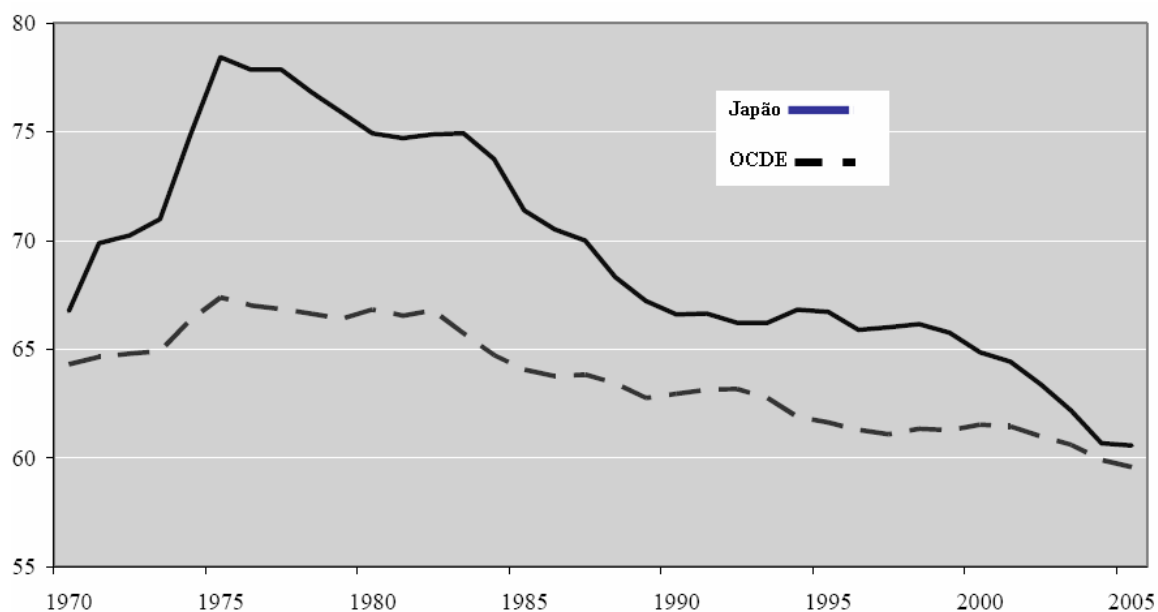
Ainda, em um relatório de junho de 2007, a OCDE (2007) nota que o crescimento do trabalho atípico no Japão, ao gerar disparidades de renda entre a faixa etária de 18 a 65 anos – ou seja, daqueles em idade de trabalho – é, além do envelhecimento da população, a principal explicação para a tendência à maior desigualdade de renda naquele país. O coeficiente de Gini para a população total passou de 0,317 em meados da década de 1980 para 0,369 em meados da década de 1990 e, finalmente, para 0,410 por volta do ano 2000. Conforme explica o relatório,

O crescente dualismo no mercado de trabalho cria, portanto, sérios problemas de distribuição de renda, que são exacerbados pelo limitado grau de mobilidade entre os segmentos de trabalhadores regulares e não regulares do mercado de trabalho. O dualismo tem também um impacto negativo sobre o crescimento potencial, uma vez que os trabalhadores não regulares recebem menos treinamento das empresas, o que limita seu capital humano e os ganhos de produtividade (JONES, 2007, p. 26).

O relatório da OCDE aponta ainda que tanto a desigualdade de renda como a pobreza relativa entre a população de idade de trabalho japonesa já se encontram acima do nível médio dos países da OCDE (Jones, 2007).

No mesmo ano, a OCDE indica em seu relatório “*Employment Outlook 2007*” que embora a participação da renda do trabalho na renda nacional total tenha caído na maioria dos países da OCDE, esta tendência tem se manifestado de forma particularmente acentuada no caso do Japão. Conforme ilustrado na figura 7, a participação da renda do trabalho caiu de 75% da renda nacional total em 1980 para 61% em 2005.

**Figura 7:** Evolução da participação da renda do trabalho na renda nacional. Japão e área da OCDE, 1970-2005.



Fonte: OCDE (2007)

Obs.: 1) Média ponderada do PIB para os seguintes países: Austrália, Áustria, Bélgica, Canadá, Dinamarca, Finlândia, França, Alemanha, Grécia, Islândia, Irlanda, Itália, Japão, Coreia do Sul, Holanda, Noruega, Portugal, Espanha, Suécia, Suíça, Reino Unido e EUA.

2) A renda do trabalho inclui as contribuições dos empregadores à previdência e pensão, assim como a renda do trabalho imputada aos trabalhadores autônomos.

Para a OCDE (2007),

Isto significa que, na média, a renda do trabalho cresceu a uma taxa menor do que a produtividade do trabalho. Isto pode refletir a adoção de tecnologias intensivas em capital por empresas japonesas e uma migração de setores intensivos em mão-de-obra para aqueles intensivos em capital, estimulada pela competição com países com salários baixos (OCDE, 2007, p. 1).

Dessa forma, semelhantemente ao que se verifica em grande parte dos países industriais avançados, o Japão vem também registrando fortes transformações na composição de sua mão de obra e deterioração na qualidade do trabalho. No caso japonês, como visto, embora tenha havido uma certa defasagem de tempo em relação aos outros países da OCDE até que tais problemas aflorassem, talvez pelas características próprias do Sistema de Emprego Japonês, esta mesma tendência mundial apareceu com força após

o estouro da bolha econômica. Esta deterioração no mercado de trabalho vem se dando através tanto do aumento do nível de desemprego, especialmente entre os jovens, e do aumento da parcela de trabalhadores fora do mercado de trabalho (inativos), como via deterioração da qualidade do trabalho, com o aumento da participação do trabalho atípico no total de emprego.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir dos anos 1990, o mercado de trabalho japonês, que se mostrava até então relativamente refratário às mazelas produzidas no mundo do trabalho devido às transformações econômicas do final do ciclo expansivo do capitalismo avançado, passa também a apresentar índices crescentes de desemprego e forte crescimento das formas de relações contratuais atípicas e quase sempre precárias. Este *timing* peculiar no surgimento de uma nova configuração do mundo do trabalho japonês suscita a busca de uma análise mais aprofundada a respeito das causas deste processo que vem se desdobrando desde a última década do século XX e que, no caso japonês, necessitou de um período de tempo um pouco mais longo para se externalizar mais fortemente.

Nesse sentido, este estudo procurou analisar as mudanças ocorridas no mundo do trabalho japonês a partir das alterações nas relações contratuais no mercado de trabalho processadas nas últimas décadas do século XX e no início do século XXI. Para tanto, fez-se primeiramente uma abordagem a respeito das transformações econômicas pelas quais os países capitalistas avançados passaram na segunda metade do século XX e dos reflexos que estas imprimiram sobre o mundo do trabalho nestes países.

O período glorioso do capitalismo – os Anos Dourados – caracterizado por elevadas taxas de crescimento do produto, pleno emprego e um padrão de produção fordista e um regime de acumulação sustentado pela produção em massa de bens de consumo durável, chega ao final durante a década de 1970. Vários fatores se aglutinaram para provocar o esgotamento deste padrão produtivo e de acumulação, dentre os quais a queda da produtividade das empresas em função do acirramento da competição intercapitalista por mercados, a ruptura da ordem financeira internacional e as crises do petróleo. O esforço de reestruturação produtiva por parte das economias avançadas, com vistas a superar a crise, se deu em meio a fortes transformações técnicas e organizacionais proporcionadas pela 3ª Revolução Industrial, a uma intensificação do processo de internacionalização do mercado mundial, à crise do Estado de bem estar social e à adoção de políticas neoliberais por vários países avançados.



A flexibilidade produtiva almejada pelas empresas foi obtida através da implementação de estratégias de reestruturação baseadas na incorporação de processos e equipamentos informatizados e na adoção de novos métodos organizacionais. Tais métodos demandavam uma mão-de-obra com características flexíveis em termos de uso, ocupação e remuneração, o que só foi possível de ser alcançado via desregulamentação dos mercados de trabalho. Para o mundo do trabalho, o desdobramento deste processo foi um retrocesso em termos das conquistas dos direitos dos trabalhadores obtidas durante os Anos Dourados, tanto daqueles alcançados junto às empresas como junto ao Estado, que viu seu papel ser reduzido com a adoção de políticas de corte neoliberal. Assim, o novo período é marcado por uma profunda descentralização e fragmentação nas formas de relações laborais, cujas conseqüências foram, via de regra, o aumento do desemprego, da terceirização e da precarização das relações contratuais.

O mercado de trabalho japonês, que durante praticamente toda a década de 1970 e 1980 parecia estar relativamente imune a este processo em função da sua forma de organização – conhecida como Sistema de Emprego Japonês e considerado um dos pilares do sucesso e estabilidade do Japão no pós-guerra – começa na década de 1990 a registrar um forte aumento nas taxas de desemprego e na participação das formas de trabalho atípicas em relação ao total do emprego. De fato, este desenvolvimento tardio das mazelas resultantes da desconstrução da ordem que vigorava no período do pós-guerra foi possível porque o Sistema de Emprego Japonês, pela própria forma como foi constituído, apresenta características estruturais peculiares. O mercado de trabalho japonês já no pós-guerra se apresentava sob um sistema de emprego de conformação dual, com trabalhadores “regulares” que desfrutavam de estabilidade, garantia de emprego e remuneração elevada, e de um pequeno grupo de trabalhadores periféricos e “não regulares” empregados em algumas ocupações específicas. Assim, durante a fase de acirramento da competição intercapitalista e desregulamentação dos mercados financeiros, e principalmente na época dos choques do petróleo na década de 1970, as empresas japonesas passaram a utilizar os trabalhadores sob relações contratuais atípicas como variável de ajuste para a contenção de custos, ao mesmo tempo em que mantinham a parcela “regular” protegida.

Contudo, a partir de meados da década de 1980 e particularmente durante o prolongado período recessivo após o estouro da bolha econômica no final da década de 1980, as empresas japonesas não mais conseguiram apenas realizar os ajustes via trabalhadores não regulares, e deram início a fortes movimentos de demissão que incluíram aqueles trabalhadores centrais. Ainda assim, em sua maior parte este movimento foi apenas marginal.

Desde a década de 1980, adotando uma agenda política de cunho neoliberal e pressionado externamente por organismos multilaterais como a OCDE, o Japão passou a flexibilizar cada vez mais seu mercado de trabalho, seja através da desregulamentação da legislação que regia os contratos dos trabalhadores atípicos, seja através de alterações no sistema de promoção e remuneração dos trabalhadores internos, que passou a ser mais fortemente atrelada ao desempenho em detrimento da idade e tempo de permanência no emprego. Além disso, amparadas pelas novas tecnologias informacionais e de comunicação, as empresas puderam acelerar o processo de terceirização que já fazia parte do sistema de relações industriais japonesas.

Dessa forma, o Japão, que desde a década de 1970 apresentava taxas de desemprego baixas em comparação àquelas dos outros países industriais avançados, passa a exibir não apenas com um contingente maior de desempregados, mas também uma das maiores taxas de participação dos trabalhadores atípicos no total de trabalhadores assalariados entre os países industriais. Desde o início do processo de desregulamentação do trabalho atípico, e mais pronunciadamente durante a década de 1990, período em grande parte recessivo em função dos problemas que se seguiram ao estouro da bolha econômica do final da década de 1980, a participação dos empregos atípicos no total de empregados assalariados passou de 16,4% em 1985 para 32,6% em 2005.

O resultado da adoção deste conjunto de medidas flexibilizadoras foi um aumento na precarização do trabalho no Japão.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Adriana Sousa de. **Desemprego e precarização das condições de trabalho nos países avançados**. 2003. 109 f. Dissertação (Mestrado em Economia) – Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?**: ensaios sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez; Campinas, SP: Editora da Universidade Estadual de Campinas. 8. ed. 2002.

ASAO, Yutaka. **2000 Annual review for Japan**. 2001. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Disponível em: <<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2001/12/feature/jp0112157f.html>>. Acesso em: 27 maio 2007.

BLANCHARD, Olivier. **Macroeconomics**. New Jersey, EUA: Prentice Hall Int. 2ª ed. 2000.

CACCIAMALI, Maria Cristina. Globalização e processo de informalidade. **Economia e Sociedade**, Campinas, n. 14, p. 153-174, jun. 2000.

CACCIAMALI, Maria Cristina; BRITTO, André. Flexibilização restrita e descentralizada das relações de trabalho no Brasil. **Revista da ABET**, São Paulo, v.2, n.2, p. 91-120, 2002. Disponível em: <[http://www.econ.fea.usp.br/cacciamali/a\\_flexibilizacao\\_restrita\\_e\\_descentralizada\\_das\\_relacoes\\_de\\_trabalho\\_no\\_brasil.pdf](http://www.econ.fea.usp.br/cacciamali/a_flexibilizacao_restrita_e_descentralizada_das_relacoes_de_trabalho_no_brasil.pdf)>. Acesso em: 07 maio 2007.

CARVALHO, Paulo Gonzaga M. de; FEIJÓ, Carmem Aparecida. **Econômica**, vol. 1, n. 2, p. 57-58, dez. 1999. Disponível em: <<http://www.uff.br/cpgeconomia/v1n2/3-carmem-paulo.pdf>>. Acesso em: 17 maio 2007.

CHESNAIS, François. **A mundialização do capital**. São Paulo: Xamã, 1ª ed. 1996.

COSTA, Achyles Barcelo da. Inovações e mudanças na organização industrial. **Ensaio FEE**, Porto Alegre, v. 21, n. 2, p. 7-31, 2000.

COUTINHO, Luciano. A terceira revolução industrial e tecnológica: as grandes tendências de mudança. **Economia e Sociedade**, Campinas, n. 1, p. 69-86, agosto de 1992.

DAHLIN, Brian. **Unemployment and labor market rigidities within the OECD: 1989-2000.**[200\_]. Disponível em: <<http://www.duke.edu/~bgd3/bgd0201.pdf>>. Acesso em: 07 maio 2007

DEDECCA, Claudio Salvadori. **Racionalização econômica e trabalho no capitalismo avançado.** Campinas: Instituto de Economia da Unicamp. 2a. ed. 2005.

DORE, Ronald. The concrete meanings of labour market flexibility. In: LAVIEC, Jean-Pierre *et al.* (Org). **Work in the global economy.** 1. ed. Genebra: ILO Publications. 2004. p. 23-37.

FERREIRA, Cândido G. **O Fordismo, sua crise e o caso brasileiro.** Campinas: CESIT.IE.UNICAMP, 1993. (Cadernos do CESIT, nº. 13 ).

FERREIRA, Cândido G. *et al.* **Alternativas sueca, italiana e japonesa ao paradigma fordista:** elementos para uma discussão sobre o caso brasileiro. Campinas: CESIT.IE.UNICAMP, 1991. (Cadernos do CESIT, nº. 4 ).

FLATH, David. **The Japanese economy.** Nova Iorque: The Oxford University Press. 2000.

FREEMAN, Richard B. Bonuses and employment in Japan. In: Freeman, Richard B. **Labour markets in action:** essays in empirical economics. Nova Iorque: Harvester Wheatsheaf, 1989. p. 249-269.

GENDA, Yugi; REBICK, Marcus E. Japanese labor in the 1990s: stability and stagnation. **Oxford Review of Economic Policy.** Oxford, v. 16, n. 2. p. 85-102. Summer/2000.

GIMENEZ, Denis Maracci. **Políticas de emprego no capitalismo avançado:** trajetória no século XX e o significado da ruptura neoliberal. 2001. 106 f. Dissertação (Mestrado em Economia) – Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas.

GOMES, José Orlando; VIDAL, M. C. R. **Contextualização da terceirização e suas perspectivas como prática social.** [199\_]. Disponível em: <<http://www.gente.ufrj.br/textos/terceiro.zip>>. Acesso em: 25 jun. 2007.

GORENDER, Jacob. Globalização, tecnologia e relações de trabalho. **Estudos Avançados,** São Paulo, v. 11, n. 29, 1997. Disponível em:

<<http://www.scielo.br/pdf/ea/v11n29/v11n29a17.pdf>>. Acesso em: 16 jan. 2007.

HOUSEMAN, Susan. The drive for flexibility and the growth of “flexible” staffing arrangements. In: LAVIEC, Jean-Pierre *et al.* (Org). **Work in the global economy**. 1. ed. Genebra: ILO Publications. 2004. p. 39-50.

HOUSEMAN, Susan; OSAWA, Machiko. The growth of nonstandard employment in Japan and the United States: a comparison of causes and consequences. In: HOUSEMAN, Susan *et al.* (Org.). **Nonstandard work in developed economies: causes and consequences**. Kalamazoo, Michigan: W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 2003. p. 345-367.

ITOH, Makoto. The Japanese economy in structural difficulties. **Monthly Review**. v. 56, n. 11, abr. 2005. Disponível em: <<http://www.monthlyreview.org/0405itoh.htm>>. Acesso em: 13 jun. 2007.

JILPT - Japan Institute for Labor Policy and Training. **The Labor Situation in Japan and Analysis: General Overview 2004/2005**. Tóquio: JILPT. 2005a. Disponível em: <<http://www.jil.go.jp/english/ljsj.html>>. Acesso em: 15 maio 2007.

\_\_\_\_\_. **The labor situation in Japan and analysis: detailed exposition 2005/2006**. Tóquio: JILPT. 2005b. Disponível em: <<http://www.jil.go.jp/english/laborinfo/library/documents/20052006LaborSituation.pdf>>. Acesso em: 23 maio 2007.

JONES, Randall S. **Income inequality, poverty and social spending in Japan**. OECD. Economics Department Working Papers n. 556. 2007. Disponível em: <[http://www.oilis.oecd.org/olis/2007doc.nsf/linkto/eco-wkp\(2007\)16](http://www.oilis.oecd.org/olis/2007doc.nsf/linkto/eco-wkp(2007)16)>. Acesso em: 22 jun. 2007.

KIM, Dong-One. Emprego e relações trabalhistas no Extremo Oriente e Sudeste Asiático: um enfoque sobre a situação no Japão, Coréia do Sul, Taiwan e Cingapura. In: **Emprego e relações de trabalho**. Brasília: FUNAG, 2000. p. 161-204.

KOSHIRO, Kazutoshi. **A fifty year history of industry and labor in postwar Japan**. Japanese Economy & Labor Series No. 6. Tóquio: The Japan Institute of Labor. 2000.

KUCERA, David. **Unemployment and external and internal labor market flexibility: a comparative view of Europe, Japan, and the United States**. CEPA. New School University (Working Paper Series I), Out. 1998.

LOCKE, Richard M. Mudanças recentes no mundo do trabalho. In: **Emprego e relações de trabalho**. Brasília: FUNAG, 2000. p. 133-160.

MATSUZUKA, Yukari. **Changes in the permanent employment system in Japan between 1982 and 1997**. Nova Iorque: Routledge. 2002.

MATTOS, Fernando A. **Capitalismo organizado e capitalismo desorganizado: o desafio da criação de emprego**. Campinas: CESIT.IE.UNICAMP, 1998. (Cadernos do CESIT, nº. 27).

METI – Ministry of Economy, Trade and Industry. 2007. Disponível em: <<http://www.meti.go.jp/english/statistics/index.html>>. Acesso em: 15 jun. 2007.

MHLW – Ministry of Health, Labour and Welfare. **White paper on the labour economy**, 2006. Disponível em: <<http://www.mhlw.go.jp/english/wp/wp-l/2-2-1.html>>. Acesso em: 17 maio 2007.

MIC – Ministry of Internal Affairs and Communications. **Statistical Yearbook of Japan**. 2006a. Disponível em: <<http://www.stat.go.jp/english/index.htm>>. Acesso em: 14 maio 2007.

\_\_\_\_\_. **Labour Force Survey**. 2006b. Disponível em: <<http://www.stat.go.jp/english/index.htm>>. Acesso em: 20 maio 2007.

\_\_\_\_\_. **Labour Force Survey**. 2007. Disponível em: <<http://www.stat.go.jp/english/data/roudou/154.htm>>. Acesso em: 22 maio 2007.

MIURA, Mari. **Globalization and reform of labor market institutions: Japan and major OECD countries**. Institute of Social Sciences. University of Tokyo. Jul. 2001. Disponível em: <<http://www.iss.u-tokyo.ac.jp/Paper/pdf/f-94.pdf>>. Acesso em: 20 jan. 2007.

MORIGUCHI, Chiaki; ONO, Hiroshi. Japanese lifetime employment: a century's perspective. In: Blomström, Magnus *et al.* (Org.). **Institutional change in Japan**. Londres: Routledge. 2006. p. 152-176.

MORISHIMA, Motohiro; SHIMANUKI, Tomoyuki. Managing temporary workers in Japan. **Japan Labor Review**. v.2, n.2, Primavera 2005, p. 77-103. Disponível em: <[http://www.jil.go.jp/english/documents/JLR06\\_morishima.pdf](http://www.jil.go.jp/english/documents/JLR06_morishima.pdf)>. Acesso em: 19 jun. 2007.

OCDE. **Quarterly Labour Force Statistics**. 2000.

\_\_\_\_\_. **Employment Outlook**. Paris: OECD, 2003.

\_\_\_\_\_. **Employment Outlook**. How does Japan compare? Paris: OECD, 2005  
Disponível em: <<http://www.oecd.org/dataoecd/27/23/38797332.pdf>>. Acesso em: 25 jun. 2007.

\_\_\_\_\_. **Main Economic Indicators**. Paris: OECD, 2007. Disponível em:  
<<http://www.oecd.org/dataoecd/43/20/35827900.pdf>>. Acesso em: 13 jun. 2007.

\_\_\_\_\_. **Employment Outlook**. Paris: OECD, 2007.

OKOSHI, Kazuo; KARSH, Bernard; LEVINE, Solomon B. The Japanese industrial relations system: a summary. In: OKOSHI, Kazuo *et al.* (Org.). **Workers and employers in Japan: the Japanese employment relations system**. Tóquio: The University of Tokyo Press. 1973. p. 485-512.

ONO, Hiroshi. **Japanese labor market reform: why is it so difficult?** EIJS Working Paper Series No 146. The European Institute of Japanese Studies. Stockholm School of Economics. Suécia. 2002.

\_\_\_\_\_. **Life employment in Japan: concepts and measurements**. EIJS Working Paper Series No 624. The European Institute of Japanese Studies. Stockholm School of Economics. Suécia. 2006.

ONO, Hiroshi; REBICK, Marcus E. Constraints on the level and efficient use of labor in Japan. In: BLOMSTRÖM, Magnus *et al.* **Structural impediments to Japan's economic growth**. Chicago: NBER e University of Chicago Press. 2003. p. 225-257.

OSAWA, Naoto *et al.* **An examination of structural changes in employment and wages in Japan**. Bank of Japan Research Papers. Ago.2002. Disponível em:  
<http://www.boj.or.jp/en/type/ronbun/ron/research/ron0208a.htm>. Acesso em: 10 jun. 2007.

POCHMANN, Marcio. **O trabalho sob fogo cruzado: exclusão, desemprego e precarização no final do século**. São Paulo: Contexto, 1999.

RODGERS, Gerry. Precarious work in Western Europe: the state of the debate. In: RODGERS, Gerry *et al.* (Org.). **Precarious jobs in labour market regulation: the growth of atypical employment in Western Europe**. 1. ed. Genebra: ILO Publications. 1989, p. 1-16.

ROSANDISKI, Eliane Navarro. **Modernização produtiva e estrutura do emprego formal nos anos 90**. 2002. 150 f. Tese (Doutorado em Economia) – Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas.

SAKO, Mari. Introduction: forces for homogeneity and diversity in the Japanese industrial relations system. In: SAKO, Mari *et al.* (Org.). **Japanese labour and management in transition: diversity, flexibility and participation**. Londres e Nova Iorque: Routledge. 1997, p. 1-24.

SHINO, Junnosuke; NAKAHARA, Shin. **New forms of employment in Japan: on the increasing influence of part-time, dispatched, and contracted workers**. Bank of Japan Research Papers. Out. 2004. Disponível em: <<http://www.boj.or.jp/en/type/ronbun/rev/rev04e02.htm>>. Acesso em: 02 abr. 2007.

SHINOZAKI, Takehisa. Wage inequality in Japan, 1979-2005. **Japan Labor Review**, Tóquio, v. 3, n. 4, Outono 2006, p. 4-22. Disponível em: <[http://www.jil.go.jp/english/documents/JLR12\\_shinozaki.pdf](http://www.jil.go.jp/english/documents/JLR12_shinozaki.pdf)>. Acesso em: 14 jun. 2007.

SHIRE, Karen A. Stability and change in Japanese employment institutions: the case of temporary work. **ASIEN**. n. 84, S. p. 21-30, jul. 2002. Disponível em: <<http://www.asienkunde.de/articles/shire84.pdf>>. Acesso em: 15 junho 2007.

SPARKS, Chris. **Changes in Japanese wage structure and the effect on wage growth since 1990**. 2004. Disponível em: <<http://www.jil.go.jp/profile/documents/Sparks.pdf>>. Acesso em: 26 abr. 2007.

SUMIYA, Mikio. The emergence of modern Japan. In: OKOSHI, Kazuo *et al.* (Org.). **Workers and employers in Japan: the Japanese employment relations system**. 1. ed. Tóquio: The University of Tokyo Press. 1973, p. 15-87.

SUZIGAN, Wilson. A crise dos anos 70 e a necessidade de reestruturar o setor produtivo dos países avançados. In: SUZIGAN, Wilson *et al.* **Reestruturação industrial e competitividade internacional**. São Paulo, SEADE, p. 17-32, 1989.

TAVARES, Maria da Conceição; FIORI, José Luís. **(Des)ajuste global e modernização conservadora**. 1. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1996.



WAKISAKA, Akira. Women at work. In: SAKO, Mari *et al.* (Org.). **Japanese labour and management in transition**: diversity, flexibility and participation. Londres e Nova Iorque: Routledge. 1997, p. 45-76.

YASHIRO, Naohiro. Changes in the Japanese labour market: population ageing and technological progress. In: SIMAI, Mihály. **Global employment**: an international investigation into the future of work. Londres e New Jersey: Zed Books Ltd; Tóquio: United Nations University Press. v. 2. p. 132-154, 1995.