

A COORDENAÇÃO TRIPARTITE NO BRASIL: UMA ABORDAGEM DE ECONOMIA POLÍTICA

Lorena Ferraz Cordeiro Gonçalves*
Moisés Villamil Balestro**

RESUMO

O corporativismo em sua relação com o Estado foi decisivo para a construção de um Estado de bem estar social no contexto europeu. Em que pese seus limites dado o controle estatal, ele foi também crucial para a construção e manutenção dos direitos trabalhistas no Brasil. O argumento apresentado no trabalho é de que a coordenação nas relações políticas da ação coletiva entre capital, trabalho e governo pode contribuir para a maior efetividade das políticas de qualificação profissional. Seguindo o conceito de complementaridade institucional, a ideia é que a existência de coordenação entre os três atores do tripartismo teria efeitos positivos sobre o desenho e o funcionamento das políticas de qualificação profissional. A complementaridade institucional na abordagem de variedades do capitalismo (*varieties of capitalism*) pode ser sinteticamente definida como o melhor funcionamento de uma instituição diante da presença de outra. A coordenação, como um processo político, pode facilitar a ampliação e o aperfeiçoamento das políticas ativas de emprego. Um dos desafios deste processo político da coordenação tripartite no Brasil é a superação das características do movimento sindical brasileiro tais como as relações verticais distantes dos trabalhadores nas firmas e a pouca capacidade associativa para a ação coletiva. Ambas enfraquecem a autonomia organizacional das centrais diante do Estado e aprofundam a assimetria de poder para negociação frente à representação patronal. Há também uma ideia de descrença, de parte do patronato, de um eventual papel positivo que os sindicatos laborais possam desempenhar no aumento da eficiência econômica.

Palavras-chave: Corporativismo; Coordenação Tripartite; Ação Coletiva.

Tripartite coordination in Brazil: a political economy approach

Abstrac

Corporatism in its relationship with the state was pivotal for the construction of a welfare state in the European context. Despite its limits, given the state control, it was also crucial for the construction and maintenance of labor rights in Brazil. The argument put forward in this paper is that the coordination in political relations of collective action between capital, labor and government can contribute to enhance the effectiveness of vocational training policies. Following the concept of institutional complementarity, the idea is that the existence of coordination between the three tripartite actors would have positive effects on the design and implementation of vocational training policies. The institutional complementarity in the varieties of capitalism approach (*varieties of capitalism*) can be synthetically defined as the better functioning of an institution in the presence of another. Coordination, as a political process, can facilitate the expansion and improvement of active employment policies. One of the challenges of this political process of tripartite coordination in Brazil is to overcome the characteristics of the Brazilian trade union movement such as the top-down relationship with workers at the shopfloor from firms and the other is the little associative capacity for collective action. Both challenges weaken the organizational autonomy of the general trade unions towards the state, increasing the asymmetry of power in relation to the employers' representation. There is also distrust, on the part of the employers, in relation to a positive role that labor unions can play in order to increase economic efficiency.

Key-words: Corporatism; Tripartite Coordination; Collective Action.

* Mestre pela Universidade de Brasília Centro de Pesquisa e Pós-Graduação das Américas (CEPPAC).
Email: lorenafcg@gmail.com.

**Professor da Universidade de Brasília no Centro de Pesquisa e Pós-Graduação das Américas (CEPPAC).
Email: moises@unb.br.

Coordenação tripartite em Brasil: um enfoque de economia política

Resumen

El corporativismo, en su relación con el Estado, fue fundamental para la construcción de un estado de bienestar en el contexto europeo. A pesar de sus límites, dado el control del Estado, también fue crucial para la construcción y el mantenimiento de los derechos laborales en Brasil. El argumento presentado en este trabajo es que la coordinación en las relaciones políticas de acción colectiva entre el capital, el trabajo y el gobierno puede contribuir a mejorar la eficacia de las políticas de formación profesional. Siguiendo el concepto de complementariedad institucional, la idea es que la existencia de la coordinación entre los tres actores tripartitos tendría efectos positivos en el diseño e implementación de políticas de formación profesional. La complementariedad institucional en el enfoque de las variedades de capitalismo se puede sintéticamente definir como el mejor funcionamiento de una institución en la presencia de otra. Coordinación, como un proceso político, puede facilitar la expansión y mejora de las políticas activas de empleo. Uno de los desafíos de este proceso político de coordinación tripartita en Brasil es superar las características del movimiento sindical brasileño, como la relación de arriba hacia abajo con los trabajadores en las empresas y el otro es la poca capacidad asociativa para la acción colectiva. Ambos desafíos debilitan la autonomía organizativa de los sindicatos generales hacia el estado, el aumento de la asimetría de poder en relación con la representación de los empleadores. También hay desconfianza, por parte de los empleadores, en relación con un papel positivo que los sindicatos pueden desempeñar con el fin de aumentar la eficiencia económica.

INTRODUÇÃO

O corporativismo em sua relação com o Estado foi decisivo para a construção de um Estado de bem estar social no contexto europeu. E, em que pese seus limites pelo controle estatal, foi também crucial para a construção e manutenção dos direitos trabalhistas no Brasil. Mais recentemente, vários documentos e resoluções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) têm atribuído um peso considerável ao diálogo social como mecanismo para a construção de soluções que melhorem as condições de trabalho no contexto de redemocratização de muitos países na América Latina e em outras partes do globo. O diálogo social visto no âmbito da formulação e implementação de políticas públicas de emprego é também convergente com o papel mais proeminente dos atores não governamentais na tomada de decisão política nas duas últimas décadas.

O diálogo social entre organizações empresariais, organizações sindicais de trabalhadores e o governo requer uma coordenação tripartite. O argumento apresentado no trabalho é de que a coordenação nas relações políticas da ação coletiva entre capital, trabalho e governo pode contribuir para a maior efetividade das políticas públicas de emprego, especialmente as políticas de qualificação profissional. Seguindo o conceito de complementariedade institucional, a ideia é que a existência de coordenação entre os três atores do tripartismo teria efeitos positivos sobre o desenho e o funcionamento das políticas públicas de emprego. Complementariedade institucional na tradição da abordagem de variedades do capitalismo (*varieties of capitalism*) pode ser sinteticamente definida como o melhor funcionamento de uma

instituição diante da presença de outra, contribuindo para uma interdependência funcional de ambas as instituições (HALL e SOSKICE, 2001). Indo além do estigma estrutural-funcionalista desta definição, Streeck (2005) propõe que um conceito útil de complementariedade institucional deve permitir inúmeras contingências históricas e políticas que surgem no caminho dos atores que buscam a complementariedade institucional. Neste sentido, a complementariedade institucional tende a ser parcial e dinâmica. É este o caso da coordenação tripartite nas políticas públicas de emprego. A noção de desempenho e efetividade das políticas públicas de emprego é objeto de debate político entre os três atores do tripartismo, como pode ser visto no caso das decisões de recursos e desenho do Programa Seguro-Desemprego.

Parte dos dados do artigo resultou da aplicação de um questionário de percepção junto aos 85 delegados¹ representantes das bancadas patronal, de trabalhadores e do governo na I Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente (I CNETD), 2012, e de entrevistas em profundidade com representações de centrais sindicais e de federações empresariais². O trabalho está dividido em duas partes e as considerações finais. A primeira parte discute o conceito de coordenação e suas implicações para o diálogo social tripartite no contexto das políticas públicas de emprego. A segunda parte propõe explorar a relação de complementariedade institucional entre os processos de coordenação capital/trabalho/governo e as políticas públicas de emprego em relação ao bem estar social no Brasil.

O TRIPARTISMO E O DIÁLOGO SOCIAL NA VISÃO DA OIT

A consulta tripartite já havia sido referida em convenções da primeira metade do século XX e também em convenções do pós-II Guerra, como em 1971, quando a OIT adota uma Resolução sobre o tripartismo (Resolução sobre o Fortalecimento do Tripartismo no Conjunto das Atividades da OIT) e faz menção ao processo de consulta (CRIVELLI, s. d.). Também, em 1960, na Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em Genebra, é adotada a “Recomendação sobre a Consulta Tripartite e a colaboração entre autoridades públicas e as Organizações de Empregadores e Trabalhadores no Ramos de Atividade Econômica e em Âmbito Nacional” (n° 113). Em 1976, se estabelece a “Convenção sobre Consultas Tripartites para Promover a Aplicação das Normas Internacionais do Trabalho” (n° 144).

O suposto originário do tripartismo é o diálogo social pautado em uma institucionalidade legal e legítima, do ponto de vista do Estado, da sociedade e das comunidades internacionais, dentro da qual os atores de interesse organizados possuem papel chave.

Antes mesmo da difusão internacional pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) do conceito de diálogo social, que engloba a interação tripartite das relações de trabalho, a concertação tripartida em nível nacional para a relação capital/trabalho já se constituía em uma realidade nos sistemas tradicionais de relações de trabalho em vários países, a exemplo da Áustria, da Irlanda e da Alemanha, o que é descrito por Ozaki e Rueda (OIT, 2000, p. 3)

La consulta o «concertación» tripartita nacional, así como la negociación bipartita a escala central sobre acuerdos «marco», han sido una de las características sobresalientes de los sistemas tradicionales de relaciones de trabajo de varios países en el período inmediatamente anterior a la difusión del concepto de diálogo social. (OZAKI e RUEDA: OIT, 2000)

Importante notar que esses países constituíam sistemas de fortes tendências centralizadoras, com arcabouços regulatórios mais rígidos, especialmente a Alemanha, durante o Segundo e o Terceiro Reich, e a Áustria do mesmo período.

Todavía, não há uma definição precisa de diálogo social. Alguns consideram que o diálogo social abarca todas as formas de diálogo bipartido e tripartido, como as negociações e as consultas que

se celebram em todos os âmbitos da sociedade com a participação do Estado mediador ou legislador (OZAKI e RUEDA: OIT, 2000), outros já utilizam o termo para se referir ao diálogo que acontece com a participação da sociedade civil e do terceiro setor, a União Europeia criou a expressão “diálogo civil” para este tipo de diálogo.

Formalmente, o diálogo social é definido pela OIT como “todo tipo de negociação, conversa e troca de informação entre representantes dos governos e parceiros sociais, ou entre os parceiros sociais em assuntos de interesse comum relativos à política econômica e social” (MINET, 2008, p. 3). No entanto, a OIT tem destacado a ideia do diálogo social no formato tripartite para as questões de trabalho e das políticas de emprego; a ideia da coordenação tripartite toma como referência três atores de interesse, ou procedimentos de concertação entre três setores: os empregadores, os trabalhadores e o governo. Nota-se que o tripartismo está historicamente evidenciado na relação entre Estado e sociedade, especialmente em torno de interesses que se ligam ao empresariado, à política industrial e às questões do trabalho.

Na observância dos discursos da OIT sobre diálogo social, alguns juízos aparecem reiterados: a solidariedade tripartite por meio da geração de uma cultura tripartida sustentável (ao longo do tempo), a promoção da justiça social e a pretensão de transformar o tripartismo em uma política global para o trabalho decente (OIT, 2006), que considere a adequação aos contextos nacionais e se pautem no ideal da “boa fé” social. “A solidariedade tripartite do Estado com os parceiros sociais determina a política nacional em cada país. A sua aplicação é fiscalizada pelo sistema de inspeção das autoridades competentes (“serviços públicos”) e sancionada pelos tribunais. (p. 8)” (OIT, 2006).

A afirmação da importância do diálogo social está fixada na perspectiva de conversão desse diálogo em desenvolvimento humano, incrementado as possibilidades de segurança e de bem-estar social. Sobre resultados da implementação do tripartismo para as políticas de saúde e de segurança no trabalho em países como Luxemburgo e Canadá, a Convenção sobre a *Inspeção do Trabalho* (OIT, 2006) informa que níveis elevados de segurança que se verificam atualmente em alguns países são uma consequência direta de políticas de longo prazo que encorajaram o diálogo social tripartido e a negociação coletiva entre sindicatos e trabalhadores, bem como de legislação eficaz sobre saúde e segurança, apoiada por uma Inspeção do Trabalho de qualidade. “A luta por uma

globalização justa representa, para os Estados e os parceiros sociais, uma oportunidade extraordinária para dinamizarem a sua base de conhecimentos, mostrarem como o diálogo permite alcançar resultados melhores para todos, e promoverem mecanismos tripartidos nos processos de decisão no nível nacional e internacional. O modo como os Estados, as organizações patronais, os sindicatos e a nossa Organização contribuirão para a construção de uma dimensão social para a globalização determinará a relevância dos mecanismos tripartidos no início do século XXI.” (OIT, 2006, p. 17)

Os governos nacionais possuem um papel crucial nos processos de iniciação e consolidação do diálogo social em geral, e, mais focalmente, do diálogo tripartite. Em nível nacional, o envolvimento governamental é desejável, senão necessário, enquanto que em nível industrial o bipartismo é a regra geral; o método do diálogo social, se bipartite ou tripartite, depende da preferência dos grupos relativamente ao envolvimento dos governos, como no caso Europeu, ou não (MINET, 2008). A ação mais incisiva de implantação de sistemas de diálogo social é a criação de conselhos nacionais tripartites ou bipartites, como explicado por Minet (2008):

In most cases, the establishment of the national tripartite councils was initiated by governments as forums in which to exchange information and hold consultations concerning the reforms required by the transition process. The governments remain the prominent, if not dominant, actors in tripartite social dialogue. In consultation with the social partners, they shape the content of the laws/tripartite agreements establishing the tripartite councils, finance their operations, run their secretariats through the Ministry of Labour and to a large extent determine their agenda and frequency/dates of meetings. (MINET, 2008, p. 3 e 5)

A OIT tem o propósito de tornar o “diálogo social tripartido” uma política global, importada em nível nacional. Para tanto, formalizou várias recomendações e instrumentos para promover o diálogo social tripartido em nível internacional e nacional desde a sua fundação em 1919. Os três principais instrumentos de promoção do tripartismo são a Convenção nº 144, 1976 (*Tripartite Consultation - International Labour Standards*), a Recomendação nº 152, 1976 (*Tripartite Consultation - Activities of the International Labour Organisation*) e a Recomendação nº 113 (the Consultation - Industrial and National Levels), de 1960. Além disso, como aponta Minet (2008), estabeleceu cinco consensos-chave para a compreensão do que é o diálogo social, que tem sido amplamente aceitos pelos governos e parceiros sociais: o diálogo social não suplementa, mas complementa a clássica democracia parlamentar no sentido de

ampliar a participação dos grupos nos processos decisórios; o diálogo social não está em contradição com a economia de mercado, ao contrário, ele é útil na solução de conflitos e crises; o diálogo social não é um fim em si, mas uma ferramenta para lidar com vários problemas sociais e econômicos ligados à qualificação, modernização e organização do trabalho; não existe um modelo universal de diálogo social; e o diálogo social não deve ser visto apenas como uma forma de gerenciar as crises, ele deve ser baseado em confiança mútua construída ao longo de anos de cooperação e solidificação da boa fé social.

Fashoyin (2004) aponta que existem algumas limitações para aumentar a eficácia do tripartismo. Alguns governos não demonstram disposição para se engajar em um diálogo significativo. Isto é particularmente verdadeiro para a variedade hierárquica do capitalismo na América Latina (SCHNEIDER, 2009; 2013). O governo desempenha um papel crucial de *tertius* na intermediação do diálogo social. O compromisso assumido pelo Governo é um primeiro passo para fornecer um quadro institucional de base para encorajar o diálogo social. Do lado dos empregadores, a tendência para sobrerrepresentar as grandes empresas cria desvantagens da representatividade das organizações patronais, com implicações para o cumprimento dos acordos. Uma fragilidade ainda maior do lado dos trabalhadores.

Existem supostos necessários à viabilidade do diálogo social e que são determinantes da importância que ele terá para a vida de uma sociedade, além da vontade política, é desejável um ambiente político apropriado, i.e., plural, aberto e democrático, são importantes também a descentralização econômica das decisões, um marco legal que assegure a negociação coletiva, instituições eficientes que sirvam como “instrumentos” da parceria social, organizações de trabalhadores e de empregadores autônomas e suficientemente representativas, competência técnica entre as partes interessadas e sistemas de fiscalização eficientes.

A horizontalidade das relações entre o Estado e as organizações da sociedade civil é uma característica transversal do diálogo social como estimulado pela OIT. O Estado, nesse cenário ideal, passa a comportar-se como um ator social despojado de sua posição de superioridade comparado aos demais atores da sociedade civil, com o intuito de discutir livremente e de forma compartilhada assuntos de interesse social, econômico e político que possam interessar a distintos atores. O Estado compreende e

incorpora a pluralidade de interesses concomitantes, saindo de uma posição de autoritarismo, em que o Estado paira acima da sociedade, para uma posição mais democrática ou mesmo para uma posição mais corporativa de inserção dos interesses, a depender da conformação institucional do Estado e do capitalismo em questão. Ilustrativo dessa dinâmica foi a recriação das câmaras setoriais durante o governo Collor (1990 a 1992) no Brasil, naquela ocasião, ainda em processo de redemocratização.

Ishikawa (2003) indica duas condições essenciais para o sucesso da coordenação tripartite. A primeira são atores sociais politicamente independentes, e isso pressupõe o pleno respeito ao direito de se organizar. A segunda condição é que as partes estejam dispostas a examinar os problemas em conjunto e buscar soluções mutuamente benéficas. Em outras palavras, há necessidade de confiança social e vontade de jogar um jogo de soma positiva para o longo prazo, que se traduza em coordenação.

Os aspectos mais profícuos do diálogo social institucionalizado, permanente e vigoroso são a possibilidade de conferir maior legitimidade aos parceiros sociais, nacional e internacionalmente, aprimorar e ampliar o tipo de informação a que se tem acesso nos espaços de discussão e de decisão e apurar os mecanismos de promoção da justiça social em nível local. No entanto, a exequibilidade do diálogo social, especialmente em nível local e regional, fica limitada ao preenchimento mínimo das condições descritas nos parágrafos anteriores.

Um suposto importante relativo à propagação da coordenação tripartite no mundo tem a ver com os perigos ou riscos da ‘mercantilização’ do trabalho (ALEMAN, 2009). Em uma perspectiva polanyiana, o tripartismo é uma resposta para frear a expansão das forças de mercado sobre a sociedade, pois gera a solidariedade entre os atores sociais. Nesse sentido, Streeck (2009, 2010) lembra a tensão entre restrições sociais e a propagação das relações de mercado. A autorregulação dos mercados tende a desestabilizar as estruturas sociais em favor dos atores dotados de recursos econômicos e políticos e é por isso que eles não podem substituir a regulação social, mas devem ser submetidos a ela (STREECK, 2010). Seguindo Streeck (2010), é razoável afirmar que, apesar dos limites do diálogo social, o tripartismo constitui um espaço onde a luta pela institucionalização das obrigações sociais ocorre.

A regulamentação do emprego que deriva da coordenação tripartite é uma resposta à ordem

contratual voluntarista associada à expansão do mercado e da mercantilização. Sempre que as restrições sociais são fortes, uma grande parte da gestão de uma empresa deve ser dedicada a tornar a economia mais econômica, a fim de se tornar compatível com dimensão moral da economia de uma sociedade (STREECK, 2009). Muito mais do que um discurso vago sobre a democracia e a cidadania, a afirmação do diálogo social pode ser expressa na tensão permanente entre as obrigações sociais e de ordem pública e da expansão do mercado e da liberalização. Trata-se de reconhecer o papel das lutas políticas sobre a reorganização da ordem coletiva (STREECK, 2010). Assim, Hasse e colegas (HASSE ET AL., 2008) apontam que o relacionamento tenso entre mercado e liberdade está espelhado pela relação entre sistema social e liberdade; o equilíbrio social forma parte central do conceito de uma *economia social de mercado* (tradução nossa, HASSE ET AL., 2008, p 358).

Em determinadas condições políticas e institucionais, o tripartismo pode se converter em desenvolvimento humano, incrementando as possibilidades de segurança, de controle, pela via da participação, e de bem-estar sociais. Esses condicionantes, no entanto, passam a ser definidores, ou do sucesso do mecanismo tripartite de coordenação, ou do seu descolamento da realidade em que se insere. Nesse contexto, a vontade política e a autonomia dos atores estratégicos e das coalizões de interesses é um elemento-chave. A vontade política passa pela compreensão estratégica, valorativa e solidária dos benefícios e nuances do mecanismo de cooperação tripartite em condições mínimas de horizontalidade política. É preciso incorporar a noção de benefícios para o longo prazo, ampliar a noção de tempo estratégico para a competitividade e saúde do aparelho econômico e social (investimento social na institucionalidade tripartite).

Alguns autores têm se debruçado em analisar o componente hierárquico das instituições e das formas de governar em alguns países, demonstrando as implicações dessa conformação institucional para o tripartismo.

A governança (coordenação) hierárquica das políticas de emprego (FENGER, 2008) é aquela em que o Estado tem um papel mais proeminente. Os conselhos tripartites podem funcionar bem neste tipo de coordenação na cúpula, mas em outros níveis, ela enfraquece o tripartismo com um papel limitado e formal atribuída aos empregadores e aos representantes dos trabalhadores. A política é

A COORDENAÇÃO TRIPARTITE E SEUS LIMITES NO CONTEXTO BRASILEIRO

Antes de uma definição de coordenação que seja adequada ao contexto das relações entre organizações empresariais, centrais sindicais e o Estado, é conveniente reter três elementos antecedentes da coordenação: os interesses dos atores, suas ideias e seus recursos. O conceito de interesse na tradição sociológica remete aos clássicos; tanto Weber quanto Simmel trataram do interesse. Para Weber, o interesse indica a motivação primária do ator (SWEDBERG, 2005). Ele também considera que algumas regularidades da ação social motivadas pelo interesse são mais estáveis do que as ações orientadas às normas. Por sua vez, uma ordem legítima e as relações associativas são centradas em torno do interesse (SWEDBERG, 2005).

As ideias constituem o conteúdo substantivo do discurso que orienta a ação social (SCHMIDT, 2008). Elas podem ser vistas como restrições cognitivas amplas no espectro de possíveis soluções que os atores percebem e consideram úteis para resolver problemas (CAMPBELL, 1998). As ideias dos atores trazem os pressupostos ontológicos e metodológicos sobre como o mundo funciona. Tais pressupostos possuem grande impacto na construção das estratégias dos atores e na construção das políticas públicas. *Grosso modo*, as ideias podem ser divididas em cognitivas e normativas (SCHMIDT, 2008). As ideias cognitivas elucidam 'o que é e o que fazer'. Elas falam de como as políticas públicas oferecem soluções aos problemas e dos problemas a serem resolvidos pelas políticas. Já as ideias normativas definem o que é considerado 'ruim' ou 'bom' para a sociedade de um modo geral, embora não exista uma sociedade em geral e sim uma sociedade organizada em classes e grupos sociais com distintos interesses e perspectivas do que seria 'bom' para a sociedade. As ideias normativas guardam relação com valores emergentes e valores de longo prazo no repertório societal (SCHMIDT, 2008).

Os recursos constituem os meios para realizar os objetivos dos atores motivados pelos interesses e ideias. Trata-se de recursos materiais, simbólicos e políticos. Tal como Bourdieu em suas formas de capital, eles possuem transitividade relativa. Recursos políticos podem permitir alavancar recursos materiais e vice-versa.

A fim de entender melhor os tipos de coordenação entre os atores (relações mais hierárquicas e assimétricas vis-à-vis relações mais simétricas e

negociadas), é necessário levar em conta os interesses, as ideias e os recursos dos respectivos atores.

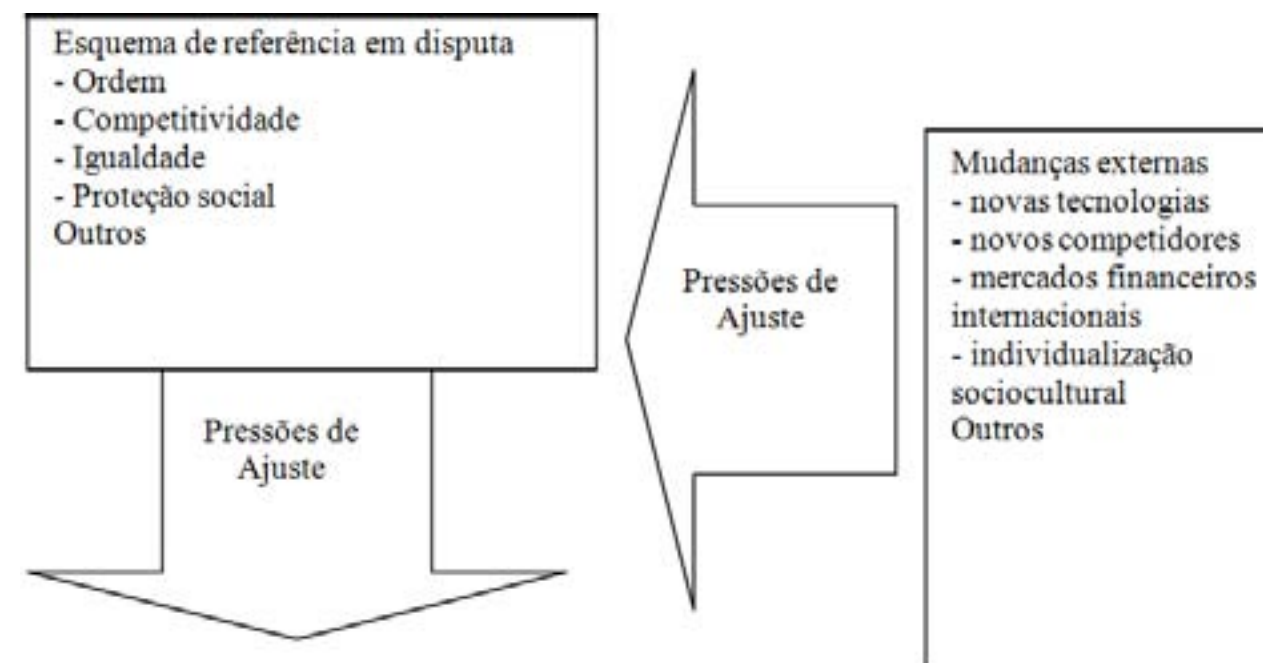
Considerando os antecedentes da coordenação, as contribuições de Becker (2009) para a abordagem de variedades do capitalismo são promissoras. Ele propõe um esquema de análise que sintetiza uma relação entre três dimensões constitutivas de um sistema aberto; objetivos que derivam de esquema de referência em disputa (*contested reference frame*), mudanças externas com pressão de ajuste sobre o sistema e as esferas analíticas da VoC. Há dois aspectos-chaves nas contribuições de Becker (2009), a introdução do conflito e das disputas políticas e um tratamento mais preciso da mudança institucional.

Os objetivos do esquema de referência podem ser contraditórios, tais como mais emprego ou mais bem-estar social, mais crescimento ou mais proteção ambiental, mais direitos sociais ou maior competitividade no custo da mão de obra. A disputa ocorre em torno de diferentes interpretações, como mostra o exemplo das Economias de Mercado Coordenadas (EMC), especialmente no caso dos países escandinavos, que lograram superar relações de *trade-off* entre proteção social e eficiência econômica, mudando o parâmetro da eficiência baseada em baixos salários para a eficiência baseada em salários mais altos e alta produtividade.

A funcionalidade (termo usado por Becker no lugar de complementaridade) está relacionada a um esquema de referência mais amplo que vai além da competitividade. Tal esquema envolve questões como desigualdade de renda, direitos participativos e proteção ambiental (BECKER, 2009). Como sistema aberto, existe um grau relativo de sistematicidade. De um lado, porque os atores mudam suas preferências, ideias e interesses e, de outro lado, porque o sistema está sujeito às pressões externas de mudança, como pode ser visto na **Figura 1**. Exemplos de mudanças advindas de pressões externas nas EMCs são as fusões com empresas internacionais, a terceirização de processos de produção e serviços, novas práticas gerenciais, novas ideias políticas, as políticas de austeridade entre outras.

Outro elemento do grau relativo de sistematicidade é a equifuncionalidade. Por equifuncionalidade Becker (2009) entende as escolhas e alternativas institucionais de ação das quais os atores dispõem. Tais alternativas são equivalentes funcionais quando produzem resultados idênticos ou semelhantes. Em outros termos, mais de uma trajetória pode levar à realização de um mesmo objetivo.

Figura 1 - Variedades do capitalismo como sistema aberto



FONTE: BECKER (2009)

Thelen e Kume (2006) consideram a coordenação entre capital e trabalho como um problema político uma vez que ocorre uma disputa entre diferentes setores do capital e distintas organizações sindicais de trabalhadores, assim como, para o caso brasileiro, diferentes segmentos do governo (como revelou a recente polêmica entre o Ministério da Fazenda e o Ministério do Trabalho e Emprego em torno da quantidade de parcelas do benefício do seguro-desemprego). A coordenação é vista como um processo político e algo que necessita ser constantemente reforçado e, por vezes, renegociado inteiramente. Um dos achados do trabalho de Thelen e Kume (2006) foi o papel-chave do Estado sueco no estímulo e facilitação da coordenação entre os empregadores. A ameaça de uma mediação estatal poderosa fez com que arranjos voluntários fortalecessem a coordenação entre empregadores.

A coordenação no tripartismo pode, idealmente, ser compreendida como a "capacidade de construir consensos coletivamente benéficos aos diferentes interesses envolvidos, que ordene a competição e a repartição social dos bens econômicos e políticos - vislumbrando o longo prazo -, por meio do *diálogo sistemático estimulado* entre as organizações que representam esses interesses, com ou sem a mediação direta do Estado." Sumariamente, é diálogo social estimulado e voluntário.

O diálogo social no formato do tripartismo institucionalizado é um fato recente no Brasil e resulta

de cooperação entre o governo e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) no cenário histórico

e político da redemocratização pós-1985. A OIT fornece as diretrizes conceituais e institucionais do tripartismo ao relacioná-lo às ideias do diálogo social e da democracia participativo-deliberativa, de modo que os atores coletivos passam a ter papel estratégico. Nessa lógica, alguns elementos devem ser considerados para avaliar a complexidade do tripartismo, seja na democratização das decisões políticas ou como estratégia de equilíbrio da relação entre economia e sociedade no sentido de Polanyi. Estes elementos são as relações de poder, assimétricas ou não, as instituições sociais e de mercado e o papel dos atores coletivos.

Ao analisar historicamente a configuração institucional do tripartismo no Brasil das duas últimas décadas, é possível elencar alguns limites de seu funcionamento. Um deles é a falta de confiança negocial das representações perante o governo e a desconfiança entre as representações de trabalhadores e empregadores que se reflete na insegurança das negociações coletivas, na pouca disseminação das informações entre os membros e na falta de participação dos níveis estadual e municipal de representação.

Em parte, essa configuração institucional que privilegia uma governança *quasi-oligárquica* deriva do corporativismo estatal construído na era Vargas. Por outro lado, a tutela do Estado sobre os sindicatos durante a ditadura militar e o posterior enfraquecimento das organizações sindicais

no período neoliberal tiveram consequências deletérias para a formação de práticas e estratégias de coordenação entre organizações patronais e organizações de trabalhadores.

Os dados dos respondentes representantes dos trabalhadores e representantes dos empregadores na I CNETD sinalizam uma convergência em torno da necessidade de uma maior autonomia para as negociações coletivas entre capital e trabalho, como mostram as Tabelas 1 e 2. Existe consenso entre as representações de trabalhadores e de empregadores no pleito por maior autonomia frente ao arcabouço legal e institucional de solução de conflitos e de problemas do mundo do trabalho.

Tabela 1 - A legislação trabalhista deve permitir aos sindicatos patronais e de trabalhadores negociarem coletivamente, especialmente em momentos de crise econômica (%)

	Trabalhadores	Empregadores
Concorda fortemente	19	65,5
Concorda	57,1	34,5
Discorda	4,8	--
Discorda fortemente	19	--

FONTE: SURVEY I CNETD, 2012

Tabela 2 - Os conflitos entre trabalhadores e empregadores podem ser resolvidos por meio de acordos que devem ser reconhecidos pela Justiça do Trabalho (%)

	Trabalhadores	Empregadores
Concorda fortemente	22,7	43,3
Concorda	50,0	30,0
Discorda	4,5	13,3
Discorda fortemente	18,2	10,0

FONTE: SURVEY I CNETD, 2012

De acordo com os indicadores de diálogo social da base de dados ICTWSS³, o Brasil não possui pactos sociais propostos por governo, trabalhadores ou empregadores e também não possui pacto social tripartite. Além de não possuir representação laboral por local de trabalho, o país também não possui pactos referentes à proteção social, políticas de

emprego, aposentadoria e qualificação profissional. Em nível nacional, o envolvimento das centrais sindicais e organizações empresariais nacionais na negociação salarial é bastante limitado.

No caso das duas grandes políticas nacionais de qualificação ao longo dos últimos quinze anos, PLANFOR e PNQ, praticamente não houve qualquer coordenação com o Sistema S de qualificação profissional vinculado às federações empresariais estaduais, sejam industriais, comerciais ou da agricultura.

Analisando os elementos da coordenação entre capital e trabalho no nível da firma, os dados da I

CNETD revelam que a incorporação de representação do trabalho nessas instâncias também é fortemente recusada pela bancada patronal (Tabela 3 e 4). Esses dados reforçam a tese de que há uma rejeição às relações industriais mais coordenadas por parte dos empresários, em que a codeterminação seja um princípio condutor das relações industriais.

Tabela 3 - A introdução de novas tecnologias de produção na empresa deve ser negociada com os trabalhadores antes de ser implementada (%)

	Trabalhadores	Empregadores
Concorda fortemente	47,6	--
Concorda	52,4	21,4
Discorda	--	42,9
Discorda fortemente	--	35,7

PEARSON CHI-SQUARE IS 33.147, SIG. .000 E V DE CRAMER É DE .822.

FONTE: SURVEY I CNETD, 2012

Tabela 4 - Deve ser obrigatório um terço de representantes de trabalhadores entre os membros do Conselho de Administração das empresas com mais de 500 (quinhentos) funcionários (%)

	Trabalhadores	Empregadores
Concorda fortemente	28,6	3,6
Concorda	61,9	10,7
Discorda	9,5	14,3
Discorda fortemente	--	71,4

PEARSON CHI-SQUARE IS 25.115, SIG. .000 E V DE CRAMER É DE .716.

FONTE: SURVEY I CNETD, 2012

No que tange ao diálogo social e ao tripartismo, o que se examina é certa tendência da bancada patronal da amostra em resistir à ampliação do diálogo social tripartite em temas como a gestão tripartite de recursos financeiros do 'Sistema S'. O Sistema S é, desde 1940, o mais importante sistema empresarial de treinamento profissional para amplos setores da economia brasileira e a adesão de gestão tripartite para o Sistema S seria um grande passo em direção às relações mais coordenadas entre sindicatos laboral e patronal para o desenvolvimento de habilidades.

Como se observa na Tabela 5, a representação de trabalhadores na amostra tem posição majoritariamente favorável (95%) em que os recursos financeiros do Sistema 'S' (SESI, SENAC, SENAR, SEBRAE) devem ser geridos por comissão tripartite com representação igual dos trabalhadores, empregadores e governo. Já na bancada patronal, apenas 18,5% dos respondentes da amostra concorda com uma comissão tripartite no Sistema S.

Apesar destas limitações para a institucionalização

corporativismo estatal. De outro, o aumento da terceirização nas relações entre capital e trabalho conduzem à ampliação de segmentos profissionais com baixíssimo grau de sindicalização e ausência de mecanismos legais de regulação.

O regramento pelo alto sem efetivos mecanismos participativos aprofunda a relação de dependência dos atores sociais em relação ao Estado, o que, muitas vezes, inviabiliza a evolução do diálogo social. Em larga medida, isso se reflete nas características da coordenação tripartite das políticas públicas de emprego, tais como baixa participação dos níveis local e estadual na coordenação tripartite, especialmente nas deliberações, e a baixa capacidade de coordenação capital/trabalho.

Nestesentido, percebe-se ainda uma longa distância a ser percorrida na transição de um corporativismo estatal restrito para um corporativismo societal, seja no sentido de um capitalismo organizado (HÖPNER, 2007; CALLAGHAN E HÖPNER, 2012) ou no sentido de um novo Estado desenvolvimentista que

Tabela 5 - Os recursos financeiros do Sistema 'S' (SESI, SENAC, SENAR, SEBRAE) devem ser geridos por comissão tripartite com representação igual dos trabalhadores, empregadores e governo (%)

	Trabalhadores	Empregadores
Concorda fortemente	60	--
Concorda	35	18,5
Discorda	5	11,1
Discorda fortemente	--	70,4

PEARSON CHI-SQUARE IS 32.001, SIG. .000 E V DE CRAMER É DE .825.

FONTE: SURVEY I CNETD, 2012

da coordenação tripartite, existem dois elementos importantes que podem ser potencializados. Primeiro, o aumento do emprego formal que hoje responde por mais da metade da população economicamente ativa. Segundo, a densidade sindical⁴ chega a 22,2% e se compara a dos países desenvolvidos. Ainda assim, as restrições formais legais para maior autonomia dos acordos entre trabalhadores e empregadores e a ausência de um maior aprendizado social na construção da coordenação tripartite revela um regime dual. De um lado, há a permanência do

incorpora o pilar democrático de controle social de 'baixo para cima' (EVANS, 2005; 2011).

COORDENAÇÃO TRIPARTITE E POLÍTICAS ATIVAS DE EMPREGO

Os mecanismos políticos e institucionais de representação dos interesses e de construção de consensos políticos interferem intensamente na condução dos objetivos de bem-estar social, emprego

e crescimento econômico (ESPING-ANDERSEN, 1995). Por essa razão, países com instituições fracas possuem maior dificuldade de negociar acordos entre interesses conflitantes e tendem a estabelecer relações de *trade-off* entre bem-estar social e competitividade. No caso da América Latina, a grande instabilidade política, os longos períodos de regimes de exceção com repressão à organização sindical dos trabalhadores e o fraco desenvolvimento de capacidades estatais para o desenho e implementação de políticas públicas de emprego são fatores explicativos da baixa coordenação e construção de consensos políticos.

Muitos autores reconhecem o relevante papel que os acordos e pactos sociais⁵ desempenham na regulação do mercado de trabalho, de forma mais direta, e na configuração da política social, de maneira indireta (GLASSNER e KEUNE, 2012; AVDAGIC, RHODES e VISSER, 2011). Sendo assim, a coordenação entre sindicatos de trabalhadores e de empregadores pode desempenhar papel-chave na produção e consolidação de políticas sociais e de políticas de emprego, trabalho e renda que visem proteger o trabalho e o trabalhador, possibilitando a ampliação e o aperfeiçoamento das instituições de bem estar social.

Examinando resultados da institucionalidade tripartite no Brasil a partir da percepção dos atores-chaves e de dados da Avaliação Externa do Programa Seguro-Desemprego (2010), observa-se uma potencial complementaridade institucional entre o tripartismo nas políticas públicas de emprego, especialmente no caso da qualificação profissional.

Como mostram Pontusson (2005) e Morel e outros (2012), a associação entre políticas de emprego e bem-estar social é maior nos países com mais investimentos em políticas de emprego ativas e não em políticas de emprego passivas. O investimento em políticas ativas de emprego no Brasil está muito aquém dos países europeus, dos EUA e até mesmo de outros países latino-americanos, como o caso do México. Segundo dados da OCDE, o Brasil investe 0,0009% do PIB em políticas ativas e o México investe 0,01%, bastante abaixo da Dinamarca que lidera o ranking com um investimento em políticas ativas de emprego de 1,91% do PIB.

A potencial complementaridade institucional entre coordenação tripartite e políticas de emprego possui uma forte restrição institucional na trajetória de relações entre capital e trabalho de caráter autocrático com forte distância de poder e pouca abertura para negociação e diálogo. Estas ainda são características

marcantes do corporativismo brasileiro. Os ganhos da coordenação tripartite das políticas públicas de emprego estão majoritariamente circunscritos ao seguro-desemprego, especialmente no sentido de legitimar o Programa Seguro-Desemprego junto às organizações empresariais.

A coordenação tripartite possui também um potencial de reação à mercantilização intensa do trabalho, como o foi o caso da introdução da agenda do trabalho decente na I CNETD. Apesar disso, a bancada patronal retirou-se no final da Conferência sob a alegação de que a bancada dos trabalhadores alterou as regras do funcionamento da I CNETD ao buscar introduzir temas não-consensuais.

Balestro, Marinho e Walter (2011) fazem um balanço dos resultados positivos e dos limites da governança tripartite das políticas públicas de emprego no contexto brasileiro. O que se percebe é que apesar dos avanços do ponto de vista das políticas passivas de emprego, há ainda um desnível e uma falta de coordenação entre o investimento em políticas ativas (qualificação profissional e intermediação de mão de obra) e políticas passivas de proteção social como o seguro-desemprego que devem ser superados. Isso se traduz em desinteresse em políticas de qualificação profissional que contribuem para a competitividade. Uma das deficiências da governança tripartite, segundo os autores, é a natureza oligárquica das associações de interesse no Brasil, vista também como causa da relativa ineficiência do tripartismo.

However, the accomplishment of this balancing is hindered by a less effective tripartite governance due to the oligarchic nature of business associations and trade unions representatives. The absence of tripartite governance at the local level as well as at the industry and firm levels seems to be particularly detrimental for vocational training. (BALESTRO, MARINHO e WALTER, 2011, p. 18)

A despeito das limitações do tripartismo, Balestro, Marinho e Walter (2011) apontam para resultados efetivos do tripartismo no processo de constrangimento da mercantilização da força de trabalho, destacando, por exemplo, a criação e o fortalecimento de um fundo estável, com gestão tripartite, para financiar políticas passivas e políticas ativas de trabalho e emprego, o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). Outro fruto do tripartismo no Brasil foi a expansão da proteção ao desemprego para 77% de todos os trabalhadores formalmente empregados, o que inclui mais de 50% da força de trabalho. Ademais, o direito ao Seguro-Desemprego passou a incluir categorias antes desprotegidas, como de pescadores artesanais e de trabalhadores

do campo, no contexto do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (CODEFAT).

Seguindo Streeck (2010), é razoável afirmar que, apesar dos limites do diálogo social, o tripartismo constitui um espaço onde a luta pela institucionalização das obrigações sociais ocorre. O CODEFAT, por exemplo, conseguiu, ao longo do tempo, equilibrar o desnível de correção do seguro-desemprego para não desvalorizar o ganho do trabalhador, além disso, houve avanço em várias discussões sobre aspectos importantes como a rotatividade e a ampliação à proteção ao emprego nos setores mais afetados pela crise na forma de um maior número de parcelas.

Paradoxalmente, a ameaça maior ao seguro-desemprego pode vir do próprio governo e não dos empresários. Recentemente, foi publicada uma matéria na Folha de São Paulo⁶ em que o Ministério da Fazenda propõe limitar a concessão de seguro-desemprego e cortar parcelas. O motivo é o avanço do 'gasto' com seguro-desemprego e abono salarial de 192% entre 2002 e 2012. O Ministério do Trabalho e Emprego se manifestou contra, mas certamente uma governança tripartite mais consistente contribuiria para impedir tal ameaça.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A abordagem de economia política comparada das variedades do capitalismo revelou-se produtiva para entender a relação entre a coordenação tripartite e as políticas de emprego. Especialmente quando vista a partir das contribuições de Becker (2009) em suas variedades abertas de capitalismo. Considerando-se os três antecedentes da coordenação (interesses, ideias e recursos), pode-se afirmar que os interesses das organizações empresariais brasileiras ainda possuem forte viés economicista. Como disse um dos entrevistados da Federação das Indústrias do Rio de Janeiro (FIRJAN), o maior interesse dos representantes de federações industriais em espaços de diálogo social é evitar a aprovação de normas ou regras que elevem o custo da força de trabalho. Quando perguntado sobre os potenciais ganhos para o empresariado com o tripartismo, os entrevistados revelavam grandes dificuldades em enumerar algum resultado. A possível relação entre efetividade das políticas de qualificação profissional e a coordenação entre empresários e trabalhadores não constitui, por assim dizer, um pressuposto ontológico no plano das ideias das organizações empresariais.

No entanto, é clara a percepção da importância do

papel do Estado no sistema vocacional de qualificação profissional por parte do empresariado. O recente anúncio do forte envolvimento do Sistema S no Programa Nacional de Ensino Técnico e Emprego (PRONATEC) é algo promissor na coordenação entre organizações empresariais e o governo nesta política qualificação profissional. No entanto, não há, por ora, qualquer menção à participação das organizações sindicais dos trabalhadores no desenho e na estratégia do Programa. É possível que a coordenação entre Estado e organizações empresariais nas políticas ativas de emprego possa vir a constituir uma alternativa institucional à coordenação entre trabalhadores e empregadores nas Economias de Mercado Coordenadas.

Contudo, vista como um processo político, a coordenação pode facilitar a ampliação e o aperfeiçoamento das políticas ativas de emprego. Um dos desafios deste processo político da coordenação tripartite no Brasil é a superação das características do movimento sindical brasileiro, tais como as relações verticais distantes dos trabalhadores nas firmas e a pouca capacidade associativa para a ação coletiva. Ambas enfraquecem a autonomia organizacional das centrais diante do Estado e aprofundam a assimetria de poder para negociação frente à representação patronal.

Tal estado de coisas está espelhado em uma ideia de descrença, de parte do patronato, de um eventual papel positivo que os sindicatos laborais possam desempenhar no aumento da eficiência econômica. Isso resulta em relações pouco pautadas na dinâmica dos ganhos da cooperação entre capital e trabalho (MARGINSON and KEUNE, 2012).

Uma avenida de pesquisa promissora para avançar no entendimento dos potenciais desdobramentos da coordenação tripartite é a análise histórico-comparada da construção política dos interesses empresariais em torno das políticas públicas de emprego, especialmente no caso da qualificação profissional.

Como mostram Martin e Swank (2012), a disposição para a cooperação de parte dos empregadores é ainda um mistério. Um achado dos autores que pode ser potencializado pelo caso brasileiro é o fato de que os empregadores tendem a apoiar investimentos sociais em países com fortes organizações empresariais nacionais que ajudam os seus membros formarem preferências coletivas e implementar objetivos de política nas negociações no mercado de trabalho. No contexto brasileiro e latino-

americano do *soi disant* período pós-neoliberal com a crescente retomada do papel do Estado no desenvolvimento e busca por mecanismos de democracia participativa, torna-se chave entender as possibilidades de mudança política das preferências do empresariado em relação às políticas públicas de emprego para viabilizar a coordenação tripartite e torná-la algo além de um mero discurso.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALEMAN, José. The politics of tripartite cooperation in new democracies: a multilevel analysis in *International Political Science Review*, Vol. 30, 141, 2009.

AVDAGIC, Sabina et al.. *Social Pacts in Europe: emergence, evolution and institutionalization*, Oxford, Oxford University Press, 2011.

BALESTRO, Moisés V; MARINHO, Danilo N. C; WALTER, Maria I.. Seguro-desemprego no Brasil: a possibilidade de combinar proteção social e melhor funcionamento do mercado de trabalho. *Sociedade e Estado*: UnB. Impresso, 2011.

BALESTRO, Moises V; MARINHO, Danilo N. C; WALTER, Maria I. Tripartite governance and employment policies in Brazil: the case of the Unemployment Insurance Program in *SASE23rd Annual Conference*, Madrid. SASE 2011 Proceedings, 2011.

BECKER, Uwe *Open Varieties of Capitalism: continuity, change and performance*, Basingstoke, Palgrave Macmillan, 2009.

CALLAGHAN, Helen et HÖPNER, Martin. Chaging Ideas: organized capitalism and the German Left in *West European Politics*, Vol. 35, Issue 3, 2012.

CAMPBELL, John L. Institutional Analysis and the role of Ideas in Political Economy in *Theory and Society*, Vol. 27, No. 3., pp. 377-409, 1998.

CRIVELLI, Ericson. (s.n.) *A convenção 144 sobre a consulta tripartite: conceitos requisitos*. Disponível em http://actrav-courses.itcilo.org/pt/a904021/a904021-presentations/ericson-crivelli/convencao-144-conceitos/at_download/file. Acessado em 25 de março de 2015.

CROUCH, C., STREECK, W., BOYER, R., AMABLE, B., HALL, P., and JACKSON, G. 'Dialogue on "Institutional Complementarity and Political

Economy" in *Socio-Economic Review*, 3 (2): 359-82, 2005.

EVANS, Peter The capability enhancing developmental state: concepts and national trajectories, Texto para discussão N° 63, CEDE, March, 2011.

EVANS, Peter B. Harnessing the state: rebalancing strategies for monitoring and evaluation in Lange, Matthew and Rueschmeyer, Dietrich (org.) *States and development: historical antecedents of stagnation and advance*, Hampshire, Palgrave Macmillan, 2005.

FASHOYIN, T.. Tripartite cooperation, social dialogue and national development in *International Labour Review*, Vol. 143, No. 4, 2004.

FENGER, M. Governance dynamics in European Employment Policy in *Central European Journal of Public Policy*, Vol. 2, NO. 2, 2008.

GLASSNER, Vera & KEUNE, Maarten. "The crisis and social policy: The role of collective agreements" in *International Labour Review*, Vol. 151, No. 4, 2012.

GONÇALVES, Lorena F. As Políticas Públicas de Emprego e o tripartismo: desafios para a coordenação do bem-estar social no Brasil, Brasília: UnB (Centro de Pesquisa e Pós-Graduação sobre as Américas – CEPPAC), Dissertação de mestrado, 2013.

HALL, Peter et SOSKICE, David. *Varieties of Capitalism: the institutional foundations of comparative advantage*, Oxford: Oxford University Press, 2001.

HASSE, Rolf H; SCHNEIDER, Hermann & WEIGELT, Klaus (edit). *Social Market Economy History, Principles and Implementation – From A to Z*, tradução Vera Leckie. Johannesburg, Republic of South Africa: Konrad-Adenauer-Stiftung, 2008.

HÖPNER, Martin. Coordination and Organization: the two dimensions of nonliberal capitalism, Cologne, MPIfG Discussion Paper 07/12, 2007.

ISHIKAWA, J. *Key features of National Social Dialogue: a Social Dialogue Resource Book*, Geneva, International Labour Office, 2003.

KANG, Nahee. A Critique of the Varieties of Capitalism Approach. United Kingdom: International

Centre for Corporate Social Responsibility. No. 45-2006 *ICCSR Research Paper Series* – ISSN 1479-5124, 2006.

KJÆR, Anne Mette. *Governance: key concepts in Social Science*, London, UK: Polity Press, 240 p, 2004.

MARGINSON, Paul and MAARTEN, Keune. 'European social dialogue as multi-level governance: Towards more autonomy and new dependencies' in *European Integration online Papers (EIoP)*, Special Mini - Issue 1, Vol. 16, Article 4, 2012.

MARINHO, Danilo N. C. (Org.); BALESTRO, Moisés V. (Org.) e WALTER, M. I. (Org.) (2010) Políticas públicas de emprego no Brasil: avaliação externa do Programa Seguro-Desemprego. Brasília: Verbis. 350 p.

MARTIN, Cathie J. e SWANK, Duane. *The Political Construction of Business Interests: Coordination, Growth, and Equality*, Cambridge, Cambridge University Press, 2012.

MINET, Georges. *Some aspects of social dialogue from an ILO standpoint*, Expert Group Meeting on Economic and Social Councils, 2008.

MOREL, Nathalie; PALIER, Bruno and PALME, Joakim. Beyond the welfare state as we knew it? in Morel, Nathalie et al. (edit.), *Towards a social investment welfare state: ideas, policies and challenges*, Bristol, The Policy Press, 2012.

MOREL, Nathalie; PALIER, Bruno and PALME, Joakim. Social Investment: a paradigm in search of a new economic model and political mobilization, in Morel, Nathalie et al. (edit.), *Towards a social investment welfare state: ideas, policies and challenges*, Bristol, The Policy Press, 2012.

OIT (2006) Convenção 81 e 129: convenção sobre a inspeção do trabalho C 81 e convenção sobre a inspeção do trabalho na agricultura c 129. Tradução em língua portuguesa: IGT e Escritório da OIT, Lisboa, 2006. ISBN-989-95039-0.

OZAKI, Muneto et RUEDA-CATRY, Marleen Social Dialogue: an international review in Trade Unions and social dialogue: current situation and outlook in *Labour Education 2000/3*, No. 120.

PONTUSSON, Jonas *Inequality and prosperity: Social Europe and Liberal America*, Ithaca, Cornell

University Press, 2005.

SCHMIDT, Vivien Discursive institutionalism: the explanatory power of ideas and discourse in *Annual Review of Political Science*, 11, 303-326, 2008.

SCHNEIDER, Ben R.. Hierarchical market economies and varieties of capitalism in *Latin America in Journal of Latin American Studies*, Vol. 41, 553-575, 2009.

SCHNEIDER, Ben R.. *Hierarchical Capitalism in Latin America: Business Labor, and the Challenges of Equitable Development*. Cambridge: Cambridge University Press, 2013.

STREECK, Wolfgang. *Re-forming capitalism: institutional change in the German political economy*, Oxford: Oxford University Press p.296, 2009.

STREECK, Wolfgang. Institutions in History: bringing capitalism back in In G. et al. (org.). *The Oxford Handbook of Comparative Institutional Analysis*, Oxford: Oxford University Press, 2010.

SWEDBERG, Richard. *The Max Weber Dictionary: key words and central concepts*, Stanford, Stanford University Press, 2005.

THELEN, Kathleen and KUME, Ikuo. Coordination as a Political Problem in Coordinated Market Economies in *Governance: An International Journal of Policy, Administration, and Institutions*, Vol. 19, No. 1, January (pp. 11-42), 2006.

NOTAS

1 *Survey* realizado com 85 delegados da I CNETD nos grupos de trabalho (GTs) sobre diálogo social e negociação coletiva, 8 a 11 de agosto de 2012.

2 As entrevistas foram realizadas no âmbito do projeto de pesquisa sobre tripartismo e políticas de emprego, financiado pelo Edital MCT/CNPq/CAPEs N° 07/2011.

3 Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts

4 A densidade sindical indica a proporção de trabalhadores filiados aos sindicatos em relação ao número total de trabalhadores.

5 Entendidos aqui como processos de coordenação bi ou tripartite.

6 Matéria publicada na Folha de São Paulo no dia 4 de agosto de 2013.