

## **O NOVO E PRECÁRIO MUNDO DO TRABALHO NO SÉCULO XXI: REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA, FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO E DESEMPREGO NA MITSUBISHI DE CATALÃO (GO)**

Prof. Dr. José de Lima Soares  
E-mail: odijas@uol.com.br  
Universidade Federal de Goiás  
UFG/Unidade Catalão

### **RESUMO:**

O artigo busca levantar algumas questões pertinentes ao fenômeno da assim chamada descentralização produtiva imposta pelo capital e, com ela, o desdobramento das práticas de flexibilização e precarização do trabalho a partir da implementação da reestruturação produtiva na indústria de Catalão. O ponto de partida é montadora Mitsubishi a mais importante indústria da cidade de Catalão, localizada no sudeste do Estado de Goiás. Trata-se de uma montadora do setor automobilístico, a MMC Automotores do Brasil (Mitsubishi), de capital nacional.

**Palavras-chave:** Mundo do trabalho, precarização, flexibilização, Mitsubishi.

### **Introdução**

O eixo central de nossa pesquisa é a empresa Mitsubishi. Contudo, vale ressaltar que, quaisquer que sejam os "modelos" tecno-organizacionais, impostos pelo capital, eles funcionam como formas de exploração de mais-valia relativa e absoluta (e como controle social do capital sobre o trabalho). O capital, não esqueçamos, é uma relação social coercitiva. Nesse sentido, é possível considerar o toyotismo como um dos momentos importantes do processo de subsunção real do trabalho ao capital, que atinge as grandes empresas, num cenário de competitividade global sob a regência de políticas neoliberais, pode ser caracterizado, ainda, como uma ofensiva do capital na produção. A crise do capital tende a tornar adequada, para as condições novas de acumulação capitalista mundial, o modelo japonês. Deste modo, as condições sócias históricas, onde nasceu o

toyotismo, um capitalismo de escassez, de mercado restrito, moldaram-no como um conjunto de princípios adequados para o período do capitalismo em crise.

Com a alteração do paradigma taylorista e fordista para o toyotismo, emergem novos processos de trabalho, onde o *cronômetro* e a *produção em série e de massa* são "substituídos" pela flexibilização da produção, pela "especialização flexível", por novos padrões de busca de produtividade, por novas formas de adequação da produção à lógica do mercado. Ensaia-se modalidades de desconcentração industrial, buscam-se novos padrões de gestão da força de trabalho, dos quais os Círculos de Controle de Qualidade (CCQs), a "gestão participativa", a busca da "qualidade total", são expressões visíveis não só no mundo japonês, mas em vários países de capitalismo avançado e do Terceiro Mundo industrializado. O *toyotismo* penetra, mescla-se ou mesmo substitui o padrão fordista dominante, em várias partes do capitalismo globalizado (ANTUNES,1997a; 2009) . Vivem-se formas transitórias de produção, cujos desdobramentos são também agudos, no que diz respeito aos direitos do trabalho. Estes são desregulamentados, são flexibilizados, de modo a dotar o capital do instrumental necessário para adequar-se a sua nova fase. Direitos e conquistas históricas dos trabalhadores são substituídos e eliminados do mundo da produção. Diminui-se ou mescla-se, dependendo da intensidade, o despotismo taylorista, pela participação dentro da ordem e do universo da empresa, pelo envolvimento manipulatório, próprio da sociabilidade moldada contemporaneamente pelo sistema produtor de mercadorias.

As mudanças tecnológicas e organizacionais tem implicações diretas sobre o processo do que David Harvey (1993) chama de "acumulação flexível" e, conseqüentemente, no deslocamento das plantas industriais para áreas longínquas, onde não há movimentos sindicais organizados e uma força de trabalho abundantemente precária e barata. Tudo isso funciona muito bem como contratendência do capital. A descentralização produtiva é expressão real desse processo.

Como bem acentuou Pereira (2012), em sua pesquisa, foi a partir da década de 1990, com a introdução de novos processos da produção enxuta, com destaque para a automação e para a intensificação do trabalho, que o setor automotivo brasileiro conseguiu aumentar a produção e suas vendas com redução de custos, sejam pela eliminação de postos de trabalho, sejam pelos baixos custos que a produção de automóveis adquire na descentralização industrial implementada nesse período no país,

em regiões de *greenfield* (regiões longínquas, “interioranas”, onde os salários são baixos, instalações com isenções fiscais, organizações sindicais sem tradição de lutas, desregulamentação do trabalho etc.). O que atesta a grande produtividade alcançada pela indústria automobilística no Brasil no período. Com a reestruturação produtiva, a Mitsubishi incorporou toda essa lógica, mesclando práticas tayloristas e fordistas com o novo toyotismo<sup>1</sup>.

Outro elemento inerente a essas condições de produção é a alteração no modo como o trabalhador é forjado pela indústria automobilística, onde: são rebaixadas suas condições de vida, por meios econômicos e/ou infraestruturais da vida urbana; é subordinado politicamente no processo de produção a aumentar o ritmo já extenuante da produção, inclusive pelo caráter semi-mecânico de algumas montadoras (como a MMC); e coagido emocionalmente a vivenciar as relações hierárquicas de mando e disputas internas com outros operários (PEREIRA, 2012, p. 110).

Em sua pesquisa sobre a reestruturação produtiva e o modo de vida da classe trabalhadora na Mitsubishi (presentes no toyotismo), Pereira (2012) chama a atenção para uma questão de suma importância para o entendimento das relações sociais que os trabalhadores estabelecem no chão-de-fábrica com as chefias, os líderes multifuncionais e polivalentes: No processo de trabalho na Mitsubishi essas relações são permeadas por conflitos entre operários e os controladores do processo de produção. Os atritos entre os operários e os líderes tornam claras as divergências dentro da equipe de trabalho, tendo na pessoa do operário líder de equipe um catalisador de conflitos entre o capital e o trabalho. A maioria das queixas dos operários são sobre a forma autoritária com que o líder passa a se relacionar com os demais após a promoção a operário multifuncional. Por parte dos demais operários há o estranhamento sobre a nova postura arrogante e impositiva assumida pelo multifuncional, que passa a acelerar a produção ao máximo como forma de agradar os supervisores que os coordena, demonstrando-lhes eficiência.

---

<sup>1</sup> As indústrias têm se instalado em novas localidades para alocar plantas novas, ou mesmo para realocar parques antigos. Em busca de locais sem grande organização e tradição sindicais, de incentivos fiscais, doações de terrenos, etc., as indústrias têm buscado os chamados *greenfields*. Além disso, coube a reorganização da própria esteira produtiva mundial. As metas desse sistema são os chamados cinco zeros: zero atraso, zero estoques – somente os estoque de base –, zero defeitos – cada posto de trabalho controla a qualidade do trabalho do posto de trabalho precedente, zero panes, zero papéis – substituição de ordens administrativas por placas de visualização imediata (GOUNET, 1999, p. 28-29).

Alguns líderes chegam a tentar dissuadir os demais operários de irem a festas, uma vez que podem representar desperdícios e sobretrabalho à equipe no dia seguinte. A rivalidade e o espírito de vingança tomam conta do ambiente de trabalho que, muitas vezes, caracteriza-se pela divisão do grupo e na competitividade (PEREIRA, 2012, p. 135).

A necessidade de elevação da produtividade dos capitais em nosso país vem ocorrendo, então, vem fundamentalmente através de reorganização sócio-técnica da produção, da redução do número de trabalhadores, da intensificação da jornada de trabalho dos empregados, do surgimento dos Círculos de Controle de Qualidade (CCQ's) e dos sistemas de *Just-in-time*, *kanban*, *kaizen*, *células de produção*, entre outros elementos.

Foi quando o fordismo aqui vigente sofreu os primeiros influxos do toyotismo. A partir anos 1990 essa processualidade deslanchou através da implantação dos receituários oriundos da acumulação flexível e do ideário japonês, seguidos da intensificação da *lean production*, das formas de subcontratação e de terceirização da força de trabalho, da transferência de plantas e unidades produtivas, onde empresas tradicionais, como a indústria têxtil, sob imposição da concorrência internacional, passaram a buscar, além de isenções fiscais, níveis mais baixados de remuneração da força de trabalho, combinados com uma força de trabalho sobrando, sem experiência sindical e política, pouco ou nada *taylorizada* e *fordizada* e carente de qualquer trabalho.

Dando ênfase a terceirização da produção no modelo toyotizado (não esquecendo de todas as características do modelo apresentado acima), isso porque há uma complexa relação deles com a mudança da exploração, assim como na intensificação do trabalho da classe trabalhadora, cria-se uma produção flexível, em distintos espaços, que poderá estar distantes do núcleo de produção. Como por exemplo, a montadora de automóveis Mitsubishi em Catalão (GO) que produz veículos com peças de diferentes lugares, como, por exemplo, peças que vêm de várias regiões do Japão, da Europa entre outras do mundo. Com isso, a fábrica toyotizada tem um núcleo de produção, cercado de empresas terceiras que produzem peças, acessórios entre outros e, também, possui firmas terceirizadas a milhares de quilômetros, produzindo peças que compõem a mercadoria final que é montada no núcleo de produção. É desse modo que a intensificação do trabalho ocorre. Com a fragmentação da produção em diferentes espaços e diferentes territórios, a

dificuldade dos trabalhadores de se organizarem é imensa. Em consequência disso, o capital explora com mais intensidade a força de trabalho, a partir de diferentes estratégias. Antunes, explica como é o modo de trabalho de uma fábrica nos padrões do toyotismo:

O processo de produção de tipo toyotista, por meio dos *team work*, supõe portanto uma intensificação da exploração do trabalho, quer pelo fato de os operários trabalharem simultaneamente com várias máquinas diversificadas, quer pelo ritmo e a velocidade da cadeia produtiva dada pelo sistema de luzes. Ou seja, presencia-se uma intensificação do ritmo produtivo dentro do mesmo tempo de trabalho ou até mesmo quanto este se reduz. Na fábrica Toyota, quando a luz está verde, o funcionamento é normal; com a indicação da cor laranja, atinge-se uma intensidade máxima, e quando a luz vermelha aparece, é porque houve problemas, devendo-se diminuir o ritmo produtivo. A apropriação das atividades intelectuais do trabalho, que advém da introdução de maquinaria automatizada e informatizada, aliada à intensificação do ritmo do processo de trabalho, configuram um quadro extremamente positivo para o capital, na retomada do ciclo de acumulação e na recuperação da sua rentabilidade. (ANTUNES, 1999, p. 56).

Inaugurada em 1998, a montadora pertence ao grupo Souza Ramos e produz veículos da marca Mitsubishi. Atualmente a fábrica monta em média 200 carros por dia e quatro modelos diferentes, sendo eles: Pajero Dakar, L200, ASX e Lancer. A empresa ainda nacionaliza outros modelos provenientes do Japão, dentre eles: Outlander e Pajero Full. A empresa, inicialmente, empregava cerca de 150 trabalhadores; hoje emprega 2.800 trabalhadores diretos e 1.500 indiretos (terceirizados). No início, a fábrica possuía capacidade de montagem de 10.000 veículos por ano; atualmente a produção anual é de 48.000 veículos.

Na verdade, o surgimento da Mitsubishi tem uma história. De acordo com Erik Sousa (2010), em 1991, a Brabus obteve licença para importar e distribuir veículos e peças da marca Mitsubishi Motors Corporation, tornando-se representante exclusiva da marca japonesa no Brasil. A empresa tem como objetivo social a comercialização, importação e exportação de veículos automotores novos e usados, de peças, partes, acessórios e equipamentos em geral para veículos automotores; prestação de serviços de assistência técnica em geral, destinados à conservação, manutenção, reparos e blindagem de veículos automotores, além de promoção de eventos esportivos, treinamento profissional, entre outras (SOUSA, 2010, p. 33).

Recentemente, a Mitsubishi, ao implementar a reestruturação produtiva, acabou aprofundando a flexibilização e a precarização do trabalho, providenciando a separação dos trabalhadores terceirizados em quatro novas empresas: a PRC (motores e chassis de

propulsão); a BW & P (solda e pintura); a Mitsubishi Seguros (parte de vendas e seguros); e a Mitsubishi (montagem de componentes). Com a inauguração do novo prédio da pintura (projeto financiado pelo BNDES), a empresa pretende ampliar a produção passando de 200 para 400 modelos por dia.

Logo que implantou todo esse processo de reestruturação, em menos de cinco meses, a montadora começou uma escalada de demissões em massa. Até junho de 2015, a empresa empregava, segundo o sindicato dos trabalhadores, cerca de 3 mil trabalhadores, mas em meio à crise, em menos de 2 meses, cerca de 700 trabalhadores foram demitidos. Enquanto isso, a previsão é que o cenário tende a se agravar. A partir do acordo firmado com o sindicato, a empresa pode dispensar um trabalhador por dia durante os próximos seis meses, totalizando mais de 180 demissões. O impacto das demissões sobre a economia da cidade de quase 100 mil habitantes, já são visíveis. De acordo com o sindicato dos trabalhadores (SIMCAT), a montadora é o carro-chefe de arrecadação do município e de geração de emprego, seja direta ou indiretamente. Com as demissões, o sindicato do comércio (SINDCOM) estima que a perda de arrecadação do município deva chegar a 1,5 milhões de reais.

Os salários dos trabalhadores são relativamente baixos, se comparados com os de outros Estados. Segundo o sindicato dos metalúrgicos, a média salarial é de R\$ 1.600,00, podendo chegar até R\$ 5 mil em alguns casos. Para a maioria oriunda da região a situação salarial dos operários ainda repercute nas condições de moradia:

Os salários pagos pela Mitsubishi, além de ser muito inferior aos dos colegas operários de outros Estados, ficam muito aquém do ritmo de valorização do solo urbano. É forçoso concluir que os problemas de moradia para o operariado, para outros grupos de baixa renda, desempregados e recém chegados à cidade tornam-se mais frequentes e que eles sentirão de maneira mais intensa a especulação imobiliária. Mas não apenas eles, todos os cidadãos, bem ou mal empregados, puderam perceber tal valorização. Aliás, este é o outro lado da industrialização, pois muito em breve os serviços públicos e a infra-estrutura urbana poderão estar muito aquém do ritmo de crescimento populacional motivado pela busca de emprego em Catalão. (SILVA, 2002, p. 124).

Nos discursos, a Mitsubishi Motors aparece como solucionadora de todos os problemas do Município, não revelando as verdadeiras intenções da sua territorialização no interior do país. A apropriação da força de trabalho a partir da interiorização da atividade industrial promovida pelas montadoras nas últimas décadas no Brasil, tem se tornado uma nova forma de assegurar a reprodução simples e ampliada do capital.

Desejam, essencialmente, uma força de trabalho barata, pouca ou nenhuma organização sindical, mas também aspectos geográficos favoráveis como ponto estratégico de logística (posição geográfica) e incentivos creditícios e fiscais.

A territorialização dessas indústrias provocou importantes transformações na Microrregião de Catalão, contribuindo sobremaneira para a mudança no perfil econômico, social e cultural de Catalão e certamente lançaram as bases para a consolidação do início do processo de industrialização da economia. O primeiro é a intensificação da mobilidade do trabalho e na alteração relação cidade-campo, sobretudo, a partir da década de 1970. O segundo, as sucessivas transformações no espaço urbano, decorrentes da territorialização do capital industrial e financeiro (SANTANA, 2011).

Santana (2011), em sua pesquisa, conseguiu apreender os aspectos centrais das mudanças ocorridas na indústria de Catalão, com destaque para a MMC Automotores do Brasil S/A. Ao analisar as principais mudanças nos processos produtivos, o pesquisador entende que as transformações espaciais promovidas pela reestruturação produtiva do capital alteraram profundamente a relação entre o capital e o trabalho. Como reflexo desta nova dinâmica, a mobilidade geográfica do capital acabou gerando uma descentralização produtiva para outras regiões do país, onde sequer havia organizações dos trabalhadores, capazes de se contrapor as práticas de precarização e flexibilização do trabalho. O caso da Mitsubishi é emblemático: uma montadora nacional, instalada entre 1997/98, estabeleceu um novo padrão de reprodução do capital no Sudeste Goiano. Atualmente a Mitsubishi somando-se às terceirizadas contratam em torno de 3.000 trabalhadores, em sua grande maioria representados pelo Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos de Catalão (SIMECAT), fundado em 2004 e filiado à Central Força Sindical.

Santana constatou ainda que a precarização do trabalho, os métodos de organização da produção, os diversos mecanismos de controle social, entre os quais destacam-se a Participação nos Lucros e Resultados, o trabalho em equipe permeado pelo discurso da cooperação, a terceirização e a contratação de trabalhadores de várias cidades da Microrregião de Catalão, mostram que a expansão geográfica do capital atinge profundamente a classe trabalhadora, sobretudo a sua capacidade de organização e mobilização.

Marques e Avelar (2010) fizeram uma análise interessante sobre os reflexos às pressões na intensificação do trabalho, e como esta se reflete em doenças ocupacionais

nos operários da MMC. Os autores alegam que a gerência de produção pressiona os operários para não haver re-trabalho, entendido como um custo desperdiçado. E quando há a necessidade do re-trabalho o mesmo é feito em horário extra da equipe responsável pelas falhas.

Mesmo no horário regular de trabalho há uma série de movimentos e posturas que afetam a saúde do trabalhador, fundamentalmente nos ombros, braços e coluna, uma vez que boa parte do trabalho é manual, fundamentalmente nas transições onde se usam os guindaste e elevadores e no encaixe dos componentes mais pesados.

### **Considerações parciais**

Ao longo de nossa pesquisa foi possível observar que a explicação dessa postura por parte da empresa está no fato de que uma vez que os operários entram com recursos, junto ao INSS, alegando acidente ou doença adquirida no trabalho recebem boa parte dos benefícios para que cuidem dos problemas desenvolvidos dentro da empresa. Na perspectiva da empresa isso significa dois custos, ou seja, no respeito ao direito de estabilidade de um ano, estabelecido por lei, e onerando as despesas com elevação da contribuição fiscal ao órgão, em função do aumento do índice de acidente de trabalho. É nesse sentido que os operários se tornam *descartáveis* para a empresa e, muitas vezes, para a sociedade quando encontram dificuldades de se reempregar, em virtude das doenças e limitações de movimentos físicos adquiridas durante a produção da MMC.

Entendemos que Alves (2000; 1996; 2011), já havia apontado para essa situação da atual fase do sistema capitalista. Para o autor o tempo histórico do capitalismo global pode ser caracterizado pela vigência do regime de acumulação flexível e pela crise estrutural do capital. A terceirização adotada pelas organizações capitalistas ocorre no bojo do complexo de reestruturação produtiva do capital sob o espírito do toyotismo (Alves, 2000; 2011). Deste modo, a categoria de “terceirização”, em comparação, por exemplo, com o *putting-out system* da indústria capitalista do século XVIII, possui outra significação histórico-ontológica bastante precisa: ela diz respeito a um processo de ofensiva do capital na produção que reorganiza o espaço-tempo da exploração da força de trabalho assalariado nas condições da crise estrutural do capital.

Do ponto de vista coletivo, se no início os trabalhadores lutaram contra a imposição de um novo tipo de trabalho, de um novo tempo a ser dedicado ao trabalho, ao

longo da história vê-se que essa nova cultura temporal, aos poucos, acaba fazendo parte de toda a sociedade. O próprio E. P. Thompson (1987; 1998), já havia anunciado, em importantes trabalhos, que as mudanças na noção de tempo provocaram mudanças na organização e na orientação social. A noção de tempo adota novo valor (adotado desde as Igrejas até as fábricas), toda a organização social passa a ser controlada pelo tempo e toda a ação social converte-se em “tempo é dinheiro”. Seria como se os indivíduos tivessem um “relógio moral interno”, um valor internalizado fundamentado na concepção do tempo, por isso situado dentro de uma ética social que se difunde nas fábricas, escolas, na vida das pessoas: formaram-se novos hábitos de trabalho e impôs-se uma nova disciplina de tempo.

Com isso, entendemos que, onde quer que as empresas tenham implementado a reestruturação e a descentralização produtiva, só confirma nossa hipótese de que esse processo tem levado sobremaneira ao desemprego, à flexibilização e à precarização do trabalho, seguido de uma profunda desregulamentação dos direitos dos trabalhadores, no Brasil e no mundo. Essa tem sido a tônica do novo e precário mundo do trabalho no século XXI.

### **Referências**

ALVES, G. Ofensiva neoliberal, toyotismo e fragmentação de classe, Universidade e Sociedade. São Paulo, 1996.

ALVES, G. Trabalho e subjetividade. São Paulo, Boitempo, 2011.

\_\_\_\_\_. O novo (e precário) mundo do trabalho – Reestruturação produtiva e crise do sindicalismo. São Paulo: Boitempo Editorial, 2000.

ANTUNES, R. Adeus ao Trabalho? São Paulo: Cortez Ed./Unicamp, 1995.

\_\_\_\_\_ et al. Trabalho, Reestruturação Produtiva e Algumas Repercussões no Sindicalismo Brasileiro. In: Neoliberalismo, Trabalho e Sindicatos – Reestruturação Produtiva na Inglaterra e no Brasil. São Paulo: Boitempo Editorial, 1997.

HARVEY, D. Condição pós-moderna. São Paulo, Edições Loyola, 1993.

GOUNET, T. Fordismo e toyotismo na sociedade do automóvel. São Paulo: Boitempo, 1999.

MARQUES, Gislei Lemes; AVELAR, Gilmar Alves de. A precarização do trabalho metalúrgico na Mitsubishi Motors Company e as implicações na saúde do trabalhador. Estudos do Trabalho. ano 4, n. 7, 2010.



PEREIRA, Leonardo C. A reestruturação produtiva e o processo de trabalho em Catalão (Goiás): uma abordagem sobre o modo de vida da classe trabalhadora. Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia, da Faculdade de Ciências Sociais (FCS), Universidade Federal de Goiás (UFG), como requisito parcial para a obtenção do título de mestre em Sociologia, 2012.

SANTANA, A. T. de. A territorialização da indústria automobilística em Catalão e as mudanças no trabalho. Dissertação de Mestrado. Depto. de Geografia da Universidade Federal de Goiás, Catalão, 2011.

SILVA, Magda Valéria da. A indústria automobilística em Catalão/Goiás. Tese de Doutorado em Geografia, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2010.

SILVA, Ronaldo da. A implantação da Mitsubishi em Catalão: estratégias políticas e territoriais da indústria automobilística nos anos 90. 2002. 143f. Dissertação (Mestrado em Geografia) – Instituto de Estudos Sócio-Ambientais, Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2002.

SOUSA, Erik R. B. Um estudo sobre o modelo de organização do trabalho na montadora Mitsubishi em Catalão. Monografia de conclusão de curso. Depto. de História e Ciências Sociais da Universidade Federal de Goiás, Catalão, 2010.

THOMPSON. E.P. Tempo, Disciplina de trabalho e capitalismo industrial. In Costumes em comum. São Paulo, Companhia das Letras, 1998.

\_\_\_\_\_. Tradición, revuelta y consciencia de clase – Estudios sobre La crisis de la sociedad preindustrial. Barcelona, Editorial Crítica, 1987.

## **O mercado de trabalho brasileiro a partir dos anos 2000: uma leitura dos dados a luz da categoria Superexploração da força de trabalho**

Márcia de Lima Pereira Couto<sup>1</sup>

Carlos Augusto Couto Xavier<sup>2</sup>

José Raimundo Barreto Trindade<sup>3</sup>

### **Resumo:**

Após mais de duas décadas marcadas por profundas mudanças estruturais no Brasil com profundos impactos no mercado de trabalho, alguns indicadores apontam melhorias no período mais recente, como os ganhos reais em termos de salário, mas, que em linhas gerais não foram suficientes para recondicionar estruturalmente a dinâmica econômica do emprego e renda dos trabalhadores brasileiros. A partir desse cenário, este artigo tem como objetivo apresentar um painel geral do mercado de trabalho brasileiro no período mais recente, a partir da leitura de dados secundários coletados em órgãos e instituições oficiais, identificando como se apresentam elementos que aludem a condição de exploração dos trabalhadores. Para tanto, faz-se uso do aporte teórico da Superexploração da força de trabalho, enquanto categoria debatida a partir da Teoria Marxista da Dependência. Assim, cabe destacar que houveram aspectos que aparentemente indicam melhores condições para os trabalhadores, mas é factível identificar condições de precarização da força de trabalho, seja por meio dos rendimentos obtidos em relação as suas necessidades, da jornada de trabalho realizada ou do condições de saúde dos trabalhadores.

**Palavras-chave:** Brasil. Mercado de trabalho. Superexploração da força de trabalho.

---

<sup>1</sup> Doutoranda do Programa de Pós-graduação em Economia. PPGE /UFPA. Professora da UAECON (UFCG). E-mail: marcialpbr@yahoo.com.br

<sup>2</sup> Doutorando do Programa de Pós-graduação em Economia - PPGE /UFPA. E-mail: augustocx@yahoo.com.br

<sup>3</sup> Professor da Faculdade de Economia e do Programa de Pós-graduação em Economia (PPGE/UFPA). E-mail: jrtrindade@uol.com.br



## **1. Introdução**

Diversos trabalhos na literatura mais recente acerca do mercado de trabalho brasileiro indicam mudanças favoráveis a partir dos anos 2000, traduzidas em ações e políticas que promovem maior inserção formal do trabalho, ampliação do acesso ao crédito, políticas de transferência de renda e valorização real do salário mínimo, denotando impacto positivo na ampliação do mercado de consumo interno e melhorias na condição de vida da classe trabalhadora em termos gerais. Todavia, outros estudos apontam que apesar das condições se tornarem mais favoráveis, em determinados aspectos, persistem condições desfavoráveis à classe trabalhadora, mas isso faria do próprio sistema capitalista, onde prevalece sempre à lógica de acumulação, situações de precarização e exploração da força de trabalho, nem sempre facilmente visualizadas e que são parte fundamental do processo.

Com base nessas discussões e no debate teórico acerca da categoria Superexploração da Força de trabalho, inserida na Teoria Marxista da Dependência, este artigo tem como objetivo apresentar um painel geral do mercado de trabalho brasileiro no período mais recente e identificar como se apresentam elementos que aludem a condição de exploração dos trabalhadores, através de pesquisa bibliográfica e análise de dados secundários coletados em órgãos e instituições oficiais.

Além desta introdução, o trabalho está estruturado com mais três seções, onde a seção dois traz os elementos teóricos acerca da proposição da Superexploração da força de trabalho; na seção três é realizada a caracterização do emprego no Brasil a partir dos anos 2000 e os elementos que fazem alusão a perspectiva de Superexploração e, uma última seção onde são apresentadas algumas conclusões.

## **2. A categoria Superexploração da Força de Trabalho: uma leitura teórica da contribuição de Ruy Mauro Marini**

Em contraposição as proposições cepalinas e estruturalistas acerca do atraso latino americano, emerge a teoria Marxista da dependência (TMD), que através do resgate de importantes elementos teóricos de Karl Marx, busca dar uma resposta a condição e realidade latino-americana, demonstrando que o que caracteriza a região é a natureza atrasada e dependente do capitalismo aqui configurado na região, tendo como uma das categorias que podem explicar tal dependência a Superexploração da força de trabalho, a qual se constitui no principal pilar da TMD e tem como



expoente teórico Ruy Mauro Marini, através de algumas de suas obras, dentre as quais se destaca “Dialética da Dependência” publicada em 1973.

Neste sentido, Marini destacava a ideia de que o sistema capitalista convergia para formas monopólicas, hierarquizadas e díspares e, por isso, as relações nessa ordem se manifestam na reprodução controversa de diferentes padrões de acumulação, onde tem-se de um lado, um centro industrial produtor de grandes níveis de composição orgânica e, do outro, economias dependentes marcadas pelo atraso tecno-científico e constantes transferências de mais-valor (MARTINS, 2013). As economias mais avançadas, por dominarem tecnologias mais sofisticadas (poupadoras de trabalho), possuem uma maior capacidade produtiva e um custo individual sobre suas mercadorias inferior quando comparadas às mercadorias produzidas nas periferias, as quais desprovidas de aparato tecnológico similar, recorrem à superexploração do trabalho como forma de compensação.

Neste sentido, Marini (2005) discute o papel das economias latino-americanas no desenvolvimento do capitalismo, através da contribuição no que se refere ao fluxo de mercadorias e expansão dos meios de pagamento em favor dos países de capitalismo avançado e a promoção da sua grande indústria, relação de forte subordinação, a qual não se rompe com a independência política dos países latino americanos, uma vez que era interessante na lógica do sistema continuar tendo estes provendo suas necessidades de produtos agrícolas, e assim cumpria importante papel no desenvolvimento capitalista, qual seja: fazer com que a produção dos países centrais extrapolasse a produção de mais-valia absoluta para produção de mais-valia relativa e, adversamente, que o desenvolvimento de sua produção ocorresse através de uma ampliação no nível de exploração dos trabalhadores das economias dependentes, emergindo dessas proposições a ideia de acumulação oriunda da superexploração do trabalho.

Assim, a Superexploração da força de trabalho, enquanto característica essencial da produção nos países dependentes, como o caso das nações pertencentes à América Latina, pode ser entendida inicialmente pelo fato de que sua produção se determina pela baixa composição orgânica do capital, ao passo que países de base industrial tem composição orgânica mais elevada e crescente, e portanto, passam por um processo de queda na taxa de lucro, levando estes últimos a buscarem mecanismos de ampliação da mais-valia como forma de compensar tal queda. (Marini, 2005).

Marini considerava superexploração toda situação em que o trabalhador tem o valor de sua força de trabalho remunerada abaixo do seu valor real, onde o salário recebido pelo trabalhador não



é capaz de compensar ou repor o desgaste físico e mental derivado de um esforço suplementar. Uma vez que a distância de produtividade compromete a competitividade das burguesias periféricas, o contrabalanço se dá no plano da produção interna e a superexploração poderia se dar de três formas: 1. O aumento da intensidade do trabalho, que por uma maior exploração gera um aumento de mais-valia; 2. O prolongamento da jornada de trabalho, permitindo ampliação da mais-valia absoluta na sua forma clássica, estendendo o tempo de trabalho excedente; 3. Redução do consumo do operário para além do limite normal, nesse caso parte do fundo necessário de consumo do trabalhador passa a alimentar o fundo de acumulação do capital, e dessa forma, tem-se a violação do valor trabalho (MARINI, 2005).

Com relação a condição das economias latino-americanas, como é o caso da economia brasileira, a crítica de Marini (2005) tem como base fundamental a proposição de que o avanço no processo de industrialização seria a condição primordial para superação do atraso e este destaca que, no caso das economias periféricas latino-americanas a indústria emerge apenas de forma débil, uma vez que esta se ampliava apenas mediante processos de estrangulamentos ou restrições externas, em termos de acesso a bens importados e como forma de atender a uma demanda pré-existente, cuja estrutura se monta mediante as exigências dos países avançados, de onde advinham anteriormente os produtos demandados e “...continuou sendo uma atividade subordinada à produção e exportação de bens primários, que constituíam, estes sim, o centro vital do processo de acumulação.” (p.166)

Por fim, é importante enfatizar que a indústria latino-americana por ser marcadamente de baixo nível tecnológico, tem como elemento de determinação dos bens produzidos os salários, visto que a economia agroexportadora ao liberar mão de obra gera, portanto, um exército de trabalhadores disponíveis, cuja condição promove uma baixa nos salários, e faz com que estes sejam absorvidos na atividade industrial e passem a caracterizar tal atividade através de processos de intensificação e prolongamento de jornadas de trabalho, como forma de se ampliar a acumulação de capital também neste setor. Portanto, tendo-se também na parca indústria latino-americana a superexploração do trabalho como característica fundamental. (Marini (2005) e Amaral e Carcanholo (2009)).

### 3. Emprego e relações de trabalho no Brasil nos anos 2000

A literatura mais recente tem apontado, a partir dos anos 2000, melhorias tanto do ponto de vista econômico, como maior estabilidade da economia brasileira, crescimento continuado, quanto no âmbito social, como redução dos níveis de pobreza, diminuição do desemprego e informalidade, ampliação do consumo, acesso à educação e, de maneira geral, melhorias na própria qualidade dos empregos gerados na economia.

Todavia, considerando o próprio processo de acumulação capitalista que caracteriza o país e condição de dependência que caracteriza economias periféricas faz-se importante entender como se caracteriza o mercado de trabalho brasileiro no período recente, no intuito de entender melhorias e percalços ainda persistentes.

Um primeiro aspecto a ser observado é a distribuição dos ocupados por número de trabalhos e por sexo, para o Brasil e grandes regiões, conforme apresenta Tabela 1. Inicialmente, pode-se destacar que os homens predominam em termos de inserção em 1 ou mais trabalhos em todas as regiões, embora a diferença de representação para os que possuem mais 2 ou mais trabalhos seja muito pequena entre os sexos. Destaca-se ainda que, apesar de no período analisado se observar uma diminuição em todas as regiões do percentual de pessoas com mais de um trabalho, constata-se que o fato de uma parcela, embora com baixa representatividade, exercer mais de uma atividade pode denotar a necessidade de complementação de renda para provisão de subsistência.

**Tabela 1: Trabalhadores ocupados por número de trabalhos e sexo. Brasil e Grandes Regiões para os anos 2003, 2009 e 2015. (Em %)**

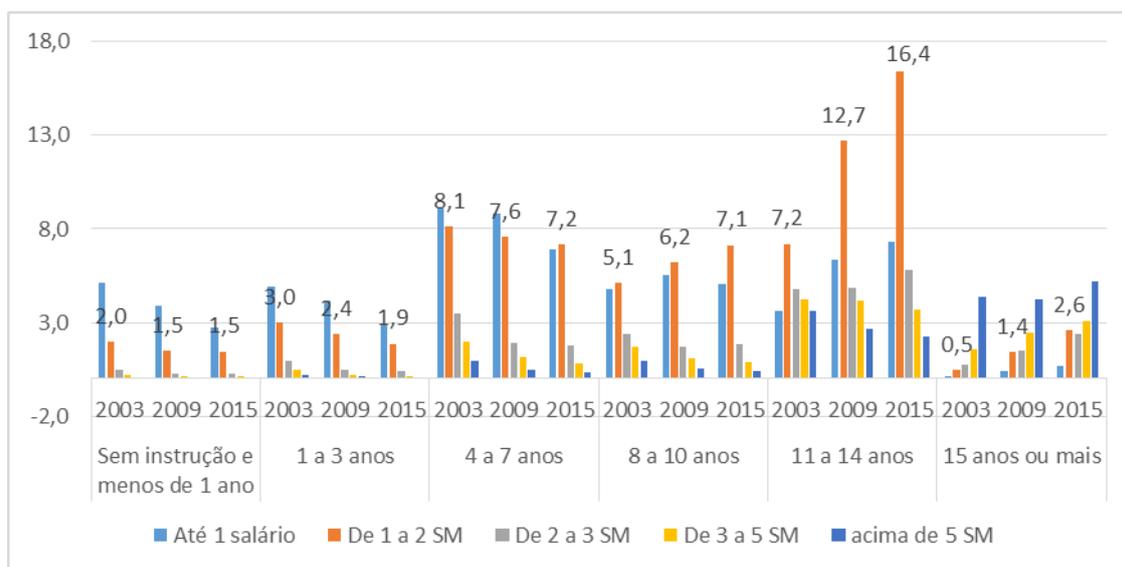
Brasil e Grande Região	Sexo	1 trabalho			2 ou mais trabalhos		
		2003	2009	2015	2003	2009	2015
Brasil	<b>Total</b>	<b>95,2</b>	<b>95,3</b>	<b>96,9</b>	<b>4,8</b>	<b>4,7</b>	<b>3,1</b>
	Homem	55,7	54,8	55,7	2,9	2,7	1,7
	Mulher	39,5	40,5	41,3	1,9	2,0	1,4
Norte	<b>Total</b>	<b>95,1</b>	<b>96,0</b>	<b>97,7</b>	<b>4,9</b>	<b>4,0</b>	<b>2,3</b>
	Homem	57,6	57,8	60,7	2,7	2,4	1,4
	Mulher	37,6	38,2	37,0	2,2	1,6	1,0
Nordeste	<b>Total</b>	<b>93,4</b>	<b>94,0</b>	<b>96,3</b>	<b>6,6</b>	<b>6,0</b>	<b>3,7</b>
	Homem	55,4	55,5	56,4	4,6	3,7	2,2
	Mulher	38,0	38,5	39,9	2,0	2,3	1,6
Sudeste	<b>Total</b>	<b>96,2</b>	<b>95,9</b>	<b>97,1</b>	<b>3,8</b>	<b>4,2</b>	<b>2,9</b>
	Homem	55,9	54,3	54,6	2,0	2,2	1,6

	Mulher	40,3	41,6	42,5	1,8	1,9	1,3
<b>Sul</b>	<b>Total</b>	<b>95,2</b>	<b>95,2</b>	<b>96,8</b>	<b>4,9</b>	<b>4,8</b>	<b>3,2</b>
	Homem	53,9	53,3	54,7	2,6	2,5	1,6
	Mulher	41,2	41,9	42,1	2,2	2,3	1,6
<b>Centro-Oeste</b>	<b>Total</b>	<b>96,5</b>	<b>96,2</b>	<b>97,4</b>	<b>3,6</b>	<b>3,8</b>	<b>2,6</b>
	Homem	58,3	55,2	56,0	2,1	2,1	1,5
	Mulher	38,2	41,0	41,4	1,5	1,7	1,2

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da PNAD/SIDRA.

No gráfico 1 relaciona-se anos de estudo com classes de rendimento nos anos 2003, 2009 e 2015. Através deste é possível constatar inicialmente que para os sem instrução e com até 3 anos de estudos, a faixa salarial predominante nos anos analisados era de até 1 salário, seguido das faixas que englobam de 1 a 3 salários, embora ambos com ligeira tendência declinante, o que pode ter relação com a ampliação dos níveis de escolaridade dos trabalhadores. Na faixa de 4 a 7 anos de estudo, nos anos de 2003 e 2009 predominavam indivíduos com rendimento de até um salário mínimo e no ano e 2015, uma parte considerável desses indivíduos passaram a ganhar entre 1 a 3 salários. Nas faixas de 8 a 10 anos e de 11 a 14 anos de estudos, destaca-se crescimento muito tímido de trabalhadores que recebiam até 1 salário e, tem-se o predomínio daqueles que recebiam de 1 a 2 salários, preponderando tal situação sobretudo para esse último nível de escolaridade, no qual também se destaca uma pequena elevação no número de trabalhadores que recebiam acima de 3 salários e leve queda de participação acima de 5 salários. No que diz respeito a última faixa de anos de estudos (acima de 15 anos), um primeiro aspecto que se destaca é o crescimento de participação dentre os ocupados, tanto para quem recebia em 2015 entre 1 e 3 salários mínimos, entre 3 e 5 e, sobretudo, os que recebiam acima de 5 salários. Tal aspecto denota que a escolaridade fez maior diferença em termos de rendimentos efetivamente para os indivíduos muito escolarizados, indicando que embora tenha crescido o número de pessoas ocupadas com nível mais elevado de escolaridade, isso não tem sido condição suficiente para que estes recebam maiores salários.

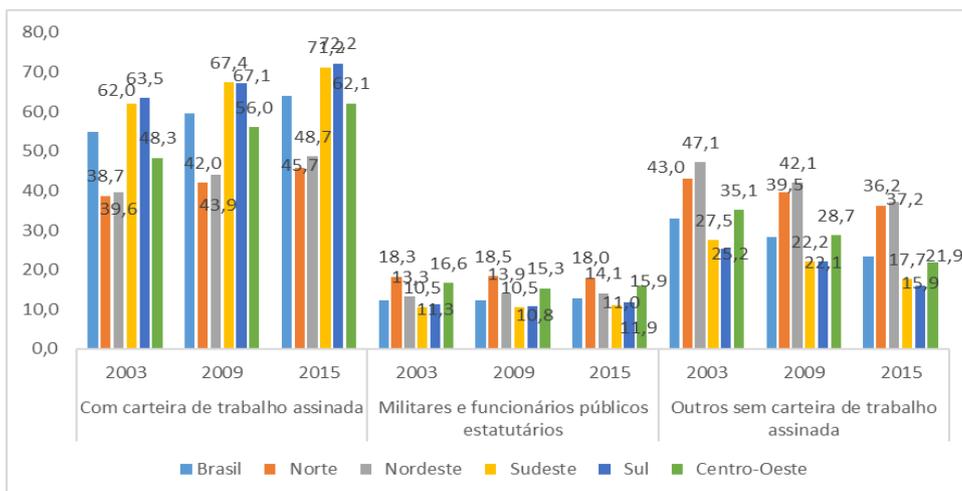
**Gráfico 1: Pessoas ocupadas por anos de estudo e classes de rendimentos no Brasil. 2003, 2009 e 2015. (Em %)**



Fonte: Elaboração própria a partir de dados da PNAD/SIDRA.

No que diz respeito a condição de ocupação (Gráfico 2) destaca-se que em todas as regiões se verifica, no período analisado, uma considerável elevação no emprego com carteira assinada. As regiões Sudeste e Sul se sobressaem por serem as que tem maior representatividade de trabalhadores com carteira assinada e as regiões Nordeste e Norte ainda possuem uma parcela considerável de trabalhadores sem carteira assinada, embora com tendência descendente. Em termos médios, o Brasil passou de cerca de 53% de ocupados com Carteira assinada em 2003 para patamar superior a 60% em 2015, ao passo que os sem carteira eram em torno de 33% e passaram a representar pouco mais de 21%, respectivamente. Militares e funcionários públicos estatutários apresentam-se praticamente inalterados ao longo do período. Os dados apontam conformidade com melhorias no mercado de trabalho a partir dos anos 2000, sobretudo no que se refere a condição de informalidade o trabalho, que era predominante no Brasil dos anos 1990.

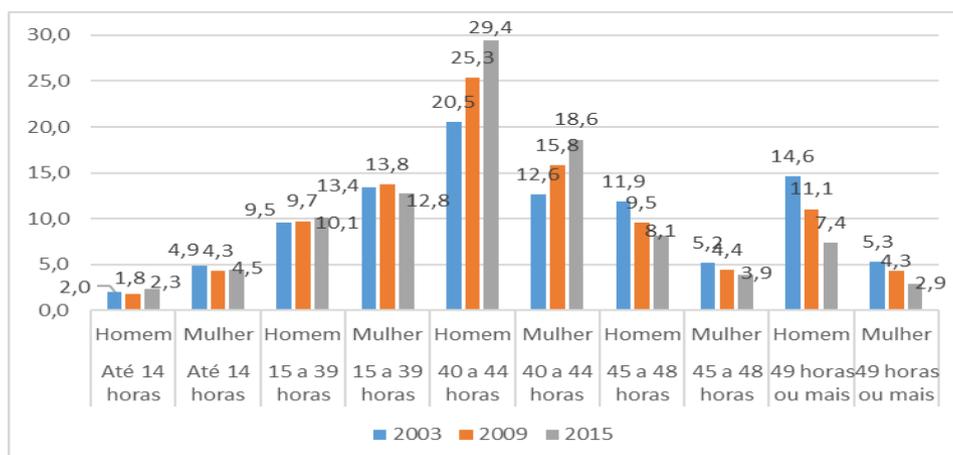
**Gráfico 2: Distribuição percentual por condição de ocupação. 2003, 2009 e 2015. Brasil e Grandes Regiões.**



Fonte: Elaboração própria a partir de dados da PNAD/SIDRA.

No intuito de verificar a jornada de trabalho para homens e mulheres, através do Gráfico 3 é possível verificar a preponderância de trabalhadores que cumprem jornada de trabalho conforme regem as leis trabalhistas (de 40 até 44 horas semanais) tanto de homens quanto de mulheres, com maior representatividade destes primeiros nos anos observados. As mulheres superaram os homens apenas nas jornadas de trabalho entre 15 e 39 horas, aspecto este que pode estar relacionado com a cumulatividade de jornadas (no mercado de trabalho e doméstica). Destaca-se ainda que dos trabalhadores ocupados, cerca de 23 % em 2015, exerciam jornada de trabalho entre 45 a 48 horas e 49 ou mais horas, ou seja, quase ¼ da população ocupada no Brasil extrapola a jornada de trabalho normal, muitas vezes como forma de complementar uma renda para subsistência e manutenção de sua condição física, aludindo as proposições de superexploração da força de trabalho.

**Gráfico 3: Pessoas ocupadas por grupos de horas trabalhadas por semana e por sexo no Brasil. 2002, 2008 e 2014. (Em %)**



Fonte: Elaboração própria a partir de dados da PNAD/SIDRA.

Na tabela 2 são apresentados os rendimentos médios nominais anuais por segmento para o Brasil e por Regiões, bem como dados referentes ao Salário Mínimo Necessário para o período de 2002 a 2014, onde este último é calculado pelo DIEESE, baseado nos preceitos previstos na constituição brasileira que apontam que o salário mínimo deve ser capaz de atender as necessidades básicas do trabalhador e de sua família e baseia-se também no Decreto lei nº 399/1938, que denota que “...o gasto com alimentação de um trabalhador adulto não pode ser inferior ao custo da Cesta Básica de Alimentos.” (DIEESE, 2016, ps. 10 e 11).

No que se refere inicialmente aos ganhos médios, destaca-se, num primeiro momento, a região Nordeste, como aquela que teve maior ampliação nos níveis de rendimento médio (+201%), embora se constitua na região que apresenta menor rendimento médio do país (R\$ 1.810,43 em 2014) e destoa consideravelmente das demais regiões; A segunda posição com maior variação no rendimento médio do trabalho formal, em termos comparativos é a Região Norte (+ 182%) e cujo rendimento ocupa a terceira posição dentre as cinco regiões em 2014, correspondendo a R\$ 2.149,36. Adversamente à essa situação, tem-se as regiões com maiores rendimentos em todo o período e que apresentaram menores taxas de crescimento ao longo dos 12 anos em questão, quais sejam: Centro-Oeste (+ 169% e rendimento médio de R\$ 2.632,07 em 2014) e Sudeste (+156% e rendimento R\$ 2.410,21). A região Sul apresentou um crescimento do rendimento médio, no período de 2002 a 2014, da ordem de 178%, correspondendo a R\$ 2.108,82 em 2014.

**Tabela 2: Rendimento médio nominal anual do trabalho formal e salário mínimo necessário\*. Brasil e Grandes Regiões. 2002 a 2015. (Em R\$)**

ANO	Remuneração média nominal						Sal.mín. necessário*
	Brasil	Norte	Nordeste	Centro-Oeste	Sudeste	Sul	
2014	R\$ 2.252,20	R\$ 2.149,36	R\$ 1.810,43	R\$ 2.632,07	R\$ 2.410,21	R\$ 2.108,82	R\$ 2.925,16
2013	R\$ 2.073,45	R\$ 1.969,77	R\$ 1.663,82	R\$ 2.438,12	R\$ 2.219,42	R\$ 1.930,90	R\$ 2.765,33
2012	R\$ 1.903,09	R\$ 1.820,71	R\$ 1.532,81	R\$ 2.275,36	R\$ 2.032,81	R\$ 1.754,57	R\$ 2.463,81
2011	R\$ 1.733,21	R\$ 1.644,30	R\$ 1.379,83	R\$ 2.085,92	R\$ 1.861,45	R\$ 1.587,90	R\$ 2.272,45
2010	R\$ 1.588,42	R\$ 1.493,98	R\$ 1.260,37	R\$ 1.953,21	R\$ 1.703,66	R\$ 1.448,50	R\$ 2.110,26
2009	R\$ 1.461,21	R\$ 1.363,72	R\$ 1.146,09	R\$ 1.808,16	R\$ 1.571,51	R\$ 1.325,53	R\$ 2.042,43
2008	R\$ 1.357,33	R\$ 1.270,07	R\$ 1.040,98	R\$ 1.668,14	R\$ 1.465,22	R\$ 1.236,52	R\$ 2.002,00
2007	R\$ 1.240,62	R\$ 1.150,63	R\$ 943,01	R\$ 1.513,84	R\$ 1.339,35	R\$ 1.143,58	R\$ 1.679,77
2006	R\$ 1.169,58	R\$ 1.071,94	R\$ 879,52	R\$ 1.434,77	R\$ 1.266,36	R\$ 1.080,99	R\$ 1.500,71
2005	R\$ 1.078,92	R\$ 968,02	R\$ 795,44	R\$ 1.262,45	R\$ 1.182,98	R\$ 999,35	R\$ 1.510,36
2004	R\$ 1.004,51	R\$ 892,16	R\$ 726,74	R\$ 1.160,18	R\$ 1.109,46	R\$ 926,45	R\$ 1.482,61
2003	R\$ 925,09	R\$ 828,34	R\$ 664,01	R\$ 1.059,25	R\$ 1.026,20	R\$ 845,70	R\$ 1.421,01
2002	R\$ 846,95	R\$ 763,33	R\$ 602,08	R\$ 977,91	R\$ 942,52	R\$ 757,90	R\$ 1.188,69
<b>Var. no período</b>	166%	182%	201%	169%	156%	178%	-

Fonte: Elaborado a partir de MTE-RAIS e DIEESE.

\*Dados obtidos no site do DIEESE.

Ainda sobre a Tabela 2, no que diz respeito ao salário mínimo necessário, no intuito de se buscar uma aproximação da proposição teórica de ampliação do valor histórico-social do trabalho, constata-se que, com base nos preceitos que o definem e que partem dos direitos universais que compõem a constituição brasileira, este deveria ser em média da ordem de R\$ 2.925,16, e assim sendo quando se compara este com os valores recebidos pelos trabalhadores formais em todas as regiões do país, sobretudo os trabalhadores nordestinos, verifica-se que seus rendimentos ficam muito aquém do valor necessário para recomposição de sua força de trabalho em condições normais e reprodução da própria força de trabalho.

Na tabela 3 são apresentados os reajustes do salário mínimo oficial desde 2002, que quando confrontados com índice de preços verifica-se uma recuperação do poder de compra dos trabalhadores, sobretudo em 2005 e em 2006, oscilando nos anos seguintes mas com ganhos reais inferiores a estes dois anos e com queda considerável no final da série de dados apresentada, denotando que os ganhos reais não foram tão elevados quanto se propalou, principalmente quando se faz comparativo com o salário mínimo necessário a provisão das necessidades do trabalhador e de sua família (tabela 2).

**Tabela 3: Reajustes do salário mínimo oficial (2003-2016)**

Período	Salário mínimo (R\$)	Reajuste nominal (%)	INPC (%)	Aumento real (%)
2002	200,00			
2003	240,00	20	18,54	<b>1,23</b>
2004	260,00	8,33	7,06	<b>1,19</b>
2005	300,00	15,38	6,61	<b>8,23</b>
2006	350,00	16,67	3,21	<b>13,04</b>
2007	380,00	8,57	3,30	<b>5,10</b>
2008	415,00	9,21	4,98	<b>4,03</b>
2009	465,00	12,05	5,92	<b>5,79</b>
2010	510,00	9,68	3,45	<b>6,02</b>
2011	545,00	6,86	6,47	<b>0,37</b>
2012	622,00	14,13	6,08	<b>7,59</b>
2013	678,00	9	6,20	<b>2,64</b>
2014	724,00	6,78	5,56	<b>1,19</b>
2015	788,00	8,84	6,23	<b>2,46</b>
2016	880,00	11,68	11,28	<b>0,36</b>

Fonte: DIEESE (vários anos)

Por fim, sobre as condições de saúde dos trabalhadores no Brasil (Tabela 4), constata-se para o período de 2004 a 2013 que, embora tenha aumentado o número de pessoas economicamente ativa, houve uma ampliação considerável no número de auxílio doença, sobretudo relativos a acidentes (84%) e com mulheres (+ 172%), as quais também apresentaram maior número de casos de auxílios de não acidentes, o que tem a ver com maior número de inserção destas no mercado de trabalho mais também com as condições de trabalho precárias que podem estar influenciando. (MTPS, 2015).

**Tabela 4: Concessão de Auxílio doença para trabalhadores no Brasil. 2004 - 2013. (Em mil)**

Espécie	Total			Auxílio-Doença Não-Acidentário			Auxílio-Doença Acidentário			
	Sexo	Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino
Ano concessão	2004	1.895.880	1.058.191	837.689	1.730.002	925.986	804.016	165.878	132.205	33.673
	2005	2.022.845	1.121.757	901.088	1.866.051	995.642	870.409	156.794	126.115	30.679
	2006	2.336.177	1.285.550	1.050.626	2.195.135	1.172.623	1.022.511	141.042	112.927	28.115
	2007	2.107.455	1.193.785	913.670	1.832.004	998.479	833.525	275.451	195.306	80.145
	2008	2.168.894	1.232.693	936.201	1.811.690	978.542	833.148	357.204	254.151	103.053
	2009	2.048.426	1.162.367	886.059	1.717.536	925.907	791.629	330.890	236.460	94.430
	2010	2.233.468	1.252.852	980.616	1.904.724	1.015.975	888.749	328.744	236.877	91.867
	2011	2.346.923	1.303.244	1.043.679	2.026.624	1.074.467	952.157	320.299	228.777	91.522
	2012	2.467.866	1.352.931	1.114.935	2.161.890	1.134.927	1.026.963	305.976	218.004	87.972
	2013	2.581.402	1.388.084	1.193.318	2.276.443	1.174.632	1.101.811	304.959	213.452	91.507
<b>Total</b>	<b>22.209.336</b>	<b>12.351.454</b>	<b>9.857.881</b>	<b>19.522.099</b>	<b>10.397.180</b>	<b>9.124.918</b>	<b>2.687.237</b>	<b>1.954.274</b>	<b>732.963</b>	
<b>Evolução dos Benefícios</b>	<b>36%</b>	<b>31%</b>	<b>42%</b>	<b>32%</b>	<b>27%</b>	<b>37%</b>	<b>84%</b>	<b>61%</b>	<b>172%</b>	



Fonte: Sistema Único de Benefícios (SUB) in MTPS

Tais dados relativos à saúde dos trabalhadores brasileiros apontam aspectos importantes e que podem coadunar com condições de superexploração de trabalho, dada a elevação no número de acidentes, denotando condições de trabalho precárias e também pelo maior adoecimento dos trabalhadores, sobretudo por problemas de ordem psicológica.

#### **4. Conclusão**

A partir dos elementos abordados e dos dados analisados acerca das características do emprego e renda no Brasil no período mais recente, pode-se destacar que houveram melhorias em alguns aspectos no mercado de trabalho, sobretudo se fosse efetuada uma análise comparativa com a década de 1990 e isso pode ser observado pela ampliação dos níveis de rendimento médio dos trabalhadores, dos níveis de escolaridade e dos rendimentos atrelados a esses, maior inserção ocupacional de mulheres e ampliação no número de trabalhadores com carteira assinada.

Todavia, ao mesmo tempo em que se tem esses aspectos favoráveis, persistem condições que revelam situações de precarização e superexploração do trabalho. Nesse sentido, constatou-se que um percentual de trabalhadores estão inseridos em mais de um trabalho, como forma de complementação da renda, quase 1/4 dos trabalhadores ocupados exercem uma jornada de trabalho superior ao que estabelece a lei como jornada de trabalho normal, o que também pode estar relacionado com a necessidade de complementação de rendimentos necessários a reposição do desgaste da força física desses trabalhadores e provisão de meios de subsistência à família.

Outro aspecto que pode ser considerado é o fato de que maiores níveis de escolaridade não promovem uma ampliação na mesma proporção nos salários dos trabalhadores, o que implica que os níveis de salários são incompatíveis em relação as características dos trabalhadores. Ainda no que diz respeito ao rendimentos médios dos trabalhadores, embora estes tenham aumentado ao longo do tempo, ficam aquém do que seria necessário para manutenção de um trabalhador e de sua família, conforme prerrogativas da constituição brasileira e da própria evolução histórico-social das necessidades dos indivíduos.

Ainda no que compete a elementos que caracterizam condição de superexploração do trabalho, pode-se destacar a própria evolução no número de auxílio doença de acidentes e aumento de auxílios doença de não-acidentes, com destaque para o grande número de benefícios concedidos



às pessoas com problemas no sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo e por “transtornos mentais.

Portanto, faz-se necessário ampliar a discussão dessas situações e se pensar na incorporação dessas questões para se minorar os impactos negativos na vida dos trabalhadores nas políticas públicas, dado que em alguma medida continuarão a existir como parte da lógica de acumulação capitalista.

## 5. Referências Bibliográficas

AMARAL, Marina Silva; CARCANHOLO, Marcelo. **A superexploração do trabalho em economias dependentes**. Rev. Katál. Florianópolis v. 12 n. 2 p. 216-225 jul./dez. 2009.

BALTAR, Paulo Eduardo de Andrade. **Crise Contemporânea e mercado de trabalho no Brasil**. In: OLIVEIRA, M. A. Economia & Trabalho: textos básicos. Campinas, SP: UNICAMP. IE, 1998, p. 130-143.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos.

DIEESE. **A Situação do trabalho no Brasil na primeira década dos anos 2000.**/ Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. -- São Paulo: DIEESE, 2012.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD: Dados e Estatísticas**. Disponível em: < <http://www.sidra.ibge.gov.br/>>. Acesso em: Junho de 2016.

MARINI, Ruy Mauro. **Dialética da Dependência** (1973). STEDILE, J. P. & TRASPADINI, R (orgs.). Ruy Mauro Marini: Vida e Obra. São Paulo: Expressão Popular, 2005.

\_\_\_\_\_. **Dialética da dependência**. 1973. Disponível em: <<https://www.marxists.org/portugues/marini/1973/mes/dialetica.htm>>. Acesso em: 25 fev. 2016.

\_\_\_\_\_. **O Ciclo do Capital na Economia Dependente**. FERREIRA, Carla (org.). Padrão de Reprodução do Capital. São Paulo: Boitempo, 2012.

MARTINS, Carlos Eduardo. **A Superexploração do Trabalho e o Neoliberalismo: A Economia Política da Dependência**. In: Globalização, dependência e neoliberalismo na América Latina. São Paulo: Boitempo, 2011.

MARX, Karl. **O Capital**. 4ª edição, São Paulo: Bertrand Brasil – DIFEL, 1984.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA PREVIDÊNCIA SOCIAL - MPTS. **Relação Anual de Informações Sociais – RAIS: Dados e Estatísticas**. Disponível em: < <http://bi.mte.gov.br/bgcaged/rais.php>> Acesso em: fevereiro de 2016.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA PREVIDÊNCIA SOCIAL - MPTS. **2º Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade: Principais causas de Afastamento do Trabalho entre Homens e Mulheres Empregados da Iniciativa Privada.** Disponível em: <http://www.mtps.gov.br/saude-e-seguranca-do-trabalhador/mais-informacoes/boletim-quadrimestral-de-monitoramento-de-beneficios-de-incapacidade>. Acesso em: Junho de 2016.

POCHMANN, Márcio. **Desemprego e políticas de emprego: tendências internacionais e o Brasil.** In: OLIVEIRA, M. A. Economia e Trabalho: textos básicos. Campinas, SP: UNICAMP. IE, 1998, p. 222-230.

RAMALHO, Claudilene da Costa; MOREIRA, Renata Couto. **Superexploração dos cortadores de cana no agronegócio brasileiro.** Revista Temporalis, Brasília (DF), ano 13, n. 26, p. 55-74, jul./dez. 2013

## IMBRICAÇÕES ENTRE TRABALHO PRODUTIVO E REPRODUTIVO NO SETOR DE CONFECÇÃO

Jaqueline Pereira de Oliveira Vilasboas<sup>1</sup>

### **Introdução**

Uma das principais características da indústria do vestuário no Brasil e no mundo é a presença significativa de mulheres envolvidas com a atividade, tanto nas indústrias como no trabalho a domicílio. Em geral, o trabalho neste segmento é caracterizado por uma intensa divisão do trabalho, especialização e repetição de tarefas e pouca qualificação do trabalhador (a).

A presença marcante do trabalho feminino na indústria de confecção está diretamente associada às representações de gênero criadas e reforçadas pela sociedade. Assim, as supostas capacidades de homens e mulheres, que são comumente tratadas como se fossem naturais, são, na verdade, produtos de construções sociais. Essas construções são responsáveis pelos lugares diferenciados destinados a homens e mulheres no mercado de trabalho.

No caso específico do trabalho de confecção, o ato de costurar não é considerado uma qualificação, mas sim algo inerente à mulher e que naturalmente faz parte do seu processo de socialização; essa noção é responsável, dentre outras coisas, pela predominância feminina no setor, o que é uma tendência, como aponta a literatura verificada, tanto no Brasil, como em outros países.

---

<sup>1</sup> Doutora em Ciências Sociais pela Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), 2015. Professora de Sociologia do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia- IFG. E-mail: jaquevilasboas@gmail.com

Entretanto, ao analisar o setor de confecção constituído na cidade de Jaraguá, município do estado de Goiás especializado na confecção de peças jeans, foi possível perceber uma participação significativa de homens envolvidos com as diversas etapas da produção das peças jeans. É importante mencionar que o trabalho familiar, flexível, desregulamentado e realizado no interior dos domicílios, é a mola propulsora do setor de confecção de Jaraguá, estimulando assim a reflexão sobre a articulação do trabalho com a vida familiar.

Como um recorte da minha tese de doutorado<sup>2</sup>, o objetivo deste trabalho é responder analiticamente as seguintes questões: a presença de homens trabalhando em um nicho predominantemente feminino e no espaço da casa colabora para uma divisão mais equânime das atividades reprodutivas? Como a vida familiar se organiza tendo no mesmo espaço as dinâmicas das esferas produtivas e reprodutivas?

Além desta introdução e das considerações finais, o texto em questão está organizado em duas partes. Na primeira parte, faz-se uma breve discussão teórica sobre as imbricações entre trabalho, gênero e vida familiar. A segunda parte tem por objetivo demonstrar quais são as dinâmicas das esferas produtivas e reprodutivas a partir da análise de entrevistas realizadas com os/as trabalhadores/as das facções domiciliares do referido setor.

### ***A Família sob a ótica das relações de gênero***

As mulheres, antes confinadas à esfera doméstica, tendo como funções o trabalho doméstico, o cuidado e a educação dos filhos, estão tendo acesso ao mercado de trabalho e à escolarização. No entanto, a divisão de funções no âmbito da casa, alcançou as relações de trabalho e nelas permanece, definindo o lugar ocupado por homens e mulheres no mercado de trabalho, o que indica a permanência de inúmeras desigualdades e chama a atenção para o fato de que “tudo muda, mas tudo permanece igual” (KERGOAT, 2010, p. 94).

---

<sup>2</sup> Tese intitulada “A capital goiana do jeans: flexibilidade, subcontratação e gênero no setor de confecção do município de Jaraguá-GO”, defendida em 2015 no Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Universidade Estadual de Campinas, sob a orientação da prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Márcia de Paula Leite.

As transformações no mundo do trabalho atingem de forma diferenciada homens e mulheres. Os novos formatos de trabalho marcados pela precariedade e vulnerabilidade, absorvem predominantemente a mão-de-obra feminina, uma vez que as mulheres são mais vulneráveis por serem menos protegidas, tanto pela legislação social quanto pelos sindicatos, embora tenham maior escolaridade e sejam mais qualificadas. Assim sendo, as relações de gênero perpassam todo o processo de transformação do mundo do trabalho, sendo necessário ilustrar qual o lugar destinado a homens e mulheres no mercado de trabalho. Nesse sentido, é importante lançar mão do conceito de divisão sexual do trabalho.

As concepções, em torno das funções de homens e mulheres, presumem a existência de uma divisão sexual do trabalho que tem por característica a destinação prioritária dos homens à esfera produtiva, funções exercidas no âmbito público e que têm grande reconhecimento social, e das mulheres à esfera reprodutiva, funções exercidas no campo privado, sem valoração social e que têm associação direta com as atividades domésticas.

O cuidado com as crianças, com os adultos dependentes e a gestão da esfera familiar, em geral fica a cargo da mulher. Assim, quando consegue uma inserção no mercado do trabalho, cabe a ela conciliar vida profissional e vida familiar (HIRATA; KERGOAT, 2007).

Um conjunto de transformações de ordem social, econômica e cultural, dentre as quais se destacam, por um lado, as necessidades do capital e, por outro, os novos papéis sociais que a sociedade atribuiu às mulheres, possibilitaram a participação das mesmas em atividades remuneradas. Contudo, tal inserção deve ser problematizada, uma vez que ela é marcada por desigualdades e precariedades, além de não ter significado uma mudança expressiva em relação aos padrões tradicionais relativos ao papel social da mulher e aponta continuidades que dificultam a dedicação das mesmas ao trabalho. Tal realidade propiciou a emergência de análises que consideram de forma simultânea o trabalho doméstico e profissional, incluindo assim os demais elementos para se pensar em termos de uma divisão sexual do trabalho.

A divisão sexual do trabalho tem dois princípios norteadores. O primeiro é o da separação e indica que há diferenças no trabalho de homens em relação ao trabalho das mulheres. O segundo princípio é o da hierarquização e faz alusão de que o trabalho do



homem vale mais, tanto economicamente quanto social e culturalmente, que o da mulher. Esses dois princípios existem em todas as sociedades, no entanto, a divisão sexual do trabalho não é um dado imutável e unívoco; ao contrário, ela é permeada de grande plasticidade e pode assumir diferentes configurações. (KERGOAT, 2009)

A maior inserção das mulheres no mercado não alterou esse quadro e a tradicional divisão do trabalho doméstico continua mantida e elas passaram a ter uma sobrecarga de tarefas e responsabilidades, pois os homens não colaboram sistematicamente nas atividades domésticas (GOLDANI, 2000).

Nesse sentido, observamos que ainda prevalecem as representações sociais, construídas tendo por referência a tradicional divisão sexual do trabalho, que atribuem ao homem as responsabilidades do mundo do trabalho e à mulher as responsabilidades pela família.

Paralelamente a estas construções, percebe-se um movimento cada vez maior apontando que as mulheres estão se constituindo como as principais provedoras do lar, quando não a única, diferentemente das épocas precedentes em que seus ganhos, quando existiam, eram vistos só como complemento da renda familiar.

No entanto, esta inversão alcançou só o lado feminino, pois as mulheres estão no mercado de trabalho, mas os homens não estão no trabalho doméstico. Constata-se, então, que as mulheres não se desvincilharam das responsabilidades domésticas; nesse sentido, identificou-se uma intensificação do trabalho feminino por conta das duplas jornadas de trabalho (MONTALLI, 2006; MARRI, WAJMAN 2007).

As reflexões teóricas aqui propostas indicam que há uma imbricação entre as relações de gênero e família. As mudanças em uma alteram significativamente as estruturas da outra e ambas estão sujeitas à força das mudanças que ocorrem nos processos sociais mais amplos. Revela também que a tradicional divisão sexual do trabalho, construída e reforçada por conteúdos históricos e culturais, produz efeitos tanto na família como nas atividades remuneradas, com evidente desvantagem para as mulheres.

### **A casa: universo da produção e reprodução**

O trabalho empírico realizado em Jaraguá indica que a maioria dos domicílios da cidade não se restringe ao espaço de convivência familiar, mas revela-se também como



espaço do trabalho, no qual se realizam atividades que são fundamentais para a subsistência da família. Assim, a atividade econômica faz parte da dinâmica do grupo familiar, confundindo-se muitas vezes com o trabalho doméstico.

A atividade econômica desenvolvida no interior dos domicílios dificulta o estabelecimento de fronteiras entre o trabalho remunerado e o trabalho necessário para a reprodução pessoal ou familiar, isto é, as atividades domésticas, cujo valor econômico não é reconhecido e é tradicionalmente responsabilidade exclusiva das mulheres.

A presença significativa dos homens trabalhando no espaço da casa não significou alterações nas funções ligadas à reprodução da vida familiar. Os discursos apontaram que o trabalho doméstico, incluindo o cuidado com os filhos, é de responsabilidade exclusiva das mulheres, já que os homens não colaboram e elas não têm condições (econômicas) de delegar essas atividades para outras mulheres (HIRATA e KERGOAT, 2007).

Os homens até se identificam com o trabalho com linhas, tesouras e máquinas de costura, mas ainda não alcançaram os fogões, o ferro de passar, e os produtos de limpeza da casa e das roupas. Quando em alguns discursos aparecia uma tímida participação dos homens nas atividades reprodutivas, estas apontavam sempre para a perspectiva da “ajuda”, do “quebra-galho”, e não sob a forma de sua atribuição enquanto morador da casa que é beneficiado por estas atividades, tal como aponta recente estudo de Bruschini e Ricoldi (2012) sobre o papel dos homens no trabalho doméstico.

**Pesquisadora:** Caso você colabore com o trabalho doméstico, quais tarefas são as suas?

**Entrevistado:** Eu lavo vasilha; eu acabei de lavar vasilha agorinha; passo roupa de casa; varro o terreiro; faço almoço. Eu faço tudo em casa, porque minha mulher trabalha fora, eu tenho que ajudar ela.

É inegável que os rendimentos auferidos por essas mulheres são fundamentais para a manutenção da vida familiar, entretanto, a atividade remunerada não pode prejudicar o desempenho de seu papel de mãe e esposa. Isso significa que as mulheres que trabalham em seus domicílios ao lado de seus filhos, esposos e irmãos, precisam se desdobrar para dar conta da produção e disponibilizar refeição no horário, manter a casa organizada, a roupa limpa e passada, etc.

Os homens entrevistados revelaram certo espanto com as perguntas relacionadas ao trabalho doméstico. Este estranhamento revela o quanto eles estão distantes das questões que dizem respeito à reprodução da vida familiar e o quanto entendem como sendo natural que essas perguntas sejam melhor respondidas por suas mulheres ou filhas.

Para as mulheres, essas perguntas estimularam, mesmo que por alguns instantes, reflexões sobre seu cotidiano de trabalho, sobretudo quando questionamos o fato de somente elas cuidarem dos afazeres domésticos se todos os outros membros adultos da família trabalham e estão sempre em casa. Algumas delas começaram a pensar sobre os condicionantes que as colocavam como as únicas responsáveis pelas tarefas domésticas, tal como demonstra o trecho abaixo:

**Entrevistada:** Pra homem sempre sobra mais tempo, porque se ele lava a vasilha para mim, não tem nada para ele fazer mais. Aí sobra tempo para ele sair, conversar, passear. Agora eu não, se eu não estou trabalhando, estou cuidando da casa e dos filhos. Então, para mulher é bem mais puxado. Quando não tem serviço eu até consigo descansar um pouco depois de cuidar das coisas da casa, mas se tem serviço, não dá. É só na hora de dormir mesmo.

Entretanto, o que prevaleceu foi a constatação de que as mulheres entrevistadas não conseguem se desvincular da obrigatoriedade dessas atividades e nem percebê-las como trabalho (não remunerado). O trecho seguinte revela a naturalização dessa ideia de que trabalho doméstico é responsabilidade de mulher: “Acho normal trabalhar e cuidar das coisas da casa; vida de mulher é assim mesmo”.

À pergunta sobre qual o horário destinado para a realização das tarefas domésticas, as respostas mais correntes foram: horário de almoço; bem cedo, antes de todo mundo acordar; tarde da noite quando todo mundo já está dormindo; e nos finais de semana.

**Pesquisadora** O Trabalho doméstico é dividido? Se sim, como ele está distribuído?

**Entrevistada:** Eu divido com minha filha.

**Pesquisadora:** Que horas vocês o realizam?

**Entrevistada:** Estando em casa eu aproveito a hora do almoço para dar uma adiantada nas coisas. Eu faço um pouquinho no horário de almoço, depois mais um pouco quando paro de costurar para esticar as pernas ou à noite quando termino com as roupas. Minha filha faz quando ela tem tempo.



**Entrevistada:** O trabalho da casa é dividido entre eu e minhas noras e é feito no sábado. Cada uma faz uma parte: eu limpo a casa de manhã, a outra fica por conta das roupas e a outra faz o almoço.

**Pesquisadora:** E os homens?

**Entrevistada:** Os homens não fazem nada não. Aproveitam esse tempo para jogar bola, ir pra casa dos amigos ou ficar sem fazer nada mesmo.

**Entrevistada:** Não, é só eu que faço.

**Pesquisadora:** Seu esposo colabora?

**Entrevistada:** Não, ele só ajuda na costura da roupa. A minha filha de 10 anos me ajuda a cuidar do bebezinho e às vezes ela faz um comezinho, né. Mas assim, eu levanto 6:30 para organizar o café da manhã, adiantar o almoço, lavar as vasilhas que fica da janta. Aí umas 11:00 eu paro, organizo o almoço, eu deixo as vasilhas para lavar na hora do meu descanso. As roupas eu lavo só uma vez na semana aí coloco na máquina e deixo lá.

**Entrevistado:** Minha mãe é que faz tudo, eu preocupo só com o trabalho com as roupas. Normalmente ela faz no fim de semana que a gente não mexe com roupa e no horário de almoço.

**Entrevistada:** O trabalho é dividido com minhas filhas.

**Pesquisadora:** Que horas vocês o realizam?

**Entrevistada:** Eu faço o almoço, as meninas chegam pra almoçar, aí uma lava a vasilha, a outra dá uma varrida na casa. Aí no fim de semana eu lavo a roupa.

**Entrevistado:** Eu tenho duas meninas que cuida, minha esposa quando tem um tempinho ela vai e faz. No sábado ela para um pouquinho, vai lá dá faxina, lava a roupa, aí quando ela termina lá ela vem para cá e passa as peças para eu entregar na segunda. As meninas dão uma mão para ela lá e quando aperta aqui elas vêm para cá também.

**Pesquisadora:** E o senhor, colabora com o trabalho da casa?

**Entrevistado:** Não, eu mexo só aqui mesmo.

**Entrevistada:** À noite, quando tem um tempinho que sobra; às vezes no domingo quando não tem serviço. Quando não tem tempo eu vou só varrendo, eu ponho as crianças para varrer até que sobra um tempinho para limpar.

Os trechos transcritos acima revelam que essas mulheres não têm horário de descanso, pois quando não estão trabalhando com as roupas, estão cozinhando, lavando, passando e cuidando. Constata-se também, que, diferentemente dos homens, as mulheres não experimentam a polarização entre tempo de trabalho e de não-trabalho; o que elas vivenciam diariamente é uma superposição sem fim de tarefas.

Ao serem perguntadas o que elas achavam de acumular dois trabalhos, elas diziam achar cansativo, estressante etc. A análise dos depoimentos permite identificar que elas

se sentem sobrecarregadas, no entanto, não aparecem elementos que permitam identificar posturas que indiquem uma tentativa de mudança por uma distribuição mais equânime das atividades domésticas. Há um consenso, tanto entre os homens como entre as mulheres entrevistadas, de que o trabalho doméstico é essencialmente um dever feminino:

**Entrevistado:** É só minha esposa que mexe com as coisas da casa, eu deixo mais para ela. Ela tem o horário de fazer o almoço, de lavar a vasilha, eu já não gosto de mexer com isso. Eu sou o tipo de homem que não ajuda mulher com casa. (Interferência da esposa (com certa irritabilidade): É e eu lavo roupa de noite, fico até meia noite lavando roupa para sobrar mais tempo para a costura). Eu sou franco, o que eu tenho que falar eu falo. Eu prefiro ficar na máquina de costura e ela vai lá e cuida das coisas da casa e depois volta para a máquina. A única coisa que eu faço é buscar as meninas na escola e levar no médico se precisar; agora lavar vasilha, lavar roupa, isso não é para mim não.

Ainda sobre essa questão, em uma das entrevistas, cujo entrevistado era um homem jovem, apareceu o reconhecimento da sobrecarga de trabalho sobre sua mulher, que além de ser a única responsável pelas atividades domésticas, tem uma participação importante nas peças produzidas pela facção. Além de identificar o fato de sua mulher acumular dois trabalhos, ele deixou claro o fato de achar o trabalho doméstico exaustivo e que isso trazia sofrimento para sua esposa. No entanto, à medida que ele ia desenvolvendo sua reflexão, percebemos que esse reconhecimento é ofuscado pela força das construções sociais que operam sobre a divisão sexual do trabalho e que impedem que mudanças significativas sejam alcançadas.

**Entrevistado:** Geralmente é mais minha mulher que faz. Dependendo do que tiver que fazer lá dentro eu libero ela aqui mais cedo para ela organizar as coisas. Eu não faço nada de serviço doméstico não. Eu sei que ela sofre mais que eu, porque ela trabalha aqui e lá dentro. Eu admito que ela trabalha mais que eu. A gente tem que admitir as coisas, o tal da mulher sofre mesmo. Além de ajudar o marido na costura, ela tem que fazer as obrigações de dentro de casa. Eu acho o serviço doméstico pior do que você trabalhar aqui com costura. Eu prefiro mil vezes ficar aqui do que entrar para dentro e ter que limpar a casa e lavar uma vasilha, eu prefiro ficar aqui. Eu fico aqui para não precisar ir fazer as obrigações lá. Eu falo para ela ir mais cedo que aí quando eu chego dentro de casa está tudo prontinho. Eu acho que serviço doméstico é muito mais cansativo e mulher sofre com isso.

**Pesquisadora:** Mesmo o senhor tendo consciência da sobrecarga de trabalho sobre ela, o senhor não se dispõe a participar dessas tarefas?

**Entrevistado:** Olha, eu vou falar para você, a obrigação do homem é colocar as coisas dentro de casa, tem que trabalhar mais para pagar o aluguel e esses trem tudo, né. Às vezes se eu parar aqui e fazer as obrigações lá dentro eu não tiro nada, porque a parte de pagar as contas é tudo do homem, aí, a mulher fica

mais com a parte de deixar a casa arrumada, os trem tudo aí. È assim que eu penso.

Foi possível constatar também que o fato de trabalhar em casa é muito favorável, pois elas diziam que se trabalhassem nas fábricas seria muito mais cansativo, porque teriam que chegar em casa, cansadas, e ainda fazer de uma só vez, o que hoje elas podem distribuir ao longo do dia, no horário que, em tese, deveria ser reservado para o descanso.

**Pesquisadora:** Se você trabalhasse em um ambiente externo à casa, você acha que isso seria diferente?

**Entrevistada:** Ia ser a mesma coisa, meu esposo continuaria não ajudando com nada, eu ia chegar cansada e ainda ia ter que arrumar as coisas da casa.

**Entrevistada:** Acho que não, porque eu ia ter que chegar e fazer, né, é melhor eu aqui mesmo, que aí quando tem uma folguinha, eu vou lá e ajeito uma coisa ou outra.

**Entrevistada:** Ia ser a mesma coisa, ou até pior, pois ia chegar cansada e ia ter que mexer com casa. Ah não, por isso prefiro minha casa.

**Entrevistada:** Acho que não, ia ser pior porque eu ia ter que chegar cansada e ainda fazer as coisas de casa.

**Entrevistada:** Olha dependendo do serviço, ia ser a mesma coisa, porque eu ia chegar em casa cansada. Geralmente você chega em casa umas 5:30 dependendo de onde for a confecção. Dependendo você chega até mais tarde, porque tem confecção que fica longe, até você chegar em casa já é 6 horas da tarde. Então, de todo jeito é puxado, quem trabalha fora deixa as coisas para fazer no final de semana também.

Essas questões apontam para o fato de que é difícil para essas trabalhadoras construir uma identidade profissional desvinculada daquelas do mundo familiar, uma vez que as fronteiras entre o trabalho e a vida privada não são muito claras, já que entre elas ocorre uma relação evidente de interpenetração e complementaridade.

**Pesquisadora:** Que horas você realiza as atividades domésticas?

**Entrevistada:** Eu faço assim: lavo roupa e cato um pouco de linha, faço comida. Eu cato a linha, aí eu venho boto a comida no fogo, aí volto, cato a linha, aí eu fico assim para lá e para cá.

**Pesquisadora:** Que horas você realiza as atividades domésticas?

**Entrevistada:** Eu acho bom trabalhar em casa porque eu olho lá e olho aqui, porque tem horário de almoço para cuidar, meu pai está aqui comigo, tem vez que ele fica aqui e aí eu cuido dele também. Então, trabalhando em casa, eu estou cuidando de tudo. Eu cuido lá e aqui. Hoje mesmo meu pai falou assim



para mim: uai, nós não sabe decifrar o quê que se faz, se você costura, se você cuida de casa, se você trás água para mim. E olha que ele é acamado, tem 8 anos que ele é acamado e a cabeça dele tá boa.

Estas constatações, também encontradas em inúmeros outros estudos sobre a temática (LEITE, 2004b; ARAÚJO e AMORIM, 2000; ABREU, 1986), indicam que o trabalho a domicílio é um atrativo funcional para as mulheres, pois a possibilidade de flexibilizar as atividades com as peças, permite que essas trabalhadoras se dediquem também às atividades domésticas. Os arranjos domésticos analisados permitem-nos perceber a desigualdade no uso do tempo, para a reprodução social, de homens e mulheres (DEDDECA, 2008, 2004).

### **Considerações Finais**

Os discursos aqui analisados são compatíveis com as frequentes informações produzidas pelos inúmeros estudos de gênero: as mulheres dedicam, muito mais que os homens, grande parte de seu tempo para as atividades de reprodução social. Essa constatação pode ser identificada mesmo quando a atividade econômica desenvolvida pelos homens é realizada dentro do espaço da casa, questionando o discurso de que os homens só não se dedicam mais às tarefas domésticas por não terem disponibilidade e por passarem a maior parte do dia fora do domicílio (BRUSCHINNI, 2012).

Outra questão que se coloca é que o trabalho dessas mulheres é fundamental para o subsídio financeiro de suas famílias, ou seja, elas cumprem um papel tradicionalmente atribuído aos homens. Percebemos assim, uma sobrecarga de trabalho e responsabilidade sobre essas mulheres que passaram a ter importância fundamental nos rendimentos familiares, mas ainda continuam sendo as principais responsáveis pela realização do trabalho doméstico.

### **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

ABREU, Alice Rangel de Paiva; JORGE, Angela Filgueiras; SORJ, Bila. Desigualdade de Gênero e Raça - O Informal no Brasil em 1990. *Estudos Feministas* 53 N. E /1994.



ARAÚJO, Ângela M. C; AMORIM, Elaine Regina Aguiar. Redes de subcontratação e trabalho a domicílio na indústria de confecção: um estudo na região de Campinas. *Cadernos Pagu*, Campinas, n.17/18, p. 267-310, 2001/2002

BRUSCHINI, M. C. A., & RICOLDI, A. M. Revendo estereótipos: O papel dos homens no trabalho doméstico. *Revista Estudos Feministas*, 20(1), 2012, pg. 259-287

DEDECCA. Claudio Salvadori. Regimes de trabalho, uso do tempo e desigualdade entre homens e mulheres. In: COSTA, Albertina de Oliveira et. al. *Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais*. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2008. pp. 279-298

GOLDANI, Ana Maria. Famílias e gêneros: uma proposta para avaliar (des)igualdades. In: *Encontro Nacional de Estudos Populacionais*, 12, 2000, Caxambu, MG (Brasil). Anais, Belo Horizonte, MG (Brasil): ABEP, 2000. v. 1, 20 p.

HIRATA, Helena;KERGOAT, Daniele. A classe operária tem dois sexos, *Revista de Estudos Feministas*. n. 1/94, p. 93-100, 1º sem./1994.

\_\_\_\_\_; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, v. 37, n. 132, set./dez. 2007.

KERGOAT, D. Dinâmica e consubstancialidade das relações sociais. *Novos Estudos*,CEBRAP, 86, p. 93-103. março 2010.

\_\_\_\_\_. Divisão sexual do Trabalho e relações sociais de sexo. In: HIRATA, HELENA...( et. Al) (orgs). *Dicionário Crítico do Feminismo*. São Paulo: Unesp, 2009.

LEITE, Marcia de Paula.Tecendo a precarização: trabalho a domicilio e estratégias sindicais na indústria de confecção em São Paulo. In: *Trabalho, educação e saúde*. Fiocruz, Rio de Janeiro: V.2, n.1, p-239-265, 2004b. Disponível em: [www.revista.epsjv.fiocruz.br/](http://www.revista.epsjv.fiocruz.br/)

MARRI, Izabel & WAJMAN, Simone. Esposas como principais provedoras da renda familiar, *Revista Brasileira de Estudos da População*, 24, 1: 19-35. 2007

MONTALI, L. Provedoras e co-provedoras: mulheres-cônjuge e mulheres-chefe de família sob a precarização do trabalho e o desemprego. *Revista Brasileira de Estudos de População*, v. 23, n. 2, 2006.



## **As formas flexíveis de contratação no emprego formal dos profissionais de saúde entre 2004 e 2015**

Juliana Bacelar de Araújo<sup>1</sup>

Camila Lins Rodrigues<sup>2</sup>

### **Resumo:**

O objetivo deste trabalho é analisar as formas de contratação flexíveis dos trabalhadores formais do setor saúde no Brasil nos anos 2000. As informações, referentes aos anos de 2004 e 2015, foram obtidas a partir dos dados fornecidos pela RAIS-MTE. A hipótese da qual se parte é a de que a tendência de flexibilização presente nos anos 1990 continua vigorando nos anos 2000, mesmo diante do avanço da formalização. Os principais resultados mostram que, mesmo sendo ainda pouco representativos, os contratos flexíveis apresentaram um avanço significativo nos últimos anos, principalmente nas esferas públicas a nível federal e municipal.

**Palavras-chave:** contratos flexíveis, setor saúde, precarização

---

<sup>1</sup> Doutoranda em Desenvolvimento Econômico (área de Economia Social e do Trabalho) do IE/UNICAMP. Email: julianabacelararaujo@gmail.com.

<sup>2</sup> Professora do departamento de Economia da Unimontes e Doutoranda em Desenvolvimento Econômico (área de Economia Social e do Trabalho) do IE/UNICAMP. Email: milalins82@gmail.com.

## **1. Introdução**

O fenômeno da flexibilização do mercado de trabalho, que se reflete em mudanças significativas na jornada, remuneração e formas de contratação, ganhou força no Brasil principalmente a partir dos anos 90. O setor saúde, apesar de apresentar características que o diferenciam positivamente do restante do mercado de trabalho, também apresenta indícios do avanço da flexibilização nas três esferas mencionadas, como extensão de jornadas e heterogeneidade nas formas de remuneração e contratação.

Levando-se em consideração a importância do mercado de trabalho neste setor, não só pelo tamanho de sua participação no mercado de trabalho como um todo, mas também pelo papel social que cumprem os trabalhadores da área da saúde, este artigo visa investigar o avanço da flexibilização no setor. O recorte proposto por este artigo trata somente das formas de contratação, não abordando questões como jornada e remuneração. Ressalta-se que a análise dos dados, referentes aos anos de 2004 e 2015, se refere somente aos trabalhadores formais.

O artigo está estruturado da seguinte forma. No item 2 é apresentada a discussão teórica sobre flexibilização. No item 3 discutem-se as formas de contratação flexível existentes no Brasil. Já na parte 4, é descrita a realidade das contratações flexíveis no setor saúde. No item 5 são apresentados os dados obtidos da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), do Ministério do Trabalho, e as respectivas análises. Na última parte são apresentadas as principais conclusões do estudo.

## **2. Conceito de flexibilização**

Diante do cenário de crise e instabilidade que passou a dominar a realidade das economias capitalistas desenvolvidas a partir da década de 70, ganha espaço o discurso da promoção da desregulamentação dos mercados de bens, de serviços e principalmente de trabalho, como forma de garantir competitividade e eficiência na nova realidade mundial globalizada (DEDECCA, 1997). A desregulamentação do mercado de trabalho passa pelo avanço da regulação privada em detrimento da regulação social e, portanto, pela construção das relações de trabalho a partir do princípio da flexibilidade, com redução de direitos trabalhistas (e também encargos e contribuições sociais) e introdução

de novas formas de contratação, uso e remuneração da força de trabalho (SANTOS E BIAVASCHI, 2014).

Freyssinet (2009), sob um ponto de vista histórico, busca compreender o fenômeno da flexibilidade no mercado de trabalho a partir de transformações no conteúdo (relação salarial) e na forma (regulação) das normas deste mercado. O conteúdo se reflete em três variáveis principais: tipo de emprego ou contratação; organização do tempo de trabalho; e a determinação dos salários e das rendas do trabalho. No que diz respeito à primeira variável, o autor chama a atenção para o fenômeno de proliferação das “formas particulares de emprego”, que se afastam do perfil padrão (trabalho em tempo integral, de duração indeterminada, com um empregador único). Essas formas particulares seriam o trabalho em tempo parcial, o trabalho temporário/contratos de duração determinada e os novos tipos de contratos subsidiados (vantagens financeiras concedidas ao empregador que contrata, por tempo parcial ou duração determinada, algumas categorias de trabalhadores desfavorecidos). Apesar de serem minoritárias no volume total de emprego, essas novas categorias passaram a ter papel significativo nos fluxos de mobilidade e acarretaram no aumento da instabilidade do emprego. A segunda variável trata da ampliação do recurso a horários excepcionais de trabalho, da diversificação dos horários de trabalho e da busca de variabilidade máxima nos horários de trabalho, visando elevar a rentabilidade do capital e a eficácia dos serviços públicos, além de lidar de maneira eficiente com as irregularidades das atividades. Em relação à terceira variável, nota-se diminuição do peso do salário nas rendas nacionais, eliminação dos ajustes automáticos dos salários de acordo com os índices de inflação, descentralização das esferas de negociações salariais, desenvolvimento de várias formas de remuneração sem o caráter jurídico de salário (participação nos lucros, distribuição de ações etc), desoneração dos encargos sociais e avanço da remuneração variável. O comportamento destas três variáveis é inter-relacionado e suas alterações representam, na essência, transformações qualitativas na relação salarial.

As questões da forma e das transformações do modo de produção das normas se refletem na mudança dos sistemas normativos nacionais, que passaram a ser menos coercitivos e mais diversificados. Tem-se, de um lado, a separação entre a lei e a negociação coletiva e, de outro, a divisão de competências entre os diferentes níveis da negociação coletiva.

Portanto, a política de flexibilização se traduz tanto em mudanças no conteúdo das normas quanto em transformações na natureza dos processos de produção destas normas.

### **3. Flexibilização e formas de contratação no Brasil**

O Brasil apresenta uma peculiaridade importante em relação aos países centrais. Mesmo diante da existência de uma extensa legislação trabalhista, na prática, a regulação social das relações de trabalho não chegou a se consolidar no país. Os empresários sempre contaram com certa facilidade e liberdade para despedir e estabelecer o valor das remunerações, adaptando suas realidades e necessidades aos diferentes contextos econômicos (KREIN, 2006).

No que diz respeito especificamente às formas de contratação, nota-se que estas são historicamente flexíveis no Brasil. Três fatores contribuíram de maneira significativa para este fenômeno. Em primeiro lugar, o fato de nosso mercado de trabalho ter se constituído com a presença de um excedente estrutural significativo da força de trabalho. Em segundo lugar, destaca-se a ausência de democracia em um momento importante da promoção da industrialização e do desenvolvimento capitalista do Brasil, com consequências importantes para a ação sindical. E, por último, merece destaque a própria evolução do arcabouço legal. Como exemplo, tem-se a criação do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) em 1966, que substituiu a estabilidade no emprego garantida até então aos trabalhadores com mais de dez anos de permanência (KREIN; CASTRO, 2015).

A partir dos anos 1990, o fenômeno da flexibilização conquista espaço privilegiado no país, impulsionado pelas reformas liberais e pelo discurso internacional de desregulamentação das relações de trabalho. Como parte do avanço da flexibilização das relações de trabalho, nota-se a permanência de facilidades para rompimento dos contratos, o avanço dos contratos atípicos e das relações de emprego disfarçadas e também a consolidação da terceirização. A seguir são apresentados mais detalhes sobre estes fatos.

O elevado número de trabalhadores admitidos e desligados todos os anos evidencia a tendência da manutenção de uma elevada rotatividade do mercado de trabalho no país. Por detrás deste fenômeno estão vários fatores como a baixa renda per capita

nacional, que submete muitos trabalhadores ao exercício de atividades de baixa eficiência e produtividade; a prevalência de muitas atividades sazonais; e, conforme já mencionado, as fragilidades do arranjo legal que favorecem a dispensa sem justa causa (KREIN; CASTRO, 2015).

Os contratos atípicos, apesar de serem considerados formas flexíveis já que não seguem a regra do prazo indeterminado com jornada de até 44 horas semanais, são previstos em lei (através de regulamentação especial) e registrados em carteira. As principais modalidades de contratação atípica presentes no país são: tempo parcial, prazo determinado, contrato temporário, contratos de safra e por obra certa, primeiro emprego, e os contratos do setor público (municipal, estadual e federal). De acordo com Krein (2006), apesar do avanço, essas formas de contratação atípica ainda apresentam pequena incidência no mercado de trabalho brasileiro, destacando-se como o mais utilizado o contrato temporário.

Já as relações de emprego disfarçada configuram uma irregularidade na relação entre empregador e trabalhador, pois este não é contratado como um assalariado normal, mas sim através de outros formatos como pessoa jurídica, autônomo, estagiário, cooperado etc. Estes subterfúgios visam o não pagamento dos encargos trabalhistas e previdenciários e os direitos gerais dos contratos via CLT. Nota-se que estas modalidades de contratação ocorrem tanto em setores mais modernos e que exigem maior qualificação, quanto em atividades mais gerais. E o crescimento de sua utilização só não foi mais intenso devido à ação das instituições públicas no sentido de denunciar práticas ilegais e combater a ação de falsas cooperativas.

Por último, ressalta-se o crescimento significativo da prática da terceirização no país, a qual inclusive foi recentemente regulamentada pela Lei nº 13.429/2017. Esta prática está associada com a busca das empresas por redução de custos e, conseqüentemente, com a precarização do trabalho.

#### **4. Contratação flexível no setor saúde**

O trabalho no setor saúde não escapou do processo de desregulamentação do mercado de trabalho que teve início nos anos de 1990 e continuou nos anos 2000. Mesmo apresentando melhores perfis ocupacionais em relação às outras categoriais profissionais,

como pode ser verificado pelo elevado índice de formalização do setor no final da década de 90 (72%), há uma tendência clara de flexibilização dos contratos de trabalho dos profissionais da área de saúde. Trata-se da manifestação de contratos atípicos que, apesar de amparados em lei, oferecem pouca ou nenhuma proteção social (SILVA, 2006).

Uma questão importante é o impacto da tendência de municipalização da oferta dos serviços de saúde sobre a qualidade dos empregos ofertados. Há um aumento da participação do emprego público, que é puxado pela esfera municipal, visto que na esfera federal ocorre um enxugamento do quadro de trabalhadores. No entanto, esse aumento do emprego público é acompanhado por uma maior diversificação dos vínculos de trabalho. Ao invés de se submeterem à realização de concursos públicos e serem efetivados como servidores estatutários, os profissionais de saúde são, com frequência, contratados pelo setor público através das regras da CLT ou até mesmo por vias atípicas, como os contratos temporários e por prazo determinado (DEDECCA *et. al.*, 2005 *apud* SILVA, 2006).

A prática da terceirização dos contratos de trabalho também se tornou comum, em uma evidente tentativa de desonerar as instituições contratantes dos encargos sociais e fiscais. No setor público, destacam-se os convênios com as empresas privadas, Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP) e Organizações Sociais (OS), além da atuação das Fundações de Apoio e da gestão de consórcios municipais de saúde através de entidades privadas não-lucrativas (SILVA, 2006).

As cooperativas de profissionais de saúde também aparecem como uma prática crescente para a contratação de profissionais, tanto no setor público quanto no setor privado. Os trabalhadores associados não possuem vínculo empregatício e, portanto, estão excluídos de direitos fundamentais como férias, décimo terceiro salário e previdência social. Além disso, estão sujeitos a jornadas de trabalho mais extensas com rendimentos médios inferiores (CARDOSO JR., 2001 *apud* Silva 2006).

Portanto, de acordo com DEDECCA *et. al.*, 2005 *apud* SILVA, 2006, é possível afirmar que mesmo gozando de certas especificidades em relação ao mercado de trabalho em geral (como elevado índice de formalização e não redução do assalariamento), a geração de ocupações do setor saúde tem sido caracterizada pela proliferação de diversos vínculos de trabalho que não seguem as regras da CLT. Este cenário tem contribuído para uma oferta de empregos com menor cobertura de direitos, para uma maior facilidade de

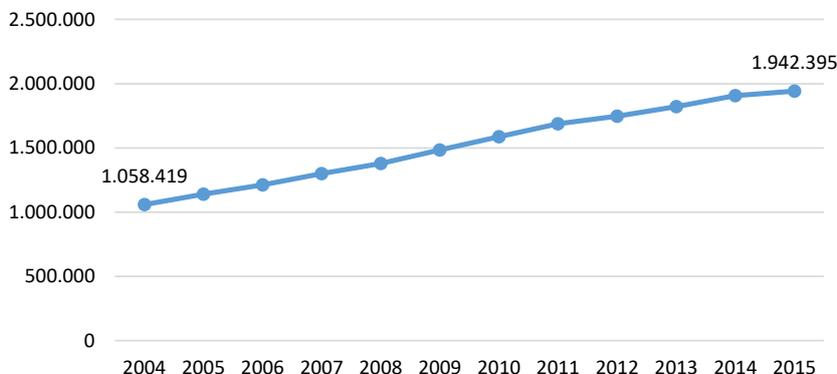
demissões ou rompimento de contratos e também para o aumento do número de vínculos empregatícios para o mesmo trabalhador.

## **5. As formas de contratação no emprego formal dos profissionais de saúde no Brasil entre 2004 e 2015**

A partir do estudo realizado pela Câmara de Regulação do Trabalho em Saúde/Ministério da Saúde em 2006, foi possível identificar as 14 profissões de nível superior consideradas da área de saúde segundo definição do Conselho Nacional de Saúde (Resolução nº 287, de 8/10/98): Assistência Social; Biologia; Biomedicina; Educação Física; Enfermagem; Farmácia; Fisioterapia; Fonoaudiologia; Medicina; Medicina Veterinária; Nutrição; Odontologia; Psicologia; e Terapia Ocupacional. A essas 14 ocupações de nível superior, foram acrescentados os técnicos e auxiliares de enfermagem, para chegar-se no conjunto de profissionais de saúde que serão analisados nessa seção do presente estudo. As categorias profissionais relacionadas à área de saúde foram definidas a partir dos registros de ocupações presentes na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), onde serão analisados apenas seus vínculos formais de acordo com a RAIS.

Os dados da RAIS indicavam a existência de um pouco mais de um milhão de vínculos formais de profissionais de saúde em 2004. É importante ressaltar que o trabalhador da saúde pode e, em geral, apresenta mais de um vínculo de trabalho. Houve um crescimento expressivo de 84% no número de vínculos dos trabalhadores da saúde entre 2004 e 2015, chegando a 1,9 milhão em 2015.

**Gráfico 1 - Número de vínculos formais dos profissionais da área de Saúde. Brasil, 2004-2015**



Dentre os profissionais da saúde, destaca-se que cerca de 45% eram técnicos e auxiliares de enfermagem e que os profissionais de nível superior respondiam pelos outros 55%, o que correspondia a cerca de 540 mil vínculos em 2004. Se comparado os dados disponíveis no estudo realizado pela Câmara de Regulação do Trabalho em Saúde /Ministério da Saúde em 2006, que apontam mais de 1,1 milhão de inscritos nos respectivos conselhos profissionais em 2004 e número de vínculos da RAIS, que mostram apenas pouco mais de 540 mil vínculos de trabalho formais assalariados no mesmo ano, é possível observar a distância entre os dois dados (BRASIL, 2006). Tal fato reforça a hipótese de que uma parcela significativa de trabalhadores da área de saúde situa-se fora da relação salarial típica, entrando no mercado de trabalho como conta própria, autônomo “liberal”, autônomo cooperado, autônomos contratados para prestação de serviços, sociedades civis de profissões regulamentadas, profissionais “irregulares” e alternativos etc.

Entre os vínculos com carteira assinada, ressalta-se uma expansão anual de 5,7% entre 2004 e 2015, bem acima da média do mercado de trabalho formal no mesmo período de 3,9% a.a. Entre as profissões que apresentaram maior geração de vínculos formais nesse período, destacam-se os enfermeiros, fonoaudiólogos, fisioterapeutas e nutricionistas. Observa-se que os técnicos e auxiliares de enfermagem, que respondiam por 48,4% dos vínculos formais em 2004, perderam participação nesse período, mas ainda representavam 45,0% dos profissionais da saúde em 2015, com mais de 870 mil vínculos. Já os médicos, que eram a segunda maior categoria em 2004, diminuíram seu peso

relativo entre os profissionais da saúde ao longo nos anos 2000 devido a um baixo incremento no período, de apenas 2,4% ao ano. Os enfermeiros já correspondiam por 14,3% dos vínculos formais em 2015. Em 2015, as três principais ocupações do setor formal continuam sendo as de médicos, enfermeiros e técnicos de enfermagem, com 73,1% dos vínculos de trabalho com carteira assinada entre os profissionais de saúde (Tabela 1).

**Tabela 1 - Número de vínculos formais dos profissionais da área de Saúde. Brasil, 2004/2015**

Código CBO 2002	Descrição CBO 2002	Ano		Distribuição (%)		Taxa de cresc. anual (% a.a.)
		2004	2015	2004	2015	
2211	BIÓLOGOS E AFINS	10.129	13.677	1,0	0,7	2,8
2212	BIOMÉDICOS	0	8.689	0,0	0,4	-
2231	MÉDICOS <sup>1</sup>	210.733	272.507	19,9	14,0	2,4
2232	CIRURGIOS-DENTISTAS	44.887	64.174	4,2	3,3	3,3
2233	VETERINARIOS E ZOOTECNISTAS	9.583	21.837	0,9	1,1	7,8
2234	FARMACÊUTICOS	58.825	122.007	5,6	6,3	6,9
2235	ENFERMEIROS DE NIVEL SUPERIOR E AFINS <sup>2</sup>	92.809	273.018	8,8	14,1	10,3
2236	FISIOTERAPEUTAS	17.868	50.791	1,7	2,6	10,0
2237	NUTRICIONISTAS	15.516	41.602	1,5	2,1	9,4
2238	FONOAUDIÓLOGOS	5.255	15.039	0,5	0,8	10,0
223905	TERAPEUTA OCUPACIONAL	0	7.066	0,0	0,4	-
2241	PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO FÍSICA	20.774	52.920	2,0	2,7	8,9
2515	PSICÓLOGOS E PSICANALISTAS	23.855	55.654	2,3	2,9	8,0
251605	ASSISTENTE SOCIAL	35.908	69.785	3,4	3,6	6,2
3222	TÉCNICOS E AUXILIARES DE ENFERMAGEM	512.277	873.629	48,4	45,0	5,0
	Total	1.058.419	1.942.395	100,0	100,0	5,7

Fonte: MT - RAIS.

Nota: 1 - A ocupação de médico pertencia a apenas uma família ocupacional até 2007 (2231), mas foi subdividida em três em seguida (2251 - médicos clínicos; 2252 - médicos em especialidades cirúrgicas; 2253 - médicos em medicina diagnóstica e terapêutica). Os dados a partir de 2008 representam a soma dessas três últimas ocupações. 2 - Excluindo os perfusionistas.

Em termos de formas de contratação (Tabela 2), observa-se que a grande maioria dos vínculos formais dos profissionais de saúde ainda é por contratos por tempo indeterminado. Todavia, entre 2004 e 2015, houve um crescimento expressivo de 11,2% ao ano dos contratos flexíveis (por prazo determinado, avulso, temporário, aprendiz e contrato por lei estadual ou municipal). Esse movimento corrobora o que foi constatado pela literatura e indica que apesar de serem minoritárias no volume total de emprego, essas novas categorias passaram a ter papel significativo nos fluxos de mobilidade e acarretaram aumento da instabilidade do emprego.

**Tabela 2 - Formas de contratação dos vínculos formais dos profissionais da área de Saúde.  
Brasil, 2004/2015**

Descrição	Ano		Distribuição (%)		Taxa de cresc.
	2004	2015	2004	2015	
Contrato por tempo indeterminado	1.039.889	1.883.054	98,2	96,9	5,5
Contrato flexível	18.530	59.341	1,8	3,1	11,2
Total	1.058.419	1.942.395	100,0	100,0	5,7

Fonte: MT - RAIS.

Ao longo dos anos 2000, os vínculos formais dos profissionais de saúde selecionados deixaram ter de ser em sua maioria do setor público, (52,4% desses vínculos eram públicos em 2004 contra 45,8% em 2015). Ao longo desse período, os vínculos formais desses profissionais no setor privado ampliaram-se a uma taxa média anual de 6,9%, fazendo com que em 2015 esse setor já representasse 54,6% desses vínculos formais. Esse crescimento dos vínculos formais no setor privado ocorreu, sobretudo, nas empresas privadas e entidades sem fins lucrativos. Já no setor público destaca-se o incremento dos vínculos formais nas entidades empresas estatais (empresas públicas e sociedades mistas) e a grande responsabilização dos municípios pela empregabilidade destes profissionais, que já respondiam por 29,2% dos vínculos dos profissionais de saúde em 2015 (Tabela 3).

Em termos de forma de contratação, verifica-se o forte crescimento dos contratos flexíveis nos setores público federal e municipal e nas, empresas estatais e municipal. O setor privado também vem ampliando a flexibilização dos contratos ao longo dos anos 2000, como é possível ver a partir dos dados de taxa de crescimento anual dos vínculos formais entre 2004 e 2015 disponíveis na Tabela 3.

**Tabela 3 - Distribuição dos vínculos formais entre os profissionais da saúde por forma de contratação e natureza jurídica.  
Brasil, 2004/2015**

Natureza Jurídica	Taxa de cresc. anual (% a.a.) - 2004/2015			Distribuição (%) em 2015		
	Contrato Indeterminado	Contrato flexível	Total	Contrato Indeterminado	Contrato flexível	Total
Setor Público Federal	0,9	62,3	1,2	3,3	0,1	3,4
Setor Público Estadual	1,7	-3,3	1,6	11,0	0,2	11,2
Setor Público Municipal	5,4	15,1	5,9	27,2	2,0	29,2
Setor Público - Outros <sup>1</sup>	-	-	-	0,5	0,1	0,6
Entidade Empresa Estatal	9,2	25,1	9,3	1,4	0,0	1,4
Entidade Empresa Privada	6,9	8,0	6,9	25,8	0,3	26,1
Entidades sem Fins Lucrativos	6,9	8,7	6,9	27,6	0,3	27,9
Pessoa Física e outras Organizações Legais	4,7	10,9	4,7	0,2	0,0	0,3
Total	5,5	11,2	5,7	96,9	3,1	100,0

Fonte: MT - RAIS.

Nota: 1 - Fundo Público, Associação Pública e Consórcio Público de Direito Privado.

O movimento de maior pressão sobre as esferas municipais também pode ser observado através do incremento dos vínculos por contrato de Lei Municipal, que se ampliaram em média 30,5% ao ano entre os profissionais da saúde no período de 2004 a 2015. Ressalta-se também a expansão de 15,2% ao ano nos contratos por prazo ou tempo determinado, apesar de só representarem 0,3% dos vínculos desses profissionais em 2015. Observa-se também o incremento dos contratos via CLT (6,6% a.a.), puxados pelo crescimento dos celetista com prazo indeterminado. Já os contratos de estatutários cresceram apenas 4,2% a.a., abaixo da ampliação dos vínculos formais dessas ocupações de 5,7% ao ano, entre 2004 e 2015 (**Tabela 4**).

Contudo, apesar da forte expansão dos contratos por Lei Municipal, o trabalho celetista continua representando mais da metade dos tipos de vínculos dos profissionais de saúde analisados. Em 2004, 54,2% dos vínculos correspondiam à CLT e 44,7% eram estatutários. Em 2015, com o crescimento de outros tipos de vínculos, inclusive de celetistas por prazo indeterminado, a participação dos celetistas amplia-se para 59,4%, enquanto a dos estatutários reduz-se para 38,6%. Ressalta-se, ainda, importantes diferenças entre os tipos de vínculos por ocupação, com os estatutários sendo maioria entre os médicos, dentistas, veterinários e zootecnistas, assistentes sociais e psicólogos; enquanto os vínculos celetistas eram predominantes entre os profissionais de educação física, biomédicos, farmacêuticos, nutricionistas, fonoaudiólogos, fisioterapeutas, técnicos de enfermagem, biólogos, enfermeiros e terapeutas ocupacionais (**Tabela 5**).

Reafirma-se, assim, a grande heterogeneidade das formas de contratação entre os profissionais da saúde, com destaque para a tendência à maior responsabilização dos municípios pela empregabilidade destes profissionais e à maior utilização de contratos via CLT, mesmo pelo setor público.

**Tabela 4 - Taxa de crescimento anual dos vínculos formais nas ocupações de nível superior da área de Saúde por tipo de vínculo. Brasil, 2004/2015**

(% a.a.)

CBO 2002 Código	CBO 2002 Descrição	CLT			Estatutário				Tempo- rário <sup>2</sup>	Contrato Lei Estadual	Contrato Lei Municipal	Contrato por Prazo/Tempo Determinado	Outros <sup>3</sup>	Total
		Total	CLT Indeter- minado	CLT Deter- minado <sup>1</sup>	Total	Estatutári o RJU	Estatutári o RGPS	Estatutári o não Efetivo						
2211	BIÓLOGOS E AFINS	2,3	2,3	3,5	2,6	2,7	18,8	-3,1	11,8	-11,5	64,6	19,4	10,5	2,8
2212	BIOMÉDICOS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2231	MÉDICOS <sup>4</sup>	3,7	3,8	2,1	1,3	0,9	13,3	0,4	-2,1	-7,7	23,5	12,4	2,3	2,4
2232	CIRURGIOS-DENTISTAS	1,9	1,8	5,0	3,6	2,5	18,1	2,4	-2,6	-7,6	27,7	14,4	12,1	3,3
2233	VETERINARIOS E ZOOTECNISTAS	5,2	5,2	3,6	10,2	10,2	23,5	2,7	-5,5	-10,0	37,9	5,7	6,5	7,8
2234	FARMACÊUTICOS	6,9	6,8	11,8	6,5	5,3	29,7	6,2	8,7	-0,2	34,8	20,2	6,5	6,9
2235	ENFERMEIROS DE NIVEL SUPERIOR E AFINS <sup>5</sup>	11,5	11,5	8,1	8,4	7,7	28,6	6,2	6,0	7,8	33,1	21,0	25,5	10,3
2236	FISIOTERAPEUTAS	10,4	10,4	9,7	8,5	6,9	27,1	8,6	9,3	-1,4	41,6	33,3	22,7	10,0
2237	NUTRICIONISTAS	9,7	9,7	13,1	8,2	6,0	31,1	12,1	1,0	7,2	54,8	27,7	12,5	9,4
2238	FONOAUDIÓLOGOS	9,9	9,9	6,8	9,8	7,7	23,1	15,7	6,9	18,8	37,7	22,6	-	10,0
223905	TERAPEUTA OCUPACIONAL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2241	PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO FÍSICA	9,5	9,4	14,8	5,0	4,7	19,0	1,6	-3,9	-100,0	56,2	4,6	7,3	8,9
2515	PSICÓLOGOS E PSICANALISTAS	7,0	7,0	10,1	8,3	6,9	23,9	9,8	12,2	7,3	43,7	18,6	12,5	8,0
251605	ASSISTENTE SOCIAL	5,1	5,1	5,4	6,4	5,3	24,2	6,1	13,4	11,9	51,6	20,6	14,7	6,2
3222	TÉCNICOS E AUXILIARES DE ENFERMAGEM	5,7	5,7	4,7	3,6	3,3	21,1	-1,1	3,4	-5,2	31,3	12,2	11,5	5,0
Total		6,6	6,6	5,4	4,2	3,6	20,9	1,8	3,2	-2,8	30,5	15,2	10,2	5,7

Fonte: MTPS - RAIS.

Nota: 1 - O contrato individual de trabalho poderá ser acordado por prazo determinado, ou seja, com vigência prefixada. O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando de: a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; b) de atividades empresariais de caráter transitório; e c) de contrato de experiência. (DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, Art. 443; Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/De15452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm)).

2 - O trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou à acréscimo extraordinário de serviços (LEI N.º 6.019, DE 3 DE JANEIRO DE 1974, Art. 2; Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIs/L6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIs/L6019.htm)).

3 - Avulso, Aprendiz e Diretos

4 - A ocupação de médico pertencia a apenas uma família ocupacional até 2007 (2231), mas foi subdividida em três em seguida (2251 - médicos clínicos; 2252 - médicos em especialidades cirúrgicas; 2253 - médicos em medicina diagnóstica e terapêutica). Os dados a partir de 2008 representam a soma dessas três últimas ocupações.

5 - Excluindo os perfusionistas.

**Tabela 5 - Distribuição dos vínculos formais dos profissionais da área de saúde por tipo de vínculo. Brasil, 2015**

(%)

CBO 2002 Código	CBO 2002 Descrição	CLT			Estatutário				Tempo- rário <sup>2</sup>	Contrato Lei Estadual	Contrato Lei Municipal	Contrato por Prazo/Tempo Determinado	Outros <sup>3</sup>	Total
		Total	CLT Indeter- minado	CLT Deter- minado <sup>1</sup>	Total	Estatutári o RJU	Estatutári o RGPS	Estatutári o não Efetivo						
2211	BIÓLOGOS E AFINS	60,2	59,7	0,5	35,7	30,7	2,4	2,6	0,1	0,1	3,5	0,4	0,0	100,0
2212	BIOMÉDICOS	89,6	89,2	0,4	9,2	6,3	1,5	1,4	0,1	0,0	0,9	0,2	0,0	100,0
2231	MÉDICOS <sup>3</sup>	38,4	37,2	1,2	57,8	47,0	3,5	7,3	0,2	0,3	2,8	0,5	0,0	100,0
2232	CIRURGIOS-DENTISTAS	27,5	26,7	0,8	69,1	51,9	10,1	7,2	0,2	0,1	2,7	0,4	0,0	100,0
2233	VETERINARIOS E ZOOTECNISTAS	42,5	42,2	0,3	56,5	49,4	4,6	2,5	0,0	0,0	0,8	0,2	0,0	100,0
2234	FARMACÊUTICOS	83,1	82,6	0,5	16,0	12,5	1,9	1,6	0,1	0,0	0,5	0,1	0,0	100,0
2235	ENFERMEIROS DE NIVEL SUPERIOR E AFINS <sup>4</sup>	59,2	58,5	0,6	37,8	29,0	4,0	4,8	0,3	0,4	1,8	0,5	0,0	100,0
2236	FISIOTERAPEUTAS	66,7	66,0	0,7	30,2	20,6	4,4	5,2	0,2	0,2	1,9	0,7	0,1	100,0
2237	NUTRICIONISTAS	69,5	68,7	0,7	28,2	19,8	4,2	4,3	0,2	0,1	1,5	0,5	0,0	100,0
2238	FONOAUDIÓLOGOS	61,3	60,7	0,7	36,4	25,7	5,2	5,5	0,2	0,1	1,6	0,3	0,1	100,0
223905	TERAPEUTA OCUPACIONAL	57,4	56,8	0,6	39,5	32,8	3,3	3,3	0,2	0,0	2,3	0,4	0,2	100,0
2241	PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO FÍSICA	88,4	87,1	1,3	10,9	8,1	1,3	1,5	0,1	0,0	0,5	0,1	0,0	100,0
2515	PSICÓLOGOS E PSICANALISTAS	45,0	44,2	0,8	51,2	37,6	6,4	7,2	0,3	0,3	2,7	0,5	0,0	100,0
251605	ASSISTENTE SOCIAL	39,5	38,8	0,7	56,1	41,6	6,3	8,2	0,3	0,3	3,2	0,5	0,0	100,0
3222	TÉCNICOS E AUXILIARES DE ENFERMAGEM	65,1	64,5	0,5	33,3	26,4	3,7	3,2	0,2	0,1	1,1	0,2	0,0	100,0
Total		59,4	58,7	0,7	38,2	29,9	3,9	4,4	0,2	0,2	1,6	0,3	0,0	100,0

Fonte: MTPS - RAIS.

Nota: 1 - O contrato individual de trabalho poderá ser acordado por prazo determinado, ou seja, com vigência prefixada. O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando de: a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; b) de atividades empresariais de caráter transitório; e c) de contrato de experiência. (DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, Art. 443; Disponível em:

2 - O trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou à acréscimo extraordinário de serviços (LEI Nº 6.019, DE 3 DE JANEIRO DE 1974, Art. 2; Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIs/L6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIs/L6019.htm)).

3 - Avulso, Aprendiz e Diretos

4 - A ocupação de médico pertencia a apenas uma família ocupacional até 2007 (2231), mas foi subdividida em três em seguida (2251 - médicos clínicos; 2252 - médicos em especialidades cirúrgicas; 2253 - médicos em medicina diagnóstica e terapêutica). Os dados a partir de 2008 representam a soma dessas três últimas ocupações.

5 - Excluindo os perfusionistas.

## **6. Considerações finais**

Após as transformações constatadas nos postos de trabalho entre os profissionais da área de saúde nos anos 1990, (jornadas de trabalho extensas, vínculos de trabalho precários, queda nas remunerações e outras formas de flexibilização do trabalho), observam-se novas influências sobre o setor a partir dos anos 2000, com a reorganização do mercado de trabalho nacional e uma expressiva ampliação do número de vínculos formais de emprego na saúde. Ressalta-se, ainda, a expansão da oferta dos serviços de saúde nesse período, principalmente no setor privado, mas também no setor público. Esse movimento reflete tanto o crescimento da prestação de serviços na saúde suplementar quanto a maior contratação de serviços de saúde privados pelo setor público. Essa expansão foi tão significativa que foi possível observar o setor privado ultrapassando o público e tornando-se o principal empregador entre os profissionais da saúde em 2015.

Em termos de formas de contratação, constata-se a maior presença dos vínculos formais por contratos por tempo indeterminado entre os profissionais de saúde, mas, entre 2004 e 2015, os contratos flexíveis cresceram a taxas expressivas. Verifica-se também um forte incremento dos contratos flexíveis nos setores federal e municipal, e nas empresas estatais. O setor privado também vem ampliando a flexibilização dos contratos ao longo dos anos 2000. Observa-se, ainda, a tendência à maior responsabilização dos municípios pela empregabilidade destes profissionais, com aumento das formas de contratos flexíveis, como a utilização de contrato por lei Municipal, e a maior utilização de contratos via CLT, mesmo pelo setor público.

Diante da organização do mercado de trabalho e da expansão do emprego formal no país, presencia-se uma ampliação dos vínculos formais entre os profissionais da saúde, mas com aumento da heterogeneidade nas formas de contratação entre as ocupações. Portanto, a flexibilização das formas de contratação na saúde perpetuou-se com tendência crescente ao longo nos anos 2000.

## Referências

BRASIL: MINISTÉRIO DA SAÚDE - *Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde, Departamento de Gestão e da Regulação do Trabalho em Saúde. Câmara de regulação do trabalho em saúde*. Brasília: Ministério da Saúde, 2006.

CARDOSO JR, J. C. Crise e Desregulação do Trabalho no Brasil. *Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas*. Texto para Discussão nº 814. Brasília, agosto de 2001.

DEDECCA, C. *Racionalização econômica, emprego e relações de trabalho no capitalismo avançado*. Tese de Livre Docência. IE/UNICAMP. Campinas/SP, 1997.

DEDECCA, C. (coord.); ROSANDISKI, E.; GARCIA, C.H. *O setor saúde a e geração de emprego* (5º Relatório de Atividade). Campinas, 2005.

FREYSSINET, J. As trajetórias nacionais rumo à flexibilidade da relação salarial. A experiência Europeia. In: *Trabalho Flexível, Empregos Precários? Uma comparação Brasil, França, Japão*. Nadya Araújo Guimarães, Helena Hirata e Kurumi Sugita, organizadoras. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2009. pgs. 25-48.

SANTOS, A.; BIAVASCHI, M. *A terceirização no contexto da reconfiguração do capitalismo contemporâneo: a dinâmica da construção da Súmula 331 do TST*. Campinas, 2014. Disponível em: < [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/71081/001\\_santos\\_biavaschi.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/71081/001_santos_biavaschi.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em 15 de maio de 2015.

SILVA, L.M. *Organização e relações de trabalho no setor de serviços de saúde brasileiro*. Dissertação de Mestrado. IE/UNICAMP. Campinas/SP, 2006.

KREIN, J. Mudanças e tendências recentes na regulação do trabalho. In: In: DEDECCA, C.; PRONI, M. *Políticas públicas e trabalho: textos para estudo dirigido*. Campinas/SP. 2006.

KREIN, J. D.; CASTRO, B. *As formas flexíveis de contratação e a divisão sexual do trabalho*. Campinas, out. 2015. Disponível em: <<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/12084.pdf>>. Acesso em 30 de abril de 2017.

**ENTRE A PROTEÇÃO SOCIAL E A EMANCIPAÇÃO:  
Estratégias de Sobrevivência de Artesãs Rendeiras no Cariri Paraibano**

Carla Gisele Macedo S. M. Moraes  
Universidade Federal da Paraíba  
carla.gi.moraes@gmail.com

Esta comunicação apresenta resultados parciais de pesquisa de tese em desenvolvimento no Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal da Paraíba, sob a orientação do professor Dr. Roberto Vêras de Oliveira. Com o título provisório “Renascença Extraordinária: dinâmica social e produtiva em transformação no Cariri Paraibano”, estuda as transformações no contexto tradicional de produção da renda renascença da região do Cariri Ocidental Paraibano. O objetivo é apresentar os dispositivos utilizados pelas artesãs rendeiras para inserção no sistema de proteção social brasileiro, acionando e combinando diferentes estratégias para a obtenção de rendimentos e sobrevivência no adverso contexto do semiárido nordestino. Recorrendo a programas redistributivos de transferência de renda, remuneração por atividades laborais formais e informais, trabalho cooperativo e trabalho por conta própria, as artesãs combinam diferentes estratégias de sobrevivência na busca de independência financeira, assumindo longas e exaustivas jornadas de trabalho.

**Proteção Social: construção de um novo modelo**

A redução das desigualdades é o grande desafio das políticas públicas sociais no Brasil. Para alcançar este objetivo, o governo federal tem investido recursos no enfrentamento da pobreza extrema e na melhoria das condições de vida da população. O modelo de Estado de Bem Estar Social adotado pelo governo brasileiro reconhece uma "solidariedade abstrata e generalizada" (LAVALLE, 2003, p. 75) com a missão de estabelecer "um pacto que inclui a universalidade da proteção social na seguridade social" (SPOSATI, 2009, p. 15) e o reconhecimento mútuo como parte da mesma coletividade.

O modelo de pós-CF/88 inova na proteção social não contributiva baseada na solidariedade nacional; saúde como direito universal assegurado pelo Estado, constituindo um

Sistema Único para todos os cidadãos; e Assistência Social como política pública, com ações governamentais de combate à pobreza e à desigualdade de renda (ALMEIDA, 2012, p. 134).

Segundo Abranches (1993, p. 11), a história e a conjuntura definem o quadro de desequilíbrios sociais a ser corrigido, mas apenas a ordem política, perpassada por conflitos, contratos e relações de poder, define as direções da intervenção estatal. Desta forma, os contextos de aplicação do sistema são bastante conjunturais e heterogêneos e muitas são as formas de usufruto, por parte da população beneficiada. Verificaremos, a seguir, como este sistema, aliado às atividades econômicas locais, repercute na realidade de artesãs rendeiras da região do Cariri Paraibano.

### **A delicadeza da renascença na aridez do Cariri Paraibano**

O Cariri é uma Mesorregião da Paraíba com 29 municípios, ocupada a partir do século dezoito com pecuária extensiva e expressivo comércio, surgido nos caminhos de passagem de tropeiros. Caracteriza-se por clima semiárido, solos rasos e pedregosos, altas temperaturas, chuvas escassas e cursos d'água com regime de escoamento intermitente. Região com baixa densidade demográfica, concentra cerca de 70% da população na zona rural, desenvolvendo agricultura de subsistência e agricultura familiar em minifúndios (IBGE, 2014).

A produção de renda renascença ocupa cerca de quatro mil mulheres (o que representa 20% da população feminina local) em oito municípios: Camalaú, Congo, Monteiro, Prata, São João do Tigre, São Sebastião do Umbuzeiro, Sumé e Zabelê.

A renascença é um artesanato feito a mão a partir de um desenho-base preenchido por cordões de algodão (lacês) e pontos bordados com linha, constituindo uma trama autoestruturada independente de suporte. Tem sua provável origem na Europa, no século dezesseis, onde era usada pela realeza como artigo de luxo e traço de distinção social. Seu ensino se popularizou sobretudo entre mulheres em escolas especializadas, na corte de países europeus, nos conventos e em publicações impressas. Foi difundida no território brasileiro, inicialmente em enxovais e posteriormente na vestimenta e artigos de uso cotidiano.

Apesar de envolver grande parte da população, a agricultura oferece pouca lucratividade devido à pobreza do solo, sazonalidade da produção, incerteza do clima e carência de recursos hídricos. Alguns empreendimentos industriais nos quais se depositava a promessa de desenvolvimento econômico (beneficiamento do algodão e da fibra do caruá) fracassaram e foram descontinuados. Projetos de desenvolvimento com apoio governamental são sazonais,

trazendo emprego por curtos períodos e sujeitando a população à condição de fragilidade socioeconômica e dependência de programas assistenciais e de transferência de renda, que buscam garantir uma renda mínima no enfrentamento da pobreza e diminuição das desigualdades.

No contexto produtivo local, o trabalho na lavoura envolve todos os membros da família, produzindo, no núcleo familiar camponês, lógicas de produção e reprodução social intrincadas, que se confundem e interpenetram. Numa região próxima de centros comerciais importantes, como Pesqueira, Poção, Caruaru (Pernambuco) e Monteiro (Paraíba), se fortaleceu, desde sua ocupação territorial, a “cultura do gado”. Inicialmente, em virtude das fazendas de gado bovino que se instalaram na região estimulando o comércio de reses, carnes e peles; depois, pelo conseqüente desenvolvimento de um universo cultural, produtivo e simbólico referido ao gado, ao couro e ao vaqueiro.

Os trabalhadores rurais, considerados "segurados especiais", retiram da terra o seu sustento, mas os rendimentos da lavoura são incertos e o trabalhador só recebe os benefícios previdenciários com a aposentadoria por idade, ainda que não tenha sido contribuinte do INSS durante a vida.

As condições climáticas não são, no Cariri da Paraíba, “a grande causa do processo de empobrecimento” da família que reside na zona rural, mas apenas evidenciam sua fragilidade. A situação socioeconômica subalterna das famílias rurais decorre do predomínio do latifúndio destinado à pecuária extensiva, diminuição dos postos de trabalho e redução dos minifúndios (DUQUÉ, 1985, p. 189). Frente à necessidade de subsistência na seca, as famílias buscaram formas alternativas de sustento não dependentes do clima, da agricultura de pequeno porte, da pequena propriedade ou do trabalho contratado por fazendeiros. Foram, portanto, fatores geográficos, econômicos e sociais que tornaram a inserção social da renda renascença na Paraíba possível, e para além do possível, atraente.

Numa situação-limite, aflorou e ganhou força o artesanato, fazendo surgir na paisagem terrosa do Cariri a renascença alva e delicada. Vaqueiro e rendeira compõem um panorama plural, no qual encontra lugar um artefato da realeza europeia recriado e produzido nas redes de relações familiares e em outras conexões (comerciais, migratórias, sociais) que se reproduzem no Nordeste do Brasil, ressignificando a economia local. As artesãs do Cariri protagonizam a vivência da reprodução social de uma prática que lhes garante inserção no

mercado de trabalho, contrabalançando as dimensões da mercantilização, da proteção social e da emancipação (FRASER, 2011).

A mulher do Cariri se revela em múltiplas funções. Dona de casa, cuida do espaço doméstico, alimentação, criação dos filhos (e eventualmente dos netos); trabalha na agricultura, criação de porcos, caprinos e/ou galinhas; e no seu "tempo livre" se dedica à renascença. Em alguns contextos, sobretudo na zona urbana, também se dedica aos estudos e ao trabalho remunerado como doméstica, auxiliar de serviços gerais ou professora. Utiliza várias estratégias para sua inserção (formal e/ou informal) no mercado de trabalho e nas políticas de proteção social, resultantes da combinação de múltiplas atividades e de sua dupla ou tripla jornada.

### **Em múltiplas atividades, o desejo de emancipação**

O interesse pela renascença passa pela vivência cotidiana da criança, observando sua mãe render, reavivando e absorvendo diariamente a imagem da mulher rendeira, dividida entre a casa e a renascença. No espaço doméstico não há limite entre trabalho e reprodução social. Algumas mulheres cultivaram a crença de que seria uma tarefa mais “leve” e “limpa” que outras disponíveis na região, como agricultura. A renascença poderia ser feita em casa, perto da família, sem exposição ao sol e sem esforço físico (SILVA, 2013, p. 130).

Mas a realidade local aponta um quadro diferenciado, de trabalho exaustivo na agricultura e caprinocultura, configurando uma jornada dupla, na qual renascença ocupa lugar secundário. Mesmo a dedicação exclusiva à renascença ocorre em exaustivas jornadas de trabalho, que podem chegar a 18 horas diárias (FERREIRA, 2010, p. 98).

Na realidade no Cariri, família, domicílio e trabalho são dimensões indissociáveis, sendo a família o núcleo principal da dinâmica social e econômica. A unidade doméstica e a unidade de produção se confundem e se arranjam no espaço de moradia da mulher caririzeira, que converte a casa em local de múltiplas funções: educação, socialização, consumo, lazer e trabalho. Por não ser a principal fonte de sustento, é praticada na informalidade.

As artesãs prestam serviços por tarefas realizadas, sem vinculação a assalariamento formal, mas em regimes de subcontratação, remuneradas pelos “novelos desenrolados” (entre 25 e 45 reais). Os acordos firmados entre contratadores e rendeiras estabelecem prazos, materiais, desenhos, cores e pontos a serem executados. A produção de renascença é, portanto, uma atividade não-formalizada, não-regulada, insalubre, mal remunerada e precária.

A atuação dos contratadores é ambígua: ao mesmo tempo predatória e atraente, perversa mas necessária. Neste quadro de dependência econômica, é constantemente realimentada a relação de poder dos contratadores e a rendeira se distancia da emancipação desejada, reproduzindo lógicas de dominação, opressão e violência simbólica, porque já naturalizadas e incorporadas ao contexto social.

O mercado de trabalho formal e o sistema de seguridade social brasileiro não contemplam o grande contingente de trabalhadores informais. Esta parcela da população trabalha em condições precárias, sem garantias trabalhistas, sujeitando-se a baixas remunerações e contratos de trabalho informais e injustos. A "inexistência" enquanto trabalhadoras as invisibiliza de fato e de direito, as distanciando também dos direitos assegurados pela previdência social, como auxílio-doença, salário-família, salário-maternidade, férias remuneradas, entre outros.

Algumas recentes iniciativas do governo, Sebrae e ONGs buscam minimizar a desvalorização da renascença, diminuir a distância entre rendeira e mercado consumidor e garantir espaços de autonomia e empoderamento das artesãs. As principais iniciativas são: Programa de Artesanato da Paraíba (Governo da Paraíba); Projeto Renda Renascença (Sebrae); Projeto Rendas do Cariri (Coletivo Parai'wa e Sebrae); Projeto Mulheres Produzindo Saberes e Gerando Renda (Cunhã Coletivo Feminista com apoio da Petrobras); reconhecimento da produção de renascença com o Selo de Indicação Geográfica junto ao Instituto Nacional de Propriedade Industrial (INPI) (Conarenda e Sebrae).

O Sebrae é o mediador e executor do Programa de Artesanato, que impeliu as artesãs à formalização das atividades constituindo organizações autogeridas.

Aliada ao cadastramento do artesão no SICAB (Sistema de Cadastramento do Artesanato Brasileiro) ou à formalização como Microempreendedor Individual (MEI), a integração da rendeira a uma associação viabiliza sua participação em reuniões, conselhos gestores e eventos do Sebrae. Mas a sustentabilidade dos empreendimentos solidários é ameaçada por conflitos, dificuldades de gestão e problemas financeiros.

Os novos meios de formalização profissional poderiam melhorar a condição social das artesãs, mas os instrumentos da política são insuficientes para garantir o acesso a bens e serviços. De um lado, cursos de capacitação promovidos pelo Sebrae, cadastro no SICAB e Carteira do Artesão não solucionam o problema do trabalho informal, pois são dispositivos sem validade para o Ministério do Trabalho e não garantem direitos trabalhistas. De outro, o

caminho do autoempreendedorismo, que levaria a artesã ao trabalho formal, se mostra infrutífero, pois seus poucos rendimentos mensais suprem necessidades básicas de sobrevivência e não podem ser investidos no pagamento de impostos.

Há também o receio de que a formalização como MEI acarrete a perda de benefícios sociais (aposentadoria especial, Benefício da Prestação Continuada ou Bolsa Família). Percebe-se, por fim, a forte crença de que o Bolsa Família criaria uma acomodação e "preguiça", estimulando a saída das rendeiras do mercado de trabalho.

O Bolsa Família é garantia, não apenas da diminuição das desigualdades sociais, mas também da inserção das famílias numa rede de serviços e benefícios, como manutenção das crianças na escola, atendimento em postos de saúde e assistência social a pessoas em situação de risco e vulnerabilidade social. É um instrumento do governo brasileiro para alcançar um "patamar mínimo de bem estar" e de combate à pobreza multidimensional (1993, p. 13), possibilitando acesso mínimo a bens e serviços, redução das desigualdades e compensação aos custos perversos da acumulação capitalista. Parece que há, no discurso propagado acerca do Bolsa Família, uma compreensão equivocada de seu alcance e objetivos principais, gerando distorções.

Como nos lembra Abranches (1993), as políticas sociais geram controvérsias e suscitam oposição ideológica ou substantiva, sobretudo pelo seu caráter redistributivo. Há, na formulação da política, divergências acerca das necessidades a serem providas pelo Estado e em que condições, já que sempre há razoáveis diferenças na avaliação do que é justo e razoável. A política de transferência de renda, não contributiva, redistributiva e unilateral, atende a uma lógica diferenciada da lógica do mercado, que trabalha com trocas recíprocas, e aí estão algumas das razões que explicam a intolerância ou rejeição à sua execução.

Mas, na mesma realidade, há percepções do Programa como uma "bênção" para as mulheres e famílias que trabalham sem cessar, combinando estratégias várias de sobrevivência. A pesquisa revelou que no Cariri, o recebimento do Bolsa Família não é condição para a descontinuidade da atividade de render, mas contribui para a garantia de dignidade da mulher e da família que sobrevivem do trabalho com a renascença.

### **Estratégias de sobrevivência, entre a proteção social e a emancipação**

Observando as formas de ação e organização das rendeiras paraibanas, se percebe uma tendência à combinação de várias formas de trabalho, já que as atividades isoladamente não

garantem condições mínimas de sobrevivência do núcleo familiar. A rendeira recorre a vários dispositivos, aproximando-se do que Rosenfield identifica como “estratégias de combinação de adaptação e resistência”. Esta forma de ação

[...] reproduz algumas normas de desigualdade pelo trabalho e desafia outras. A estratégia consiste em penetrar pelas franjas do mercado de trabalho (*hustling*), construindo inserções complexas, sobrepostas, que, combinadas, configuram formas não canônicas de inserção pelo trabalho. (2014, p. 10)

Num exercício comparativo, utilizo os tipos propostos por Rosenfield (2014, p. 10): estratégias de aquiescência, estratégias de resistência e abandono às normas e estratégias de combinação de adaptação e resistência, para caracterizar a pluralidade de formas de ação e trabalho identificadas na realidade das rendeiras paraibanas.

Muitas artesãs trabalham por conta própria em casa, comercializando na feira livre ou atendendo a encomendas de particulares, situando-se fora das formas associativas. São donas de casa e passam seus dias gerenciando a vida social no espaço doméstico, limpeza da casa, alimentação e educação dos filhos, pequenas criações de galinhas e porcos, e executando renascença de forma intermitente, nos períodos de interrupção das demais atividades. Reproduzem a estratégia de resistência/negação à normas, buscando alternativas fora do sistema constituído por governo e Sebrae para o trabalho com a renascença. Sua atuação é separada de direitos, pois não há formalização, não há contrato de trabalho, não há empregador.

Outras rendeiras aderem à participação nas associações de artesãs, assumindo contratos com clientes externos. Negociam com contratadoras e atravessadoras, oferecendo serviços remunerados conforme o número de novelas desenrolados ou peças encahadas no estoque. Situam sua forma de trabalho nas estratégias de combinação de adaptação e resistência, pois ao tempo que praticam velhas formas de trabalho, já consolidadas e socialmente aceitas, aderem a novos dispositivos de ação social e trabalham informalmente por conta própria.

Há ainda as rendeiras que se formalizam como microempreendedoras individuais a fim de garantirem, a longo prazo, o benefício da aposentadoria pelo INSS, numa estratégia de aquiescência às normas. Se não é possível ter acesso ao benefício como Pessoa Física, seu ingresso é viabilizado como Empresa. Esta ocorrência é bastante rara no contexto estudado, talvez em virtude do pouco esclarecimento acerca dos dispositivos trabalhistas disponíveis e da pequena soma de recursos que podem investir na formalização de seus próprios negócios.

Há, por fim, a artesã que não se declara como tal e não formaliza sua atividade, a fim de ser contemplada pela aposentadoria como agricultora e/ou por receio de perder o Bolsa Família. Em muitas realidades, o Bolsa-Família é a principal fonte de sustento da família.

A mulher rendeira do Cariri é a combinação das várias alternativas de trabalho disponíveis, conforme as possibilidades e condições socioeconômicas. Em condição social adversa e precária, vincula aquiescência e resistência às condições de trabalho que lhes são impostas, na lavoura ou na renascença. Persegue benefícios sociais que atenuem sua condição de pobreza e garantam uma remuneração em complementaridade aos rendimentos do marido, ainda que garantidos apenas na velhice (aposentadoria como lavradora). E procuram mecanismos de inserção no mercado de trabalho como alternativa de formalização (professoras, trabalhadoras domésticas, auxiliares de serviços gerais, diaristas).

A condição de vida da mulher (e da família) caririzeira, resultante da combinação de várias estratégias envolvendo família, casa e trabalho, está melhor. O sistema de proteção social garante, em alguma medida, trabalho, aposentadoria e benefícios compensatórios, corretivos e redistributivos. No entanto, essas estratégias requerem um alto preço para sua consecução. Tanto no que se refere à responsabilidade do Estado de Bem Estar Social em executar e garantir a continuidade da política de proteção social, quanto no tocante à jornada dupla ou tripla da mulher rendeira que se desdobra entre suas múltiplas funções. A busca de uma vida digna requer sacrifícios diários, condições precárias e jornadas multiplicadas.

## Bibliografia

- ABRANCHES, Sérgio Henrique. Política Social e combate à pobreza: a teoria da prática. In: ABRANCHES, Sérgio Henrique; SANTOS, Wanderley Guilherme dos; COIMBRA, Marcos Antonio (orgs.). **Política social e combate à pobreza**. 3. ed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1993, p. 9-31.
- ALMEIDA, Mariana Eugenio. **Proteção social e desigualdade no Brasil**. Cadernos Gestão Pública e Cidadania, São Paulo, v. 17, n. 60, Jan./Jun. 2012, p. 129-147, ISSN 2236-5710.
- BADARÓ, Grácia Carvalho. Artefatos bordados e rendados. Do Oriente ao Ocidente e a chegada ao Novo Mundo. In: **Anais do Museu Histórico Nacional**, v. 32. Rio de Janeiro, 2000, p. 279-292.
- CAIXA Econômica Federal. **Bolsa Família** [online]. Disponível em: <<http://www.caixa.gov.br/programas-sociais/bolsa-familia/Paginas/default.aspx>>. Acesso em 10 ago. 2016.
- DUQUÉ, Ghislaine. Estrutura fundiária e pequena produção (um estudo de caso no Cariri paraibano). **Raízes**, Ano IV, nº. 4-5, 1985, p. 168-196.
- ESPING-ANDERSEN, Gosta. As três economias políticas do Welfare State (trad. Dinah da Abreu Azevedo). **Lua Nova**. n. 24, set 1991, p. 85-116.
- FECHINE, Ingrid Farias. **A construção cultural e identitária das rendeiras da Associação dos Artesãos de Monteiro (ASSOAM): entre o amor e a sobrevivência pela renda renascença**. Colóquio Internacional Paulo Freire. Recife, 2005, p.1-13.
- FERREIRA, Rafael de Farias. **Solidários ou capitalistas? O caráter dualista dos empreendimentos das mulheres rendeiras do Cariri paraibano**. Campina Grande: UFCG, 2010. Monografia (Especialização em Economia Solidária e Autogestão) - Universidade Federal de Campina Grande.
- FRASER, Nancy. Mercantilização, proteção social e emancipação: as ambivalências do feminismo na crise do capitalismo. **Revista Direito GV**. São Paulo, n. 7 (2), dez 2011, p. 617-634.
- IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia Estatística. **Portal Cidades** [online]. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/cidadesat/topwindow.htm?1>>. Acesso em 01 jul. 2016.
- LAVALLE, Adrián Gurza. Cidadania, igualdade e diferença. **Lua Nova**, n. 59, 2003, p. 75-93.
- NÓBREGA, Christus. **Renda renascença: uma memória de ofício paraibana**. João Pessoa: Sebrae-PB, 2005.
- POLANYI, Karl. **A grande transformação: as origens de nossa época**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011 [1ª ed. 1944].
- PORTAL DO INSS. **Aposentadoria por idade** [online]. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/servicos-ao-cidadao/todos-os-servicos/aposentadoria-por-idade/>>. Acesso em 10 ago. 2016.
- PORTAL DO INSS. **Benefício assistencial ao idoso e à pessoa com deficiência (BPC/LOAS)** [online]. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/servicos-ao-cidadao/todos-os-servicos/beneficio-assistencial-bpc-loas/>>. Acesso em 10 ago. 2016.
- ROSENFELD, Cinara L. Autoempendedorismo: forma emergente de inserção social pelo trabalho. **Anais do 38º Encontro Anual da Anpocs** [online], 2014. Disponível em:

<<http://www.scielo.br/pdf/rbcsoc/v30n89/0102-6909-rbcsoc-30-89-0115.pdf>>. Acesso em 10 ago. 2016.

ROSENFELD, Cinara L. **Trabalho decente e precarização** [online]. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ts/v23n1/v23n1a12.pdf>>. Acesso em 10 ago. 2016.

SANT'ANNA, Tatiana Fernandes; ALMEIDA, Liliane de Souza. As rendeiras de renascença da ASSOAM: um estudo de suas práticas sociais e letradas. **Ciências & Letras** [online]. Porto Alegre, n°. 54, 2013. p. 101-128. Disponível em: <<http://seer3.fapa.com.br/index.php/arquivos>>. Acesso em 28 ago. 2015.

SEBRAE. Sebrae-SP. **Comece certo: ateliê de artes ou artesanato**. São Paulo: Sebrae-SP, 2010. Disponível em: <[http://www.sebraesp.com.br/arquivos\\_site/biblioteca/ComeceCerto/Atelie\\_arte\\_artesanato.pdf](http://www.sebraesp.com.br/arquivos_site/biblioteca/ComeceCerto/Atelie_arte_artesanato.pdf)>. Acesso em 7 nov. 2014.

SILVA, Gezenildo Jacinto da. **Rendas que se tecem, vidas que se cruzam: tramas e vivências das rendeiras de renascença do Município de Pesqueira/PE (1934-1953)**. Recife: UFPE, 2013. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Pernambuco, Programa de Pós-graduação em História.

SPOSATI, Adaílza. **Modelo brasileiro de proteção social não contributiva: concepções fundantes**. In: *Concepção e gestão da proteção social não contributiva no Brasil*. Brasília: MDS/Unesco, 2009, p. 15-55.

## **CRISE DO CAPITAL E A TERCEIRIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Rafael Câmara Norat  
Advogado - OAB/PB e Mestrando em Serviço Social – UFPB  
[rafaelnorat@hotmail.com](mailto:rafaelnorat@hotmail.com)

Maria de Fátima Melo do Nascimento  
Professora da UFPB, Doutora em Serviço Social – PUC/SP  
[fatmelo@uol.com.br](mailto:fatmelo@uol.com.br)

### **RESUMO:**

Este artigo discute a maneira que as crises do capital levaram a uma nova reestruturação produtiva. A partir do esgotamento do modelo fordista nos 1970 ao surgimento do modelo japonês Toyotismo, bem como a urgência de adoção das concepções econômicas neoliberais o que acarretaram na flexibilização dos direitos conquistados pela classe trabalhadora e a intensificação da precarização do trabalho. Analisa as crises do capital e como essas crises mudaram o cenário econômico mundial e influencia ainda hoje as mutações nas relações de trabalho. Essa pesquisa pretende fazer a conexão a partir de um estudo dentro do contexto histórico entre crise do capital com a flexibilização dos processos de trabalho que derrocaram na terceirização. Relaciona a adoção da terceirização como mecanismo de precarização das relações de trabalho, através da intensa exploração dessa classe de trabalhadores, seja pela jornada excessiva de trabalho, seja pelo rebaixamento salarial ou pela perda de conquistas e de benefício. Discute a aprovação pela Câmara dos Deputados do PL 4.302/98 que libera a terceirização no Brasil para todas as atividades da empresa. Este trabalho utilizou como metodologia a pesquisa bibliográfica. Os resultados demonstraram que a terceirização vem avançando como prática a ser amplamente adotada nas relações de emprego, das quais os trabalhadores terceirizados estão desprovidos de diversas conquistas trabalhistas vivenciadas historicamente pela classe trabalhadora.

**Palavras-chave:** Crise do capital. Flexibilização dos processos de trabalho. Terceirização

## 1 INTRODUÇÃO

O capitalismo ao longo de sua história é marcado por crises cíclicas que são determinadas pela tendência decrescente da taxa de lucro. Essas crises trazem consigo mutações, notadamente nos modelos de produção e acumulação do capital. Dessa maneira afetando diretamente as relações de trabalho através de um processo de reestruturação, visando recuperar o seu ciclo reprodutivo.

A crise capitalista, para Antunes (2009), é a ruptura de um padrão de dominação de classe relativamente estável. Surge como uma crise econômica, que se expressa na queda da taxa de lucro. A sua essência, no entanto, é caracterizada pelo fracasso de um padrão de dominação estabelecido. Para o capital, a crise apenas pode encontrar sua determinação pela luta, mediante a afirmação da autoridade e por meio de uma difícil busca por novos padrões de dominação.

Destacaremos dentre as crises a de 1873, 1929 e 1974. O contexto histórico que cada uma dessas crises determinou para as sociedades capitalista e como repercutiu para o mundo do trabalho através das adoções de diferentes modelos de produção.

Será estudado a transição do período da fase keynesiana que surge como solução para os países ocidentais após a Segunda Guerra Mundial, que ficou denominado de *welfare state*, do qual houve grandes conquistas pela classe trabalhadora. E a chegada do período neoliberal implementado após a crise da década de 1970 do qual houve um esgotamento do padrão de acumulação taylorista/fordista.

A partir desse contexto pós-keynesiano, discutiremos a flexibilização dos processos de trabalho que resultou na desregulamentação dos direitos trabalhistas, no aumento da fragmentação no interior da classe trabalhadora, na precarização e terceirização da força humana de trabalho.

Será tratado no capítulo seguinte a terceirização. O contexto histórico de sua origem. Analisaremos a aprovação do PL 4.302/98 pela Câmara de Deputados que autoriza a terceirização para todas as atividades das empresas. A flexibilização passa a definir a conduta dos sujeitos como uma força exterior e natural, sem que esses sujeitos sejam capazes de reagir e reassumir o controle sobre os processos sociais.

## **2 A CRISE DO CAPITAL**

### **2.1 Crise estrutural e crise orgânica**

A crise do capital deve ser entendida em seu contexto histórico e é fundamental a compreensão de crise orgânica e crise estrutural do capital, pois para Mészáros (2002) Para uma crise ser estrutural, e não apenas conjuntural, esta crise não pode ser resolvida no foco que a provoca sem que não haja uma transformação desta estrutura que a criou. O autor reforça a distinção entre as crises conjunturais e estruturais, diferenciando-as pela impossibilidade das crises estruturais realimentarem o sistema, se remodelarem a partir de uma nova forma ainda nas bases do sistema capitalista. Isto, entretanto, não significa que as crises conjunturais possam se apresentar até mesmo de forma mais violenta que as crises estruturais.

Segundo Mészáros (2002) há quatro aspectos principais: o caráter universal, ou seja, não é restrita a um ramo da produção, ou necessariamente financeira; o intento genuinamente global, pois não abarca somente um número restrito de países; escala de tempo extensa e contínua em outras palavras permanente, e, por último, modo de desdobramento gradual em contrastes com as erupções e colapsos mais espetaculares e dramáticos do passado. De tal modo é estabelecido o panorama que qualificaria a crise como estrutural, com a impossibilidade de solução das “tempestades” dentro da atual estrutura do capitalismo.

Já o termo crise orgânica é utilizado para descrever uma crise específica de uma determinada época, nas palavras de Sewell:

Usamos esta descrição de crise orgânica do capitalismo de Trotsky muitas vezes para descrever a natureza da presente época. Isto não deve ser confundido, naturalmente, com o termo de Marx, a composição orgânica do capital, que se refere simplesmente às relações entre trabalho vivo e trabalho morto (a *ratio* entre capital constante e capital variável). A crise orgânica do capitalismo é uma descrição de uma profunda crise histórica que reflete a desintegração das contradições inerentes ao sistema, ou seja, um sistema em declínio terminal.  
(SEWELL, 2015)

Sewell (2015) enfatiza que mesmo alguns autores, que se reivindicam marxistas, enxergam as coisas em termos de ciclos econômicos e ciclos de lucro. Para esses autores, a explicação para a severidade da crise atual estaria enraizada nas debilidades e desequilíbrios

do auge anterior, e não porque o capitalismo alcançou os seus limites. Apesar de que houve uma imensa especulação no período anterior, isto não explica a essência da crise. Tal explicação é superficial e ignora a profunda natureza histórica desta crise do sistema capitalista.

Nesse sentido, não se pode acreditar que a solução de uma crise conjuntural estará resolvendo as contradições do capitalismo. A crise estrutural permanecerá, e seus influxos continuarão presentes na sociedade (Mészáros, 2011).

Sob o capitalismo, todo avanço contém dentro de si mesmo as origens de uma nova crise. De acordo com o pensamento Marx (1987), nestas crises, grande parte, não somente dos produtos existentes como também das forças produtivas previamente criadas, são periodicamente destruídas. “Nestas crises irrompe uma epidemia que, em todas as épocas anteriores, teria parecido um absurdo – a epidemia da superprodução”. Estas recessões são exclusivas ao sistema capitalista e contrastam com as crises de sub-produção das sociedades pré-capitalistas. (Farganis, 2016).

## **2.2 Contexto histórico**

O capitalismo é permeado por crises ao longo de sua história, algumas mais graves e profundas, outras conjunturais. De 1873 a 1896, o sistema capitalista viveu sua primeira grande crise, chamada de Grande Depressão, pois como afirma Polonyi (2000), com os cercamentos nos campos, muitos camponeses empobrecidos passaram a migrar para as cidades em busca de melhores condições de vida, assim contribuindo para a formação da classe operária na Grã-Bretanha.

A Grande Depressão Capitalista, no século XIX, caracterizou-se como uma crise resultante do desenvolvimento do sistema capitalista. Essa crise gerou uma desarmonia entre a superprodução de mercadorias nas indústrias e uma população de trabalhadores sem poder aquisitivo para consumir essas mercadorias. Essa desarmonia acarretou no aumento do desemprego entre os trabalhadores e da redução dos seus salários.

Por consequência da Grande Depressão Capitalista no século XIX, desenrolaram-se duas fundamentais implicações na economia dos países industrializados: a inicial foi à bancarrota das pequenas e médias empresas e a concentração do capital nas mãos de poucos capitalistas industriais. A outra implicação da depressão foi a procura de mercados

consumidores externos, isto é, fora do continente europeu, nos continentes ainda não industrializados, como a Ásia e a África.

Outra grande crise do capital que mudou o cenário econômico mundial foi a grande crise de 1929. Iniciou em razão de um grande desequilíbrio na economia dos Estados Unidos, ocasionando a quebra da Bolsa de Valores de Nova York. O colapso na economia americana prontamente se alastrou pelo mundo, uma vez que os Estados Unidos haviam se tornado o principal financiador dos países da Europa após a Primeira Guerra Mundial

A partir dos estudos sobre economia política, Marx desenvolveu uma concepção de crise econômica. De acordo com Marx (1983), a perspectiva da crise está na mutação da mercadoria, mas sua efetiva realização só se torna latente com a forma capitalista de acumulação, cuja aparência é o lucro monetário. Isso porque o processo que define o circuito do capital responde aos incentivos diferentes que o da simples obtenção de valores de uso. A figura do capitalista, para Marx, encerra o desejo de acumulação de capital e não de maximização de utilidade. E essa acumulação é submetida a uma taxa usual de lucro que perpetue o incentivo capitalista ao reinvestimento do excedente gerado no processo produtivo e realizado no processo de circulação.

O atributo fundamental que motivaria o capitalismo constantemente a desequilíbrios causadores de crises econômicas tem suas raízes no próprio fato de o sistema capitalista não ter uma natureza planejada para organizar a divisão social do trabalho e com isso impedir que as crises econômicas aconteçam (Marx, 1983).

Outras duas grandes crises que mudaram o contexto econômico mundial foram as crises de 1974 e a do ano 2008, que serão trabalhadas e contextualizadas no tópico seguinte.

### **2.3 Do *welfare state* ao neoliberalismo**

Após a segunda guerra mundial e diante das crises econômicas mundiais presenciadas nas primeiras décadas do século XX, como a já citada crise de 1929, demonstraram que a economia capitalista livre de qualquer controle ou regulamentação estatal gerava profundas desigualdades sociais. Essas desigualdades despertaram tensões e conflitos, capazes de ameaçar a estabilidade política.

Diante desse quadro político e econômico gerado pela crise de 1929, os principais países desenvolvidos do ocidente adotaram o *welfare state*, política econômica que teve sua origem no pensamento keynesiano e surgiu como resposta para o que se vivia na Europa.



Dentre as principais características adotadas foram a ampliação dos serviços assistenciais públicos, abrangendo as áreas de renda, habitação e previdência social, entre outras. Paralelamente à prestação de serviços sociais, o Estado do Bem-estar passou a intervir fortemente na área econômica, de modo a regulamentar praticamente todas as atividades produtivas a fim de assegurar a geração de riquezas materiais junto com a diminuição das desigualdades sociais.

O modelo do *welfare state* perdurou pela Europa até a outra crise do capital na década de setenta. O capitalismo em 1974 presenciou sua primeira e simultânea recessão mundial. Esta representou um ponto de viragem que marcou o fim da “Idade de Ouro” e o início de uma nova crise no capitalismo. Todas as velhas contradições vieram agora à superfície, produzindo uma crise de superprodução e de desemprego em massa em todos os lugares. Isto marcou o surgimento de uma nova crise orgânica que levantou barreiras ao desenvolvimento capitalista.

No final da década de setenta no governo Thatcher, temos o primeiro país ocidental publicamente pôr em prática o programa neoliberal. Tido como o pioneiro e o mais puro esse modelo inglês (Anderson, 1995).

As políticas neoliberais também foram implementadas na América Latina. Os países latino-americanos foram altamente incentivados pelo FMI e pelo Banco Mundial a tomar providências como corte nos gastos sociais, congelamento de salários, guardar dinheiro para pagar a dívida externa e as multinacionais.

No Brasil, essas práticas ocorrem nos governos de Sarney e Collor e alcança seu ápice com FHC com a imposição do Plano Real. Já na Argentina começou com Raul Alfonsín, um liberal que cria uma nova moeda (o Austral), com o intuito de congelar preços e salários. Posteriormente ele consolida com Carlos Menem e seu ministro Carvalho que privatiza as empresas, deste modo faz com que a moeda Argentina acompanhe o dólar e em seguida permitindo importações.

### **3 A FLEXIBILIZAÇÃO DOS PROCESSOS DE TRABALHO**

A ascensão da nova direita como força política ideológica acarretaram em profundas mutações no mundo do trabalho a partir da implementação do neoliberalismo, pois alegam que o intervencionismo estatal é antieconômico e antiprodutivo. Apontam como solução para



a crise a reconstituição do mercado, da competição e do individualismo, nesse sentido veem como necessidade a flexibilização das leis trabalhistas.

Segundo Laurell (1995), os defensores do neoliberalismo tinham como objetivo econômico a destruição das instituições públicas, para estender os investimentos privados a todas as atividades econômicas rentáveis. Para a autora, apesar dos neoliberais pregarem o antiestatismo e o combate ao igualitarismo, na verdade, querem um Estado forte, no sentido de que consiga assegurar os seus interesses através de um marco legal adequado.

Nesse contexto de desmonte dos direitos trabalhista é que se estabelece a terceirização como uma forma de exploração e precarização das relações trabalhistas.

### **3.1 Da acumulação flexível e a flexibilização dos processos de trabalho**

No período do *welfare state* vislumbramos as conquistas e a consolidação dos direitos trabalhistas pela classe trabalhadora que perduraram durante o Estado de Bem estar social onde predominou o modelo de produção denominado de fordista, contudo com a crise da década de setenta e a ascensão do neoliberalismo, houveram mutações na acumulação de capital.

Harvey (1992) designou o atual estágio do capitalismo de acumulação flexível, sendo que sua base, dentre outras, é a flexibilização dos processos e dos mercados de trabalho. O surgimento desse novo estágio se dá em um momento de crise, marcado por um confronto direto com a considerada rigidez fordista

Diante disso surgiram e ganharam força novos modelos de produção como o modelo japonês toyotismo. Para Antunes (2000), a acumulação flexível é refletida de forma patente nesse modelo do toyotismo. Pois segundo ele, este modelo é caracterizado por quatro fases, quais sejam: a operação simultânea do trabalhador com várias máquinas; a necessidade das empresas apresentarem respostas à crise financeira a partir do aumento da produção sem aumentar o número de trabalhadores; o método *kanban* - produzir somente o necessário e fazê-lo no melhor tempo - por fim a expansão deste método para empresas subcontratadas e fornecedoras.

Nesse sentido, a flexibilização nas relações de trabalho se acentuam e se aprofundam como bem aponta Antunes acima, sendo os próprios trabalhadores instrumentos desses novos ditames do mundo do trabalho.

## **4 A TERCEIRIZAÇÃO**

### **4.1 A origem e significado**

A terceirização tem seu surgimento datado na Segunda Guerra Mundial, em que empresas dos Estados Unidos precisavam concentrar-se na produção de armamentos, de modo a atender a demanda existente. Com este intuito, passaram a focar na atividade principal e delegaram as atividades secundárias a empresas prestadoras de serviço, como parte de melhoria do processo e técnica de gestão administrativa e operacional das empresas. Neste sentido, os resultados ficam mais evidentes sendo conhecido como *outsourcing*, ou terceirização. (CASTRO, 2000, P.75).

No Brasil, a noção de terceirização foi trazida por multinacionais por volta de 1950, pelo interesse que tinham em se preocupar apenas com a essência do seu negócio. As empresas que têm por atividade limpeza e conservação também são consideradas pioneiras na terceirização de serviços no Brasil, pois existem desde, aproximadamente, 1967.

### **4.2 A terceirização e o Projeto de Lei 4.302/98**

No Brasil, a terceirização nas relações de trabalho era regulamentada pela súmula nº331 do TST que vedava a terceirização para atividades-fim. A principal mudança prevista pelo projeto é a possibilidade das empresas contratarem funcionários terceirizados para atividades-fim, isto é, a principal área de atuação de um local. Atualmente, a terceirização só é permitida em atividades-meio, ou seja, aquelas que contribuem para a realização das tarefas de outros funcionários.

Caso o projeto seja sancionado, a contratação terceirizada será permitida tanto nas empresas privadas, quanto na administração pública. A empresa de terceirização terá autorização para subcontratar outras empresas para realizar serviços de contratação, remuneração e direção do trabalho, que é chamado de “quarteirização”. (Agência Brasil, 2017).

De acordo com esse projeto de lei, É facultativo à empresa contratante oferecer ao terceirizado o mesmo atendimento médico e ambulatorial dado aos seus empregados,

incluindo acesso ao refeitório. O tempo máximo de contratação de um trabalhador temporário passou de três meses para seis meses.

#### **4.3 A terceirização e a precarização do trabalho**

A terceirização no trabalho tem se mostrado como um mecanismo de um agravamento da precarização das relações de trabalho. Dentro de uma visão crítica, entende-se que foi uma maneira que os governos neoliberais, juntamente com a classe dominante de diferentes países encontraram não somente para aumentar seus lucros, mas para dividir a classe trabalhadora. Com a terceirização muitos trabalhadores passam a ser considerados como classe subalterna ou inferior.

Pode-se destacar a precarização em relação ao salário, pois consoante o DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos), o salário de trabalhadores terceirizados é 24% menor do que o dos empregados formais.

Os trabalhadores terceirizados laboram, em média, 3 horas a mais por semana do que contratados diretamente. Com mais gente fazendo jornadas maiores, deve cair o número de vagas em todos os setores. Os trabalhadores terceirizados são os empregados que mais sofrem acidentes. Na Petrobrás, mais de 80% dos mortos em serviço entre 1995 e 2013 eram subcontratados (CUT/DF). A segurança é prejudicada porque companhias de menor porte não têm as mesmas condições tecnológicas e econômicas. Além disso, elas recebem menos cobrança para manter um padrão equivalente ao seu porte.

Os trabalhadores terceirizados que laboram em um mesmo local têm patrões diferentes e são representados por sindicatos de setores distintos. Essa divisão afeta a capacidade deles pressionarem por benefícios. Isolados, terão mais dificuldades de negociar de forma conjunta ou de fazer ações como greves.

#### **4.4 A terceirização como instrumento de discriminação social**

Dentro das organizações onde ocorre terceirização há uma segregação social e uma diferenciação em relação aos benefícios recebidos pelos efetivos em relação aos terceirizados. Internamente falando, os trabalhadores efetivos se colocam em condições superiores aos terceirizados, como se o trabalhador terceirizado e o seu trabalho não fossem necessários à organização (Santos, 2009).



Cumprem o mesmo trabalho, com salários diferentes. Grande parte dos terceirizados trabalham ao lado dos efetivos com o mesmo serviço, mas todo o resto é diferente. Salários menores, menos direitos, outros uniformes e às vezes nem podem almoçar nos mesmos refeitórios (Santos, 2009).

Nesse sentido afirma Carelli (2007), a terceirização trata o ser humano como objeto. Existem contratos que para serem fechados, os contratados ofereceram aos contratantes trabalhadores a mais, uma espécie de cortesia em nome de angariar o contrato. Ou seja, o trabalhador é colocado como uma mercadoria qualquer e sua força de trabalho é oferecida como amostra grátis.

## **6 CONCLUSÕES**

Nesse artigo foi discutido a crise estrutural do capital, as crises cíclicas e seu contexto histórico. Compreendeu-se a maneira que essas crises moldaram as economias dos países afetados e influenciaram o modo de produção de cada época.

O presente estudo que ora se conclui, teve como objetivo compreender os efeitos das crises capitalistas para a classe trabalhadora. Sobretudo no que diz respeito ao desmonte dos direitos trabalhistas elementares, denominados pelos neoliberais de “flexibilização das leis trabalhistas”.

A terceirização explora de maneira contundente o trabalho enquanto uma mercadoria. Nessa condição sendo a oferta pouca, estar disposto para qualquer trabalho é condição necessária para se inserir em uma atividade. Principalmente quando o indivíduo traz em seu currículo trabalhista experiências mais precárias que a própria terceirização.

Os dados apresentados nesse artigo como os do DIEESE e CUT demonstraram a precarização a que os trabalhadores terceirizados são acometidos, pois estão mais expostos a riscos de acidente de trabalho, carga horária excessiva, rebaixamento salarial e a perda de conquistas e de benefícios.

Diante disso, aceitar a terceirização, como um mecanismo válido de exploração da mão-de-obra, da qual os direitos correspondentes a relação de emprego apenas resvalam as relações, corresponde a suprimir anos de lutas por conquistas de direitos, colocando em crise o próprio Direito do Trabalho, a partir do impedimento de que seja efetivamente concretizado e possa cumprir seu caráter teleológico, ou seja, a melhoria da condição de vida dos trabalhadores.

Foi analisado a aprovação pela Câmara dos Deputados o PL 4.302/98 e as principais mudanças que esse Projeto de Lei trará aos trabalhadores, pois conforme essa lei qualquer trabalho poderá ser terceirizado. Fechamos o trabalho com a análise crítica da discriminação social no ambiente de trabalho ocasionado pela terceirização.

## 7 REFERÊNCIAS

ANDERSON, P.; **Balanco do neoliberalismo** In SADER, Emir & GENTILI, Pablo (orgs.) Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995, p. 9-23.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. São Paulo: Cortez; 2000.

\_\_\_\_\_, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo; 2009.

BRASIL, Empresa Brasil de Comunicação. **Entenda o projeto de lei da terceirização aprovado pela Câmara**. Brasília 23 mar. 2017. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2017-03/entenda-o-projeto-de-lei-da-terceirizacao-aprovado-pela-camara>> Acesso em: 31 mar. 2017.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização e direitos trabalhistas no Brasil**. In: A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização / organizadoras 109 Graça Druck, Tânia Franco; autores Ângela Borges... [et al.]. São Paulo: Boitempo, 2007.

CASTRO, de Rubens Ferreira. **A terceirização no Direito do Trabalho**. São Paulo, Malheiros, 2000, p.75.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 2 ed., São Paulo, Ltr, 2003, p. 429-430.

DIEESE. **O Processo de Terceirização e seus Efeitos sobre os Trabalhadores no Brasil**. São Paulo: DIEESE, 2007.

FARGANIS, James. **Leituras Em Teoria Social - da Tradição Clássica ao Pós Modernismo** - 7ª Ed. Porto Alegre: 2016.

HARVEY, David. **Condição Pós-Moderna**, São Paulo, Edições Loyola, 1992.

MÉSZÁROS, Istvan. **Para além do capital: Rumo a uma teoria da transição**. São Paulo: Boitempo, 2011.



MARX, K. Teorias da Mais Valia, vol. II, cap. XVII, itens 6-14, p. 928-969, Difel, São Paulo, 1983.

\_\_\_\_\_. **Trabalho assalariado e capital**. São Paulo: Global Editora, 1987.

SANTOS, José Boaventura. **Terceirização também é preconceito e discriminação**. In: Terceirização no Brasil: do discurso da inovação à precarização do trabalho (atualização do debate e perspectivas). / Organização de Denise Motta 112 Dau; Iram Jácome Rodrigues e Jefferson José da Conceição. – São Paulo: Annablume; CUT, 2009.

SEWELL, Rob. **A crise orgânica do capitalismo parte I**, São Paulo 23 fev. 2015. Disponível em: < <http://www.marxismo.org.br/content/crise-organica-do-capitalismo-parte-1> >. Acesso em: 19 jan. 2017.



## **CONTROLE DO TRABALHO DOCENTE NO ENSINO SUPERIOR PRIVADO NO CONTEXTO DA ACUMULAÇÃO FLEXÍVEL EM CAMPINA GRANDE/PB**

Nadine Gualberto Agra  
Universidade Estadual da Paraíba – UEPB  
nadineagra@yahoo.com.br

### **1. Introdução**

O empresariamento da educação e a invasão que o mercado vem operando no universo acadêmico deixa suas marcas mais visíveis no trabalho docente em instituições privadas de ensino superior. Setor de negócios relativamente novo, por ter se desenvolvido enquanto tal a partir dos anos 1990, o setor privado de ensino superior não tardou em introduzir os modos de gestão próprios dos setores mais avançados do capitalismo contemporâneo. Sendo assim, o objetivo do presente artigo é traçar um panorama da situação do trabalho docente no ensino superior privado, inserido no contexto de transformações capitalistas. Parte integrante da tese de doutorado que tem como título “Trabalho docente do ensino superior privado em Campina Grande/PB: controle, resistência e formação de consentimento”, de modo específico, esse estudo contém as evidências de como se manifesta o controle no ambiente acadêmico privado em Campina Grande/PB.

Nesse estudo, o trabalho docente em instituições privadas do ensino superior foi observado nos marcos da Sociologia do Trabalho, especificamente inserido no debate sobre mecanismos de controle, dominação, resistência e consentimento no ambiente de trabalho, enfatizado por Gramsci (2008), Linhart (2007), Alves (2007, 2011), Amorim (2009), Antunes (2009, 2011) e Dejours (1992).

Para a elaboração de um quadro demonstrativo das relações e condições de trabalho docente no ensino superior, foram entrevistados 28 docentes, distribuídos entre docentes em exercício, egressos, coordenadores e ex-coordenadores. Ainda, buscou-se entrevistar professores de diferentes campos do saber, bem como aqueles que se dedicam



ou não exclusivamente a profissão. Além da consulta e da pesquisa de campo, buscou-se trabalhar dados estatísticos e bibliográficos.

O texto está organizado de modo a expor, inicialmente, o modelo de gestão que vem sendo adotado nas instituições privadas de ensino superior, em seguida traça o perfil das funções docentes, para então, mostrar aspectos do controle do trabalho docente, o que oferecerá as bases para averiguar em que medida as instituições privadas de Campina Grande/PB adotam os novos paradigmas e como estes se refletem no cotidiano do trabalho docente.

## **2. A gestão de instituições privadas de ensino superior**

Para abordar o modo de gestão que vem sendo adotado em instituições privadas de ensino superior, buscou-se artigos de professores envolvidos com direção e coordenação de cursos privados, bem como publicações de consultorias especializadas que indicassem os princípios da administração moderna propostos para gerir o ensino superior privado.

Nessa perspectiva, no início dos anos 2000, frente a capacidade ociosa que as instituições privadas começavam a enfrentar, ainda no auge da expansão desordenada de instituições privadas na modalidade faculdades isoladas, Schwartzman & Schwartzman (2002) indicavam algumas estratégias empresariais que estavam sendo adotadas pelas instituições, entre elas: manter elevadas as vagas iniciais para compensar a evasão do final de curso, campanhas publicitárias; rebaixamento do valor das mensalidades; localização das unidades de ensino perto do trabalho ou da residência dos alunos e facilidades de ingresso, além da estratégia de crescimento acelerado e a busca de *status* de universidade que garantiria a autonomia frente à regulamentação do MEC.

Uma década depois, diante da realidade de oligopolização e desnacionalização do mercado, portanto, de acirramento da concorrência, as instituições privadas se viram obrigadas a adotar novas medidas, basicamente, estratégias empresariais voltadas para o marketing de relacionamento e novas formas de gestão dos recursos humanos.



No contexto educacional, portanto, o *marketing* envolve ações que delineiam programas voltados para o atendimento das necessidades e dos desejos do público-alvo. Assim, as instituições privadas investem muito no trato direto com o consumidor. Nesse sentido, os autores consideram que a marca, a embalagem (que corresponde à forma dos funcionários se vestirem), a disposição da mobília, salas de aula, biblioteca são fatores determinantes da escolha por uma instituição de ensino superior. (MARTINS et al., 2007). Além disso, implementam programas de captação de alunos, como as feiras de profissões e eventos de orientação vocacional para os alunos de ensino médio, potenciais alunos.

Com foco nos recursos humanos, Nassif & Hanashiro (2001), também gestoras de uma universidade privada paulista, entendem que o corpo docente se constitui no principal elemento da cadeia de valor, capaz de criar diferenciação difícil de ser imitada, por conseguinte, uma verdadeira fonte de vantagem competitiva. No mesmo sentido, para as consultorias<sup>1</sup> especializadas em prestar serviços às instituições privadas, dentre elas, a Lobo & Associados, os docentes são o DNA de uma instituição de ensino, por isso deve haver uma correlação direta entre o valor da mensalidade e o valor da hora-aula paga ao professor (LOBO, 2003).

Diante desse quadro, a contratação de professores doutores em tempo integral pode incorrer em grandes perdas financeiras sem contrapartida acadêmica. Na perspectiva da consultora, um professor doutor não é garantia de bom ensino de graduação, da mesma forma que a contratação em tempo integral não garante que se instalem linhas de pesquisa de qualidade. Considera, portanto, ingenuidade acreditar que toda instituição deve ter uma carreira docente nos moldes da universidade pública independente da sua missão. (LOBO, 2003).

Por outro lado, é comum instituições privadas investirem em infraestrutura física, suas salas de aula geralmente são confortáveis, com material didático-pedagógico amplamente acessível, projetores de multimídia, computadores, TV's, ar condicionado. Além disso, os laboratórios são sempre bem montados, e algumas possuem excelentes

---

<sup>1</sup> As principais empresas de consultoria que atuam no setor educacional são: Lobo & Associados, especializada na gestão do trabalho docente; Hoper Educacional, que atua em consultorias de gestão universitária, análises de mercado, realização de cursos e eventos; Humus Consultoria e Paulo Renato de Souza Consultores.



bibliotecas. Enfim, os princípios adotados na gestão do ensino superior privado não são próprios do mundo universitário, mas do mundo empresarial. Contrariamente, foram apontados fatores como bom relacionamento, disposição dos móveis e até a forma de os funcionários se vestirem como atributos de atratividade da “clientela”. Termos como *telemarketing*, mala direta, liderança, proatividade, fidelização, captação, controle, agora fazem parte de uma instituição de ensino superior, enquanto carreira docente, titulação, trabalho em tempo integral, desenvolvimento de pesquisa estão tendo seus valores questionados, até mesmo sendo atacados de forma direta enquanto padrão a ser adotado no ensino superior, como o faz Lobo (2003).

Reproduzindo relações capitalistas, portanto, aos professores é conferida a função de fonte de vantagem competitiva, conforme indicaram as proposições dos gestores, na verdade, uma ampliação das suas atribuições além dos critérios acadêmicos. Desse modo, não mais é suficiente que tenha boa formação e didática: é preciso que se relacione bem como o aluno, entendendo-o a ponto de mantê-lo na instituição, sentindo-se cúmplice da missão da empresa e ainda com aptidão para gestão, flexibilidade e adaptabilidade. Logo, novas formas de controle são requeridas, à medida que a categoria ainda é vista pelos gestores como de postura tradicional, corporativa, resistente a mudanças. Sendo assim, no próximo item, será caracterizado os docentes do ensino superior privado de Campina Grande/PB, para, em seguida, demonstrar como vem se dando o controle sobre essa força de trabalho.

### **3. Notas sobre o controle do trabalho docente em instituições privadas de ensino superior: a disciplina do medo**

Em Campina Grande/PB, há oito instituições de ensino superior presenciais, dentre as quais duas públicas, a Universidade Federal de Campina Grande (UFCG) e a Universidade Estadual da Paraíba (UEPB), ao todo, são seis as instituições privadas que oferecem cursos presenciais em Campina Grande/PB; dentre estas, empresas locais e grupos regionais. A realidade local segue os parâmetros do país como um todo e do Nordeste, onde 87,4% e 82,25 das instituições de ensino superior são privadas, respectivamente.



De acordo com os dados do e-sic<sup>2</sup> fornecidos em 2014, atualmente há 4.074 funções docentes em exercício na cidade, sendo 2.400 homens (59%) e 1.674 mulheres (41%). Desse total, 79% (3.236) das funções docentes atuam no ensino público e 21% (838) no ensino privado. Apesar de minoritário em termos quantitativos, é no ensino público onde se concentra a maior quantidade de funções docentes em exercício, uma peculiaridade da cidade em relação ao resto do país, onde há o predomínio de quase 59% das funções docentes no setor privado. Segundo a organização acadêmica, o quadro da cidade também diverge do país e da região Nordeste. Em Campina Grande/PB, os docentes se concentram nas universidades, 78%, estando 20% nas faculdades e 2% no Instituto Federal.

Em termos de regime de trabalho, nas instituições privadas a maior ocorrência é do tempo parcial, 40% dos contratos de trabalho, seguido pelo regime de contratação em tempo integral sem dedicação exclusiva (31%), pelo regime horista, 19%, e apenas 10% das funções docentes trabalhando com dedicação exclusiva.

No que diz respeito ao grau de formação, as funções docentes estão distribuídas de acordo com a realidade nacional, ou seja, concentração de doutores nas universidades públicas, 50% (1.577) e concentração de mestres e especialistas nas faculdades privadas, no total, 73% ou 609 mestres e especialistas, com apenas 27% das funções docentes de doutores (229).

Qualitativamente, percebeu-se que o quadro de docentes do ensino superior é bastante diversificado. Na verdade, neste setor, há uma mescla de professores que se dedicam exclusivamente à docência, os profissionais liberais que dão aula como atividade secundária, os servidores públicos da carreira jurídica que, respaldados pela Constituição Federal, exercem a docência (juízes, membros do Ministério Público, procuradores federais, oficiais de justiça etc.) e ainda os professores de universidades públicas, em exercício ou aposentados, que complementam renda nas instituições privadas.

As condições e relações de trabalho em instituições privadas de ensino superior começam a ser desenhadas pelas formas de padronização do trabalho docente que são implementadas a fim de - à semelhança dos preceitos seguidos pela gerência taylorista

---

<sup>2</sup> Sistema Eletrônico do Serviço de Informação ao Cidadão.



apontada por Braverman (1987) nas fábricas norte-americanas do início do século XX - dispor dos “tempos e movimentos” dos docentes, de modo a controlar o seu trabalho.

De maneira geral, nas instituições de ensino superior privadas de Campina Grande/PB, não foi encontrado o mesmo nível de padronização. Na verdade, práticas diretas de padronização aparecem de forma mais acentuada nos grandes grupos educacionais, nos quais os professores são atrelados à supervisão de uma gerência regional, desde a elaboração de programas de curso, ao material utilizado em sala de aula ou alteração de notas. Quanto a interferência direta da coordenação nas questões pedagógicas, um determinado docente desabafou: “Eu me sinto um Charles Chaplin engessado!” (informação verbal<sup>3</sup>).

Outra característica marcante do ambiente de trabalho das instituições de ensino superior privadas é a centralização do processo decisório. Nesse sentido, as empresas educacionais não seguem o preceito dos modelos toyotistas, que pregam a participação de “colaboradores” como princípio, uma vez que a figura central do comando são os coordenadores de curso, os substitutos dos antigos bedéis, responsáveis por executar as mais variadas formas de controle da força de trabalho, não apenas no que diz respeito à forma de execução da prática docente, mas, principalmente, na imposição de padrões de conduta a serem seguidos pelos professores, implantados de maneira tácita ou não no cotidiano das instituições.

Nas instituições privadas de Campina Grande, foi encontrada interferência hierárquica e o controle do trabalho docente exercidos das mais diversas formas: pela imposição de padrões e prazos ou pela interferência direta da pessoa do coordenador, através de visitas em salas de aula para investigar a conduta de determinados professores. Não obstante, há prática de fiscalização das direções, que “passeiam” pelos corredores, abrindo as portas das salas para ver se o professor cumpre ou não o horário de liberar os alunos; do mesmo modo que é bastante comum as instituições manterem alunos bolsistas para servirem de “informantes”. Segundo depoimento de ex-coordenador, uma “rede de fofocas” alimenta a tomada de decisão da direção, como por exemplo, no momento da contratação, o coordenador recebe currículos com observações em letras garrafais, indicando a possibilidade de contratação ou não, por exemplo: “não contratar; é

---

<sup>3</sup> Dados referentes à entrevista 27, concedida pelo professor colaborador a Nadine Agra em caráter de pesquisa.

sindicalista” ou “não contratar; é gay”. (informação verbal<sup>4</sup>). Ainda é muito comum os diretores realizarem buscas nas redes sociais para se certificar do perfil do candidato (informação verbal<sup>5</sup>).

Contudo, a maior desmedida do capital (Linhart, 2007) que atua no ensino superior privado reside na forma como a gestão se utiliza da instabilidade do emprego para controlar e disciplinar a força de trabalho docente. No contexto das instituições de ensino superior privadas, a instabilidade não reside apenas nas demissões, mas também na oscilação de carga horária entre um semestre e outro. O prazo mais longo que um professor de instituição privada pode vislumbrar é o final do semestre, pois nunca sabe se permanecerá no emprego ao término. Isto transforma os finais de semestre em momentos tensos, não apenas pelo excesso natural de atribuições acadêmicas nessa fase, mas também pelas incertezas vivenciadas pelos professores.

Essa situação, portanto, gera um verdadeiro jogo de perseguição, deixando os professores à mercê dos gostos e interesses das instâncias superiores. Perseguições contra uns representa favoritismo em relação a outros. De acordo com vários depoimentos, percebeu-se o quando não há uma política equânime em relação aos docentes. O tratamento é dado segundo a relação de cada um com as coordenações, seus vínculos anteriores e os interesses da instituição em utilizar pessoas bem conceituadas e cargos para fins mercadológicos.

Nesse contexto, de forma velada, as relações interpessoais dos docentes de instituições de ensino superior privadas são embasadas na desconfiança, o que é instigado pelo jogo de intrigas realizado pelas coordenações, a fim de incentivar a competitividade entre os docentes como forma de controle. Nos termos de Dejours (1992), as dificuldades de controle do trabalho no setor terciário demandou maior criatividade da gerência, no sentido de elaborar novas técnicas de comando a partir do estímulo à rivalidade e discriminação entre colegas, alimentas por políticas paternalistas e pelo favoritismo dos chefes, justamente o que se percebeu nas instituições privadas de Campina Grande/PB.

O quadro de controle hierárquico é agravado pelo controle exercido pelo aluno cliente, processo que permite visualizar a dimensão interativa do trabalho não-clássico, caracterizada por incluir a relação direta com o cliente como elemento de controle sobre

---

<sup>4</sup> Ibidem.

<sup>5</sup> Dados referentes à entrevista do coordenador 1, concedida a Nadine Agra em caráter de pesquisa.

esse trabalho, a exemplo de outros ramos do setor de serviços, como as cadeias de *fast food*, analisadas por Toledo (2009, 2013). A preocupação da empresa educacional de não perder o cliente resvala diretamente no trabalho do professor e na qualidade do ensino, à medida que este deve “agradar” ao cliente. Forma-se, daí, um “pacto de mediocridade”, visando evitar problemas e temendo, em última instância, uma demissão, professores fingem que ensinam, enquanto os alunos, visando um diploma fácil e rápido, fingem que aprendem.

Enfim, nas instituições privadas prevalece a “disciplina do medo” como forma de controle, a qual oferece aos coordenadores de curso um extraordinário poder de supervisão, como destaca Dejours (1992), criando as bases de um verdadeiro “sistema de espionagem”, no qual os empregados terminam por vigiar-se a si mesmos. Da mesma forma que oferece as bases para que o docente aceite as mais variadas formas de intensificação e flexibilização do seu trabalho, como dar aulas para turmas superlotadas (variando entre 70 a 115 alunos), conforme os depoimentos. Como também, aceitar orientação de trabalhos de conclusão de curso sem remuneração, participar de reuniões no período de férias, participar de campanhas publicitárias, promover eventos nos finais de semana, entre tantas outras atividades que vem sendo assumidas pelos professores além das tipicamente reconhecidas como atividade docente.

#### **4. Considerações finais sobre a natureza do trabalho docente em instituições privadas de ensino superior**

Inicialmente, no contexto da acumulação flexível, o conhecimento é constituído como uma mercadoria chave, ao mesmo tempo em que a produção do conhecimento assumiu um cunho comercial (HARVEY, 2006). Nesses moldes, a burguesia encontra na perda de direitos sociais promovida pelo Estado um novo ramo de atuação, o ensino superior (NEVES & FERNANDES, 2002).

Por conseguinte, o setor de serviço, nele inserido o ensino superior privado, alcance relevância econômica que não permite mais ser considerado como forma de transição social, dele fazendo caso omissis, como sugeriu Marx (1978) ao analisar o contexto inicial do capitalismo. Mais conveniente se faz perceber esse setor nos termos



de Braverman (1987), uma fonte de lucro para o capital, portanto, os serviços como mercadoria.

Enquanto mercadoria, seguindo a definição de Karl Marx na parte primeira do *Capital* (MARX, 2001), o ensino superior é a fonte de riqueza da burguesia de serviço educacional. Porém, no atual contexto, a educação satisfaz não apenas às necessidades humanas do espírito, mas, principalmente, atende às necessidades de sobrevivência, pois, induzidas pelas ideologias da empregabilidade e competência, as pessoas buscam inserção no mercado de trabalho pela via da educação. O ensino superior, então, tornou-se fonte imperiosa de acesso ao mercado de trabalho, onde justamente se encontra seu valor de uso. Enquanto valor de troca, as mensalidades pagas possibilitam uma relação de equiparação entre a mercadoria ensino superior e qualquer outra mercadoria. Entretanto, quando se desvanece sua utilidade ou seu valor de troca, a mercadoria ensino superior aparece como fruto do trabalho humano abstrato, o que gera valor, não mais como bem público.

Nessa perspectiva, o trabalho do docente em instituições de ensino superior privadas assume o caráter de trabalho produtivo, que produz excedente acumulado por parte da nova burguesia de serviços. Na concepção de Marx (1978, p. 76), “um mestre-escola que é contratado com outros para valorizar, mediante seu trabalho, o dinheiro do empresário da instituição que trafica com o conhecimento, é trabalhador produtivo”. O trabalho docente é comprado para que seja consumido como valor de uso, em que consiste a atividade de serviço. Não se materializa num produto, no entanto, seu processo de trabalho é consumo produtivo da sua força de trabalho e, em contrapartida, apenas reproduz o valor da sua força de trabalho.

Sendo assim, no interior das instituições privadas, prevalecem as relações de trabalho eminentemente capitalistas, onde se encontra uma mescla de traços tayloristas e toyotistas, por ser um trabalho não apenas assalariado, mas proletarizado, padronizado, precarizado, mas também flexibilizado e controlado pelas vias da interiorização dos valores da empresa pelo trabalhador.

O trabalho docente no setor privado do ensino superior ainda apresenta as dimensões do trabalho não-clássico, por ser simbólico, interativo e se sobrepor a outros espaços da vida do professor, permitindo inseri-lo na noção de classe trabalhadora ampliada de Toledo (2009, 2013). Logicamente, o trabalho docente respeita as



peculiaridades que a extração da mais-valia do trabalho não-clássico requer, ou seja, dificuldades de padronização, por ainda haver um maior poder de manobra do professor que em outras categorias profissionais, porém, submetido às inovações da gerência toyotista, que expande o mais-trabalho controlando a subjetividade do docente através do que Dejours (1992) considera como neutralização prévia da mente.

Como examinado por Gramsci em *Americanismo e Fordismo* (GRAMSCI, 2008), o capitalismo, em sua essência, conforma novos tipos de homens de acordo com a necessidade de cada contexto histórico, ampliando o mero controle do processo de trabalho para o controle das esferas mais íntimas da vida do trabalhador. No atual padrão de acumulação, o capital se espalha por todas as atividades econômicas, do mesmo modo que intensifica seu controle, agora, sobre a subjetividade da classe trabalhadora, processo que invade o setor educacional.

## 5. Referências bibliográficas

ALVES, Giovanni. **Dimensões da reestruturação produtiva:** ensaios de sociologia do trabalho. Londrina: Praxis; Bauru: Canal 6, 2007.

\_\_\_\_\_. **Trabalho e subjetividade:** o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Boitempo, 2011.

AMORIM, Henrique. **Trabalho imaterial:** Marx e o debate contemporâneo. São Paulo: Annablume; Fapesp, 2009.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho:** ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo/SP: Boitempo, 2009.

\_\_\_\_\_. Os exercícios da subjetividade: as reificações inocentes e as reificações estranhadas. **Caderno CRH**, Salvador, v.24, n.esp 01, p. 121-131, 2011. Disponível em: <<http://scielo.br>>. Acesso em: 27 jan. 2014.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista:** a degradação do trabalho no Século XX. Rio de Janeiro: Editora Guanabara Koogan, 1987.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho.** São Paulo: Cortez – Oboré, 1992.

GRAMSCI, Antonio. **Americanismo e fordismo.** 2 Quaderni Del Carcere. São Paulo: Hedra, 2008.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. São Paulo: Edições Loyola, 2006.

LINHART, Danièle. **A desmedida do capital**. São Paulo: Boitempo, 2007 (Mundo do trabalho).

LOBO, Maria Beatriz de Carvalho Melo. **As políticas de gestão do corpo docente das IES privadas brasileiras**. Documento de trabalho 5/03. Núcleo de Pesquisa sobre Ensino Superior NUPES/USP, 2003. Disponível em: <<http://www.nupps.usp.br>>. Acesso em: 17 de outubro de 2013.

MARTINS, Débora Cristina Lopes; OLIVEIRA, Ivanete da Rosa Silva de; MARTINS, Sandro José. A importância do marketing de relacionamento na gestão das instituições de ensino superior privadas. **Cadernos UniFOA**, ano 2, n. 4, p. 35-40, ago. 2007. Disponível em: <<http://www.unifoa.edu.br/cadernos/edicoes>>. Acesso em: 17 out. 2013.

MARX, Karl. **O capital – capítulo, livro I, capítulo VI inédito**. São Paulo: Livraria Editora Ciências Humanas, 1978.

MARX, Karl. **O capital – capítulo, livro I, capítulo VI inédito**. São Paulo: Livraria Editora Ciências Humanas, 1978.

\_\_\_\_\_. **O capital: crítica da economia política**. Livro I, v. 1. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001.

NASSIF, Vânia Maria Jorge; HANASHIRO, Darcy Mitiko Mori. A competitividade das universidades particulares à luz de uma visão baseada em recursos. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 3, n. 1, p. 95-114, 2001. Disponível em: <<http://www.mackenzie.br>>. Acesso em: 11 nov. 2014.

NEVES, Lúcia Maria Wanderley & FERNANDES, Romildo Raposo. Política neoliberal e educação superior. In: **O empresariamento da educação: novos contornos do ensino superior no Brasil dos anos 1990**. São Paulo: Xamã, 2002.

SCHWARTZMAN, Jacques; SCHWARTZMAN, Simon. **O ensino superior privado como setor econômico**. 2002. Disponível em: <<http://www.researchgate.net>>. Acesso em: 25 mai. 2010.

TOLEDO, Enrique de La Garza, et al. Para um conceito ampliado de trabalho, de controle, de regulação e de construção social da ocupação: os “outros trabalhos”. In: LEITE, Márcia; ARAÚJO, Ângela (Orgs.). **O trabalho reconfigurado: ensaios sobre Brasil e México**. São Paulo: Annablume; Fapesp, 2009a. (Coleção Trabalho e Contemporaneidade).

\_\_\_\_\_. Trabajo no clásico y flexibilidad. **Caderno CRH**, Salvador, v. 26, n. 68, p. 315-330, maio/agosto. 2013b. Disponível em: <<http://www.cadernocrh.ufba.br>>. Acesso em: 24 jan. 2014.



## **CAPITALISMO BRASILEIRO E SUPEREXPLORAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO: a contribuição de Ruy Mauro Marini**

Júlia Ferrari R. de Moraes

Universidade Federal de Juiz de Fora

[jferrarirm@gmail.com](mailto:jferrarirm@gmail.com)

### **1-Introdução**

Realizar um estudo sobre as transformações e metamorfoses assumidas pelo trabalho ao longo das últimas décadas requer um estudo sistemático da particularidade brasileira. Observa-se um erro comum e recorrente em pesquisas que tratam do temática a partir de uma sobreposição do modelo europeu ao contexto latino americano.

A partir da obra “A Dialética da Dependência”, de Ruy Mauro Marini, onde o autor constrói uma reflexão sobre a forma do capitalismo nacional e os traços específicos de sua força de trabalho.

A compreensão do capitalismo brasileiro nos coloca a necessidade de pensá-lo em sua articulação com o desenvolvimento do capitalismo mundial, notadamente sobre o papel da América Latina no fortalecimento e consolidação deste modo de produção nos países centrais. Tendo como referência a produção intelectual de Marini, tentaremos explicitar sua “teoria da dependência”, bem como trazer para o debate a reflexão acerca da categoria “superexploração do trabalho”.

Resultado da crítica formulada por um grupo de intelectuais de esquerda durante o período do exílio nas décadas de 60 e 70, a teoria da dependência colocava a preocupação em construir uma análise da realidade latina americana que se contrapunha

à teoria do desenvolvimento formulada pela Comissão Econômica para a América Latina (CEPAL).

O momento histórico apontava para a urgência e importância de se debruçar sobre o estudo das especificidades do modo de produção capitalista na América Latina. As interpretações formuladas pela teoria do desenvolvimento partiam de uma análise linear e evolutiva do desenvolvimento econômico a partir do aprimoramento do seu processo produtivo, não diferenciando as particularidades das diversas formações históricas, econômicas e sociais das nações.

## **2-Capitalismo latino-americano:**

Marini (2000) entende que o estudo da configuração do capitalismo dependente latino americano é condição fundamental para conhecer sua gestação, assim como as tendências e apropriação de categorias marxistas aplicadas à realidade conforme expresso no seguinte fragmento:

... se é certo que o estudo das formas sociais mais desenvolvidas projeta luz sobre as formas mais embrionárias ( ou para dizê-lo nos termos de Marx, “ a anatomia do homem é uma chave da anatomia do macaco”), também é certo que o desenvolvimento ainda insuficiente de uma sociedade, ao ressaltar um elemento simples, torna mais compreensível sua forma mais complexa, que integra e subordina esse elemento.”( MARINI, pág. 107)

Assim, nosso caso particular- América Latina- analisada ao seu tempo e modo – expansão comercial do século XVI- é o ponto de partida percorrido por Marini para explicitar sua estreita vinculação ao desenvolvimento capitalista de países europeus, especialmente Inglaterra, que vivenciava uma recente industrialização. Enquanto produtora de metais preciosos, gêneros exóticos, produtos alimentícios e matéria prima, a América Latina subsidiou o incremento tecnológico necessário ao processo de industrialização na Inglaterra, estabelecendo assim a divisão internacional do trabalho. À América Latina cabia a produção de bens primários requisitados pela metrópole inglesa, ao passo que esta oferecia manufaturados e bens de consumo.

A balança comercial da América Latina manteve-se deficitária até metade do século XIX, dada a estagnação de exportações. A resposta a essa condição se deu



mediante empréstimos externos, necessários para manter sua capacidade de importação. Porém, com o aumento das exportações e, mais especificamente, a partir do momento em que o comércio internacional apresentou saldo positivo, Marini (2000) coloca que o “papel da dívida externa passa a ser o de transferir para a metrópole parte do excedente produzido na América Latina:

É a partir desse momento que as relações da América Latina com os centros capitalistas europeus se inserem em uma estrutura definitiva: a divisão internacional do trabalho, que determinará o curso do desenvolvimento posterior da região. Em outras palavras, é a partir desse momento que se configura a dependência entendida como uma relação de subordinação entre nações formalmente independentes, em cujo âmbito as relações de produção das nações subordinadas são modificadas ou recriadas para assegurar a reprodução ampliada da dependência. (MARINI, 2000 pág. 109).

Segundo Marini (2000), a inserção da América Latina na divisão internacional do trabalho como produtora de alimentos não traduz por completo a sua função assumida no desenvolvimento capitalista. Cabe sinalizar também a sua participação enquanto provedora de matérias-primas industriais, considerada as exigências colocadas pelo próprio desenvolvimento industrial. Esta função assumida pela América Latina mantém-se mesmo após a inserção nos estágios posteriores da divisão internacional do trabalho.

Para o autor, a participação da América Latina no processo de desenvolvimento capitalista permitiu que os países de economia central transitassem da extração de mais valia absoluta para a mais valia relativa. A acumulação pressupunha maior capacidade produtiva do trabalho e não meramente aumento da exploração do trabalhador.

A mudança processada nos países europeus implicou em maior exploração da força de trabalho latino americana, configurando o que Marini (2000) definiu como o caráter contraditório da dependência latino americana.

De acordo com o autor, para obter maior clareza acerca da realidade latina americana é necessário compreender as bases materiais que conformam o processo de extração de mais valia relativa, na qual se sustenta a formação do capitalismo no continente. Para tal, Marini (2000) chama a atenção para a distinção entre produtividade



e mais valia, ressaltando que a mais valia não decorre do aumento da produtividade, mas sim da ampliação do trabalho excedente sobre o trabalho necessário. Em síntese, a redução do valor social da mercadoria deve estar acompanhada de uma redução de bens salários, garantindo assim, a extração da mais valia relativa. Nota-se que a extração da mais valia relativa está imbricada à uma maior exploração da força de trabalho, que tem sua capacidade produtiva ampliada e mantida a reprodução da força de trabalho(bens salários) a níveis muito baixos.

A inserção da América Latina enquanto produtora mundial de alimentos foi essencial para garantir os meios de subsistência necessários ao operariado em expansão nos países industriais, em especial à massa de trabalhadores urbanos. A ampliação da oferta de alimentos em meados do século XIX, bem como a queda do valor de produtos primários teve como consequência a redução do valor real da força de trabalho nos países industriais, visto que houve redução nos custos de sua manutenção. O incremento tecnológico combinado com a redução do valor da força de trabalho permitiu o aumento da taxa de mais valia relativa nos países centrais. Esse processo é marcado por contradição não apenas nas suas relações internas, mas, também, a partir de suas relações com a economia mundial.

## **2.1 - A América Latina e o capitalismo mundial: “intercâmbio desigual”**

A partir do surgimento da grande indústria e o aumento da produção de alimentos decorrentes deste fato, a América Latina ganhou o “status” de produtora mundial de alimentos e a definição de sua função na divisão internacional do trabalho. No entanto, Marini (2000) pontua que é necessário ter clareza acerca do papel assumido pela América Latina nesse processo. O autor avalia que a atribuição da América Latina não se limita a uma simples requisição da industrialização em início nos países centrais, mas a transcende, visto que esta característica se mantém também em estágios seguintes da divisão internacional do trabalho. De acordo com Marini (2000), a América Latina contribuiu para a passagem, nos países capitalistas, de uma extração de mais valia absoluta a mais valia relativa. Ou seja, a acumulação passa a ter como centro o aumento da capacidade produtiva.

A ampliação da taxa de mais valia relativa nos países industriais é resultado de uma redução do capital variável em relação ao capital constante, ampliando assim a composição valor do capital. O capitalista se apropria então da porção de mais valia que corresponde ao lucro. Este, por sua vez, não pode ser medido apenas a partir do capital variável, mas sobre o total de capital no processo de produção, onde estão incluídos os salários, matéria prima, maquinário dentre outros elementos que o compõem. Assim, o aumento da mais valia está associado a uma elevação do capital constante empregado para produzi-la e uma redução da taxa de lucro.

A contradição aqui apontada – aumento da mais valia acompanhada de redução da taxa de lucro – é uma característica fundamental da sociedade capitalista. Em contrapartida, o capitalismo cria estratégias para recuperar a diminuição da taxa de lucro. Marini (2000) elenca dois procedimentos que atendem a essa finalidade: indução da baixa no valor do capital constante e aumento da oferta mundial de alimentos a baixo custo:

“... é mediante o aumento de uma massa de produtos cada vez mais baratos no mercado internacional, com a América Latina não só alimenta a expansão quantitativa da produção capitalista nos países industriais, mas contribui a que se superem os obstáculos que o caráter contraditório da acumulação de capital cria para sua expansão.” (MARINI, 2000, pág. 117)

Considerando a desvalorização da matéria prima em relação ao manufaturado, Marini (2000) sinaliza que cabe questionar os motivos que levaram a América Latina a manter-se inserida na economia mundial. Em resposta, o autor afirma que é preciso afastar-se de interpretações simplistas, tal como a lei da oferta e da procura e/ou falseamento das leis mercantis no plano exterior decorrentes de pressões diplomáticas e militares por parte dos centros industriais. Para Marini(2000), tais interpretações contribuem para “ocultar a natureza dos fenômenos estudados e levam a ilusões sobre o que é realmente a exploração capitalista internacional.” (Marini, 2000, pág. 118).

O “intercambio desigual” assim definido por Marini, refere-se às relações de troca estabelecidas entre as nações fornecedoras de matérias-primas e as de produtos manufaturados, onde estas últimas vendam seus produtos a preços superiores a seu valor. Esta condição implica em impactos diretos sobre a força de trabalho latino

americana, a qual é sujeita a uma intensificação da exploração da força de trabalho com vistas a suprir as perdas decorrentes das trocas:

“O que aparece claramente, então, é que as nações desfavorecidas pelo intercâmbio desigual não buscam tanto corrigir o desequilíbrio entre os preços e o valor de suas mercadorias exportadas (o que implicaria num esforço redobrado para aumentar a capacidade produtiva do trabalho), mas compensar a perda de renda gerada pelo comércio internacional, através do recurso a uma maior exploração do trabalhador.” (MARINI, pág. 122)

## **2.2- Superexploração da força de trabalho**

A questão colocada pelo autor refere-se à distinção entre o processo vivenciado nos países centrais em comparação com a experiência da América Latina. Cabe aqui, analisar, em que medida as mudanças ocorridas nos centros industriais se relacionam e se entrelaçam com as formas de trabalho desenvolvidas na América Latina.

Enquanto nos países industriais observamos uma ampliação da taxa de mais valia via aprimoramento tecnológico, na América Latina tivemos a intensificação do trabalho e aumento da exploração da força de trabalho. A economia dependente compensa a perda de mais valia no processo produtivo através de três mecanismos: além da citada intensificação do trabalho presenciou-se o prolongamento da jornada de trabalho e a redução do consumo do operário além do seu limite.

Marini (2000) ressalta que estas formas de exploração do trabalho não existem somente como resultados do intercâmbio desigual, mas estão presentes a partir da inserção no mercado mundial; na transição da produção de valores de uso à produção de valores de troca. Para o autor, o que particulariza o intercâmbio desigual é a busca por compensar a perda da taxa de lucro através de mecanismos de exploração do trabalhador:

O efeito do intercâmbio desigual é- na medida que lhe coloca obstáculos à sua ampla satisfação – o de exacerbar esse afã de lucro e agudizar portanto, os meios de extração do trabalho excedente. (MARINI, 2000, pág. 125)

Na América Latina notamos a combinação dos três elementos aqui apontados, configurando um modo de produção baseada na maior exploração do trabalhador, e não no desenvolvimento das forças produtivas. O baixo nível de desenvolvimento das forças produtivas e o tipo de atividades exercidas (notadamente indústria extrativa e agricultura) traduzem-se em maior exploração da força de trabalho, pois aqui é possível ampliar a riqueza sem investimento de capital. Na própria ação do homem sobre a natureza se produz mais valor.

Compreende-se que nestas circunstâncias a atividade produtiva se baseia sobretudo no uso extensivo e intensivo da força de trabalho: isto permite diminuir a composição valor do capital, o que agregado a intensificação do grau de exploração do trabalho, faz com que se elevem simultaneamente a taxa de mais-valia e lucro. (MARINI,2000, pág. 125)

Marini (2000) coloca que estes 3 mecanismos têm em comum o fato de negarem ao trabalhador as condições de repor o desgaste da sua força de trabalho. A intensificação do trabalho e o prolongamento da jornada de trabalho acarretam um esgotamento prematuro pois há um dispêndio de força de trabalho elevado, dificultando a sua reposição. Composto também esse processo temos a diminuição de bens salários, fator que impede a conservação da força de trabalho. É através da combinação destes elementos que Marini (2000) situa a categoria superexploração da força de trabalho.

Sintetizando, a superexploração da força de trabalho significa a intensificação do trabalho além das condições antes exigidas, provocando desgaste físico e mental incapazes de serem repostos, além da remuneração abaixo do seu valor.

### **3- América Latina: a configuração das relações internas de produção**

Apresentados então os traços gerais que conformam a dependência da América Latina em relação aos centros industriais, Marini (2000) coloca a importância de pensar a configuração interna que assume o modo de circulação na América Latina, buscando compreender a especificidade do ciclo do capital na economia dependente.

Conforme apresentado anteriormente, a inserção da América Latina no mercado mundial se deu mediante uma clara contradição: enquanto nos países centrais a acumulação se deu mediante uma sofisticação de sua capacidade produtiva, na América latina presenciamos uma acumulação baseada na superexploração do trabalhador.

Sabendo que a América Latina assume, nesse processo, a função de provedora de alimentos e matéria prima para o mercado externo, é possível afirmar que esta não depende da capacidade interna de consumo. Em consequência disso, Marini (2000), chama a atenção para a separação de dois momentos fundamentais do ciclo do capital: produção e circulação de mercadorias, conferindo ao capitalismo latino americano uma particularidade

Este processo significa, para Marini (2000), o ponto decisivo para compreender a superexploração. Tratando produção e circulação enquanto dois momentos desarticulados e, considerando a realização desta última no mercado externo, teremos um consumo individual do trabalhador que não interfere na realização do produto. Em suma, é possível explorar cada vez mais a força de trabalho, sem propiciar condições mínimas para sua manutenção e reposição.

Eis aqui alguns elementos condicionantes da relação estabelecida entre América Latina e os países centrais, bem como as implicações da sua inserção no mercado mundial sobre as relações e condições de trabalho desenhadas no interior das economias dependentes:

A economia exportadora é, então, algo mais do que o produto de uma economia internacional fundada na especialização produtiva: é uma formação social baseada no modo capitalista de produção, que acentua até o limite as contradições que lhe são próprias. Ao fazê-lo, configura de maneira específica as relações de exploração em que se baseia e cria um ciclo de capital que tende a reproduzir em escala ampliada a dependência em que se encontra frente à economia internacional. (MARINI, 2000, pág. 134)

As contradições presentes no ciclo do capital e na forma que assume a exploração sobre a força de trabalho permanecerão, segundo Marini, ao longo do desenvolvimento econômico industrial latino americano. Para o pensador, a



industrialização latino americana se deu de forma subordinada à produção e exportação de bens primários, não tendo constituído nesses países uma economia industrial.

Durante a crise capitalista internacional vivenciada no período entre a primeira e segunda guerra mundial criam-se as condições objetivas para o deslocamento do eixo de acumulação para a indústria. A esfera alta de circulação, articulada à produção de bens manufaturados, perde sua expressividade, enquanto a produção interna ganha maior destaque durante os anos 50.

Esse cenário foi, segundo Marini (2000), palco para as teorias desenvolvimentistas. Intelectuais que compunham esse grupo acreditavam que existia uma semelhança entre o desenvolvimento industrial latino americano e o processo de industrialização clássica. Tal equívoco culminou a tese de que os problemas econômicos e sociais que acompanharam a formação da América Latina eram resultado da insuficiência de um desenvolvimento capitalista. Pensavam assim, que o desenvolvimento capitalista era o fator fundamental para extinguir as deficiências econômicas e sociais.

Ao contrário do que colocavam as teorias desenvolvimentistas, a economia industrial clássica e economia industrial dependente, assumem formas diferentes. Na economia clássica existe a formação de um mercado consumidor interno, ou seja, o capital é capaz de criar o assalariado que dispõe de força de trabalho e capacidade de consumo, ao mesmo tempo. Estabelece-se, conforme aponta Marini (2000), uma estreita relação entre o ritmo da acumulação e o mercado: o capitalista adquire no mercado externo produtos alimentícios a baixo custo e, portanto, tem-se um aumento no consumo individual de bens manufaturados. Nota-se que em países de economia industrial clássica, prevalece a produção de bens de consumo populares e vendidos a baixo custo, o que implica diretamente no barateamento do valor da força de trabalho. Objetivando evitar a aproximação entre o valor da força de trabalho e o salário, utiliza-se como estratégia o incremento da taxa de mais valia via aumento da produtividade.

O desenvolvimento capitalista baseada na produtividade provoca o aumento do consumo individual das classe não produtora e ampliação da esfera de circulação correspondente, impulsionando a produção de manufaturados e produtos suntuários. Conforme Marini (2000), a circulação se funde em duas esferas similar a cisão verificada nos países da América Latina, porém com especificidades: nas economias



industriais clássicas a expansão da esfera superior tornou-se possível devido às transformações no âmbito da produção. O aumento da produtividade acarreta a redução do valor real que corresponde ao consumo individual do operário. Assim, Marini (2000), conclui que a relação entre as esferas de consumo se distende, mas não há rompimento entre estas.

Na América Latina a industrialização se desenvolveu de forma distinta. A dificuldade de importação fez com que os países periféricos investissem no seu processo de industrialização, o que gerou, por conseguinte, uma mudança qualitativa do capitalismo dependente. (MARINI, 2000). Porém, não foi capaz de criar sua própria demanda, mas serviu às exigências e demandas colocadas pelos países centrais.

Além da dificuldade em construir uma demanda própria da América Latina, observa-se que no início desse processo existia uma demanda superior à oferta, colocando-se assim um obstáculo para a criação de um mercado destinado a absorver as suas mercadorias. Marini (2000) ressalta que mesmo em condições de equilíbrio entre demanda e oferta, não é do interesse do capitalista a ampliação do mercado. A estratégia utilizada pelo capitalista foi o aumento da taxa de lucro em relação ao valor do produto, que foi possível devido à condição monopolística da indústria latino americana no momento de crise da economia mundial, assim como mediante o reforço das barreiras alfandegárias. Presenciou-se também ao rebaixamento dos salários, visto que existia um contingente de mão de obra excedente gestado pela economia exportadora e pela sua crise. A queda do salário, acompanhada da intensificação do trabalho e prolongamento da jornada de trabalho constituía a base material e objetiva que permitiu acelerar a concentração de capitais no setor industrial:

Partindo, então, do modo de circulação que caracterizara a economia exportadora, a economia industrial dependente, reproduz, de forma específica, a acumulação de capital baseada na superexploração do trabalhador. Em consequência, reproduz também o modo de circulação que corresponde a esse tipo de acumulação, mesmo que de maneira modificada. (MARINI, 2000, pág. 141).

Presenciamos, nesse momento, a uma transição: a separação entre produção e circulação de mercadorias que se realizava no âmbito da economia mundial cede lugar para a esfera alta e esfera baixa de circulação no interior da própria economia



#### **4-Considerações Finais**

O resgate da teoria marxista da dependência, bem como o estudo da categoria “superexploração do trabalho”, nos permitem compreender as características assumidas pelo capitalismo na América Latina, além de nos fornecer uma chave de análise para pensar sobre as estratégias de acumulação e compensação das perdas nas relações entre as economias dependentes e as economias centrais, caracterizadas por Marini como “intercâmbio desigual”.

Retomar os estudos da teoria marxista da dependência, que teve, e ainda tem, dificuldade de adentrar os muros das universidades, é de grande importância para adensar as análises sobre a especificidade do capitalismo brasileiro e as estratégias de exploração da força de trabalho aqui adotadas. A particularidade histórica, econômica e social dos países da América Latina confere-lhe uma estrutura própria de organização do capitalismo, e nesse sentido, forma específica de uso e exploração da força de trabalho.

Ter clareza desses elementos, e buscar o aporte necessário no pensamento social brasileiro crítico, nos permite aprofundar no conhecimento do capitalismo aqui esboçado, bem como nas relações sociais e de trabalho que o sustentam e permitem sua reprodução.

O capitalismo dependente e superexploração da força de trabalho são categorias essenciais para a construção de reflexão que tem sua materialidade na realidade brasileira sem desconsiderar os traços gerais que conformam o capitalismo mundial. Trata-se, pois, da posição assumida pela América Latina e os contornos de sua força de trabalho.

Abordar a precarização do trabalho a partir de uma transposição da experiência européia e norte americana para a realidade latino americana parece-nos um equívoco, visto que são processos distintos de constituição do capitalismo. O debate sobre as metamorfoses no mundo do trabalho a partir da adoção do modelo toyotista serve, a rigor, para os países centrais que experimentaram um processo de industrialização, porém, não cabe, da mesma forma, como modelo explicativo para analisar as transformações e formas precárias e degradantes de trabalho instauradas na América Latina.



Nesse sentido, a teoria formulada por Marini e demais pensadores da teoria marxista da dependência, nos auxilia no exercício de realizar as devidas mediações ao estudar a precarização do trabalho no Brasil, visto que aqui a consolidação de novas práticas de exploração da força não é, como vivenciado pelas economias centrais, mediadas majoritariamente pela incorporação de novas tecnologias, mas sim pela reatualização de antigas e velhas formas de extração de mais valor.

### **Referência Bibliográfica**

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?** São Paulo; Editora Cortez,1997

ANTUNES, R. (Org.) **A dialética do trabalho: escritos de Marx e Engels.** São Paulo; Editora Expressão Popular,2004

FILHO, N. A. (Org) **Desenvolvimento e Dependência: cátedra de Ruy Mauro Marini,** Brasília, Ipea,2013.

HARVEY, D. **Condição pós moderna.** São Paulo; Edições Loyola,2006

MARINI, R.M., **A Dialética da Dependência,** Petrópolis/R.J, Ed Vozes 2000

MARX, K. **O Capital: crítica da economia política,** volume I, Ed. Boitempo,2013.

Anais do XV Encontro Nacional da ABET

**Trabalho, crise e desigualdades: caminhos e descaminhos da sociedade contemporânea**  
Rio de Janeiro - 06 a 09 de Setembro de 2017  
ISSN: 2318-9517



Anais do XV Encontro Nacional da ABET

**Trabalho, crise e desigualdades: caminhos e descaminhos da sociedade contemporânea**  
Rio de Janeiro - 06 a 09 de Setembro de 2017  
ISSN: 2318-9517



## **Uma distorção conceitual: informalidade e empreendedorismo**

Thiago Brandão Peres

Doutorando do Instituto de  
Estudos Sociais e Políticos (IESP/UERJ)

[thiagobrandaooperes@gmail.com](mailto:thiagobrandaooperes@gmail.com)

### **INTRODUÇÃO**

De fato, o empreendedorismo está na ordem do dia. Embora não esteja clara a origem do fervor, Swedberg (2000) data a alavancada dos debates sobre o tema ao redor dos anos 1980. Argumenta que a permanência de sua força discursiva se localiza na interação de uma série de fatores, os quais podem ser resumidos na observada inflexão da orientação político-econômica (do keynesianismo para uma radical ideologia pró-mercado) capitaneada por Thatcher e Reagan nos anos 1979-1980 associado a uma profunda preocupação com o desemprego industrial crescente.

Esse último ponto é importante porque indica, em parte, uma diferença estrutural fundamental na configuração do mercado de trabalho dos países ditos centrais e periféricos quando tratamos de empreendedorismo: a experiência da generalização do assalariamento. No período e nos países que Swedberg sugere o avanço dos debates sobre o tema, o trabalho industrial encolhia a olhos vistos. Dessa forma, empreender se apresentou como solução ao desemprego iminente e corroborou a percepção geral de que a criação de novas empresas proporcionará postos assalariados em quantidade suficiente para todos. Por seu turno, a “escolha” por vias próprias, criativas e voluntárias ou compulsórias é elemento central das oportunidades de vida no Brasil e na América Latina. Em outras palavras, a estrutura socioeconômica latino-americana é incapaz de fornecer posições assalariadas a todos. Portanto, é de se esperar pela “naturalidade” (CARDOSO, 2016) dos projetos e aspirações de trabalhar por conta própria e o trabalho informal figura entre as opções disponíveis.

O objetivo do presente texto é demonstrar que abordar a “naturalidade” supramencionada enquanto empreendedorismo é operar, no plano teórico, uma *distorção conceitual*. Em suas últimas consequências, confere-se aos trabalhadores informais o epíteto de empreendedores, tratando-os como indivíduos imbuídos de um hipotético espírito capitalista incapaz de se realizar plenamente e promover crescimento econômico por conta do excesso de intervencionismo estatal.

### **INFORMALIDADE: VEREDAS**

A literatura especializada sobre a informalidade convencionou<sup>1</sup> associar a origem do termo à Hart (1973), antropólogo inglês que pesquisou as oportunidades de renda e emprego urbano em um bairro pobre (Accra) de Gana. Em seu estudo, a informalidade, ou como denomina o autor, o setor informal, é o conceito que permite demonstrar como a camada mais pobre da população do país obtém renda (por vias legais ou ilegais) em uma estrutura produtiva incapaz de absorver o contingente populacional que migrava do campo para cidade. Entretanto, a ampla difusão do termo ocorreu a partir de sua adoção no relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a estrutura produtiva e do emprego no Quênia no início dos anos setenta (ILO, 1972). Realizado no âmbito do Programa Mundial de Emprego, um dos propósitos do relatório era responder às questões suscitadas pelas teorias da modernização, as quais argumentavam que o segmento moderno da economia absorveria o setor tradicional tal “como a locomotiva fez com o carrinho de mão” (HUGON, 1997, p. 33). Na contramão da referida teoria, as pesquisas levadas a cabo pela OIT demonstravam uma clara coexistência de tecnologias e de unidades de produção em escalas e modos de organização distintos.

A incorporação do conceito na América Latina foi profundamente influenciada pelos estudos promovidos pela CEPAL. Nesse contexto, o setor informal é compreendido “como resultado de la presión ejercida por el excedente de oferta de mano de obra y la insuficiente creación de empleo, en particular de buenos empleos.” (TOKMAN, 2011. p. 18). Na síntese de Tokman e Souza (1976), as pessoas são impedidas a encontrar ou criar atividades, em geral, vendendo ou produzindo mercadorias com pouco valor agregado e

---

1 Entretanto, como aponta Cacciamali, “a rigor, a dissertação de Machado, L. A. (1971) utilizou paralelamente a Hart esta terminologia; contudo, pelo meio restrito em que circulou não se lhe atribui, em geral, a primazia da definição” (CACCIAMALI, 1982: 14).



obtendo por meio delas baixíssimos rendimentos, o necessário para garantirem sua sobrevivência.

Até o final da década de 1970 e ao longo dos 1980, algumas interpretações adquirem maior difusão ao vincularem o setor informal às necessidades de aumentar as margens de lucro das grandes empresas. Isso foi obtido, sobretudo, pela descentralização da produção e do trabalho. Desse modo, as formas de subcontratação produziram uma gama de relações subordinadas – desde os subcontratos diretos às atividades supostamente desenvolvidas de forma autônoma –, mas que, na prática, cumprem o papel fundamental de reduzir o custo da mão-de-obra. Essas novas formas de vinculação entre as empresas formais e informais é resultado da necessidade de descentralizar a produção a fim de adequarem-se às mudanças no interior da divisão internacional do trabalho e às exigências de um mundo cada vez mais globalizado:

The cash economy is expanding in the microeconomic realm, while barter is becoming a crucial feature of international exchange. New legions of would-be workers are entering a casual labor market, where a new breed of entrepreneurship is on the make. The informal economy simultaneously encompasses flexibility and exploitation, productivity and abuse, aggressive entrepreneurs and defenseless workers, libertarianism and greediness. And, above all, there is disenfranchisement of the institutionalized power conquered by labor, with much suffering, in a two-century-old struggle. (PORTES; CASTELLS; BENTON, 1989, p. 11).

Nestes termos, percebe-se como o setor informal representa uma dupla função: a deterioração do poder sindical por parte dos trabalhadores e a redução de custos por parte das empresas. Também lhe é conferido um caráter mais universal, pois a literatura compreende que esse “setor” existe tanto no interior dos países em desenvolvimento quanto nos desenvolvidos, além de facilitar a penetração nos mercados internacionais mediante “el desarrollo de ventajas comparativas espúrias” (TOKMAN, 2011, p. 19).<sup>2</sup>

Também nos anos 1980, outra interpretação adquiriu certa notoriedade ao apontar que a informalidade é, principalmente, resultado do excesso de regulamentação estatal.

---

<sup>2</sup> Por força dos limites do presente texto, não podemos nos aprofundar nos debates posteriores, em especial, a adoção pela OIT do conceito de economia informal, mais condizente com as novas dinâmicas do mercado de trabalho identificada em diferentes partes do mundo; e, particularmente, os esforços de reelaboração conceitual do termo, a saber, Processo de Informalidade e “nova informalidade, as fronteiras porosas entre o formal/informal, legal/ilegal e o ilícito e a proposta que trata a informalidade como uma forma social do trabalho. Sobre os esforços mencionados, conferir (PERES, 2015a, 2015b).



De Soto (1987) analisa as mudanças das cidades peruanas a partir da história do movimento de migração ocorrido no interior do país. Seu objetivo central é demonstrar que o motor da modernização não é a formalização das atividades informais, e sim, a criação de pequenos e médios negócios. A formalização, pelo contrário, restringiria a expansão produtiva das atividades informais inibindo o potencial empreendedor dos indivíduos.

Segundo o autor, a migração de grupos que foram historicamente isolados inverteu o predomínio rural da população em favor dos centros urbanos. Esse deslocamento, fruto dos investimentos em infraestrutura e mobilidade urbana e aumento da probabilidade de obtenção de melhor remuneração nas cidades – apesar dos riscos relativos de desemprego – sugere que a migração não é um ato irracional ou instintivo, mas um produto da observação racional das possibilidades ofertadas aos camponeses. Contudo, ao chegarem às cidades, os migrantes encontram uma recepção hostil, pois os programas de assistência e desenvolvimento eram basicamente voltados ao progresso do camponês em seu próprio território. Ocorre que tais programas foram criados com o objetivo de satisfazer as necessidades e apoiar as prerrogativas de certos grupos predominantes das cidades e, lateralmente, isolar geograficamente os camponeses no âmbito rural dificultando a obtenção, pelas vias legais, de habitação, educação e, especialmente, trabalho. Foi dessa maneira que, para subsistir, os migrantes se converteram em informais. Nesses termos, a informalidade configura-se como uma “zona de penumbra que tem uma extensa fronteira com o mundo legal e onde os indivíduos se refugiam quando os tributos para cumprir as leis excedem os seus benefícios” (DE SOTO, 1987, p. 46). Por tributos entende-se a morosidade da burocracia e os altos custos envolvidos para a formalização.

Embora a argumentação desenvolvida pelo autor seja astuta, sua principal fraqueza consiste em reduzir a complexidade da problemática em questão para apenas um elemento: o excesso de Estado. Ou nas palavras de Llosa: “El problema no es la economía informal sino el Estado. Aquella es, mas bien, una respuesta popular espontanea y creativa ante la incapacidad estatal para satisfacer las aspiraciones mas elementales de los pobres.” (1986, p. 20). Como resume Barbosa (2009), desde o começo “a solução do enredo já se sabe de antemão. O supostamente ilegal deve substituir o falso legal, de forma a que o informal preencha o lugar do formal.” (idem, p. 26). Na crítica de Gonzáles (1991), o

modelo proposto trata as atividades informais como expressão de um suposto espírito empresarial impedido de se realizar plenamente por conta do intervencionismo estatal:

A partir de esta premissa De Soto elabora su sugerente y explícito programa de introducir a los informales como el renglón estratégico de ese “empresariado difundido” que sería la base del desarrollo Latinoamericano. Subyaciendo a su propuesta encontramos otro programa que no aparece explícitamente pero que él comparte con toda la nueva derecha. “El programa no escrito de la nueva derecha – dice Lauer – incluye la exigencia de que se reconozca que la esencia de la naturaleza humana es el egoísmo individualista, que los sectores menos humanistas de la burguesía llaman ‘libertad’ en abstracto”. Subyaciendo, pues, encontramos la tesis del individualismo posesivo como la base de su “otro” Sendero. (GONZÁLES, 1991, p. 247).

O cerne da proposta de De Soto e do Instituto Libertad y Democracia (ILD), do qual era o principal expoente, não poderia ser diferente: transformar radicalmente o Estado, diminuir seu peso na economia para libertar as forças criativas e dinâmicas da sociedade peruana. Impossível não situar o estudo empreendido como uma solução que se adequava perfeitamente aos interesses das organizações internacionais e elites econômicas latino-americanas: “em uma palavra, o informal passava agora a ser funcional também ideologicamente.” (BARBOSA, 2009, p. 27).

## **EMPREENDEDORISMO: VEREDAS**

Guardadas as devidas proporções, não seria exagero afirmar que o conceito de empreendedorismo nasce, emerge e se difunde contendo fortemente um componente ideológico em seu interior. É sob sua batuta conceitual que o capitalismo encontra a justificativa ideológica<sup>3</sup> a reger instituições e grupos políticos para a promoção do empreendedorismo em países, regiões, cidades, bairros, ou mesmo políticas públicas focadas em grupos sociais específicos.

---

<sup>3</sup> Digo “justificativa ideológica” porque, como veremos adiante, no campo acadêmico, não há comprovação empírica rigorosa, independentemente da metodologia empregada, que comprove os benefícios do empreendedorismo para o crescimento econômico.

Credita-se à Schumpeter (1961 [1942]), economista e cientista político austríaco, a difusão do termo empreendedor. Elemento chave em sua teoria, ao “inserir novas mercadorias ou novos métodos de produção ou ainda novas oportunidades comerciais” (idem, p. 54) o empreendedor gera certos desequilíbrios nos mercados com sua inovação que, ao se restabelecerem-se, promovem o crescimento econômico de um determinado país. Esta é a linha de raciocínio do conceito de “destruição criadora” (idem, p. 108) proposto pelo autor<sup>4</sup>, a qual forneceu as bases fundamentais para um novo horizonte de pesquisas sobre empreendedorismo e, mais importante, sua relação positiva com o crescimento econômico.

Não há exatamente uma definição rigorosa do conceito de empreendedorismo. Diferentes áreas do conhecimento (direito, economia, psicologia, administração, sociologia, entre outras) detiveram-se sobre o tema, cujo resultado é uma infinidade de interpretações baseadas em múltiplas definições e construídas sob orientações teóricas distintas. Ahmad e Seymour (2008) elaboraram um quadro explicativo contendo um breve resumo de alguns dos principais autores [TABELA 1]. Mais recentemente, para Carton, Hofer e Meeks, o empreendedorismo é “the pursuit of a discontinuous opportunity involving the creation of an organization (or sub-organization) with the expectation of value creation to the participants (1998, p. 11). Sarkar (2007) vai ainda mais longe e associa empreendedorismo com um processo de identificação, desenvolvimento e captação de uma ideia para a vida, tornando sua definição ainda mais vaga.

Além das definições supramencionadas, o empreendedorismo pode vir acompanhado de qualificativos, direcionando a argumentação para a existência de diferentes tipos de empreendedorismo. Como bem exemplifica Gomes (2013), há o empreendedorismo por necessidade, oportunidade, ético, eletrônico, familiar, comunitário, na terceira idade e nos jovens. De fato, não há uma definição consensual.

Entretanto, há uma avaliação geral sobre a dificuldade de compreender o papel do empreendedorismo no crescimento econômico dos países, seja pela, digamos, inconveniência de lidar com as múltiplas definições do termo, seja pela carência de dados compatíveis que permitam fornecer uma base consistente para comparações entre países.

---



Diferentes instituições detiveram-se a, por um lado, suprir essa insuficiência teórica, e por outro, promover as ideias em torno do empreendedorismo”. Entre as mais conhecidas estão a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), International Business and Entrepreneurship (IBE), o World Bank Group Entrepreneurship Survey (WBGES), Comparative Entrepreneurship Data for International Analysis (COMPENDIA) e o Global Entrepreneurship Monitor (GEM).<sup>5</sup>

Mesmo mediante todos os esforços de instituições e organismos internacionais, como bem aponta, Salgado-Banda (2005), na ausência de medidas realmente eficazes para quantificar o empreendedorismo, sua relação com o crescimento econômico de uma região ou país encontram-se melhor fundamentados teoricamente do que demonstrado empiricamente. De acordo com a OCDE, a dificuldade na quantificação do empreendedorismo advém da ausência de consenso sobre a identificação de um conjunto de indicadores consistentes e funcionais. Para Gomes, os estudos empíricos confirmam os benefícios do empreendedorismo, entretanto, “muitas vezes, os resultados são pouco robustos e conclusivos quanto à dimensão do impacto e aos mecanismos que mais afetam as variáveis da economia real” (2013, p.187). Vejamos dois exemplos.

Stel, Carree, e Thurik investigam, a partir dos dados de trinta e seis países fornecidos pelo GEM, se a atividade empresarial total (TEA) influencia o crescimento do PIB. O resultado é intrigante, pois “we find that the TEA rate has a negative effect for the relatively poor countries while it has a positive effect for the relatively rich countries” (2005, p. 318). Nestes termos, os autores propõem duas interpretações, i) o número insuficiente de grandes empresas presente nos países pobres; ii) o baixo capital humano – representado pelos “‘marginal’ entrepreneurs (shopkeepers)” (idem, p.319) – se comparado aos empreendedores inovadores de países ditos mais desenvolvidos e ligados às áreas de tecnologia, por exemplo.

---

<sup>5</sup> No Brasil, há importantes instituições promotoras do empreendedorismo. Entre elas estão: a ENDEAVOR Brasil ; o Instituto Brasileiro de Qualidade e Produtividade (IBPQ), que realiza anualmente a pesquisa do GEM no território brasileiro desde os anos 2000 ; o Centro de Empreendedorismo e Novos Negócios da Fundação Getúlio Vargas (FGVcenn) ; entre outras. Entretanto, cabe ao Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE) o papel de principal instituição brasileira a promover o empreendedorismo no Brasil.

Seguindo raciocínio semelhante, Barros e Pereira (2008) propuseram-se a investigar os efeitos da atividade empreendedora no crescimento econômico e na taxa de desemprego a partir em 853 municípios de Minas Gerais. Obtiveram como resultado que quanto maior a atividade empreendedora do município, menor a taxa de desemprego. Entretanto, quanto maior a atividade empreendedora, nos anos 2000, verificou-se um menor crescimento do PIB nos três anos seguintes. A interpretação dos autores sugere que isso ocorre porque o tipo de empreendedorismo predominante é o empreendimento por necessidade.

[...] quando a economia local é dinamizada pela instalação ou expansão de empresas de maior porte, a taxa de atividade empreendedora cai, porque os trabalhadores por conta-própria conseguem empregos de maior produtividade e rendimento nessas empresas. [...]. Ao contrário do empreendedor inovador que fareja uma oportunidade de negócio, o empreendedor por necessidade pouco contribui para o dinamismo da economia local. Obviamente que sua atividade, mesmo quando de baixa produtividade e renda, constitui uma ocupação alternativa ao desemprego. (idem, p.983-989).

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

É digno de nota o poder de persuasão que o tema do empreendedorismo suscita em grupos políticos das mais diferentes orientações, institutos de pesquisa e intelectuais, entidades públicas e privadas. Em certa medida, parecem orientados por uma “ética da convicção” (WEBER, 2004, p.113), que os conforma sem pestanejar às máximas e jargões das *business schools*. Jornais, revistas, entrevistas propagandeiam os “casos de sucesso” do empreendedorismo no Brasil e no mundo, instruem passo a passo os procedimentos legais para obtenção do registro no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ), apregoam que o problema para o empreendedorismo é o excesso de Estado na economia, a alta carga tributária, direitos trabalhistas ultrapassados e o baixo grau de escolaridade dos brasileiros se comparado aos índices dos países ditos centrais. Nas redes sociais digitais proliferam associações profissionais, convites, seminários, conferências e workshops, cursos motivacionais online e presenciais, cartilhas institucionais, blogs pessoais sobre a criação e manutenção de empresas e os benefícios de ser seu próprio chefe. Nas livrarias, biografias enfatizam as qualidades dos grandes



empreendedores, o que fizeram para superar seus desafios e continuar “vencendo na vida”.

Se admitirmos uma problemática como um conjunto de fenômenos, agrupados por força teórica, cujo conteúdo em comum é resistente à mudança, embora sua forma (de cada fenômeno ou do conjunto em geral) renove-se constantemente, podemos identificar a *distorção conceitual* entre informalidade e empreendedorismo como uma renovação em torno da problemática da incapacidade da estrutura socioeconômica em incorporar a todos em posições dignas e plena de direitos. Consequentemente, essa distorção i) fornece novas lentes para enxergar retrospectivamente nosso passado ao imputar um suposto “espírito” capitalista original aos trabalhadores pobres e marginalizados que buscavam obter meios de vida em uma ordem social e econômica mercantilizada; ii) justifica nosso presente, ao associar empreendedorismo e desenvolvimento econômico e fazer da trajetória típica de inserção ocupacional<sup>6</sup> marcada pela díade vulnerabilidade e precariedade uma trajetória positiva; iii) limita nosso futuro, produzindo consenso em torno da necessidade de medidas liberalizantes ao persuadir o imaginário social que dentre os obstáculos ao empreendedorismo estão a alta carga tributária, taxa de juros elevada, necessidade de “modernização” das leis trabalhistas, eufemismos para o jargão “excesso de Estado na economia”.

## **BIBLIOGRAFIA**

AHMAD, N.; SEYMOUR, R. *Defining Entrepreneurial Activity: Definitions Supporting Frameworks for Data Collection*. The University of Sydney, Australia. 2008.

BARBOSA, A. F. O conceito de Trabalho Informal, sua evolução histórica e o potencial analítico atual: para não jogar a criança fora junto com a água do banho. In: OLIVEIRA, R.V.; GOMES, D.; TARGINO, I. (Org.). *Marchas e contramarchas da informalidade do trabalho*. João Pessoa: Editora Universitária da UFPB, 2011. p. 105-159.

---

<sup>6</sup> Evasão escolar / primeiro emprego precário / ajuste de expectativas ocupacionais / um retorno à escola / novas ocupações precárias / inserção ocupacional por conta própria (CARDOSO, 2016)



\_\_\_\_\_. De "Setor" para "Economia" Informal (O debate das últimas três décadas). In: SEMINÁRIO A AVENTURA DE UM CONCEITO, 2009, São Paulo. De "Setor" para "Economia Informal": Aventuras e Desventuras de um Conceito. São Paulo: USP, 2009, p. 1-40. Disponível em: <[http://www.fflch.usp.br/centrodametropole/antigo/v1/texto\\_sem\\_2009\\_barbosa.pdf](http://www.fflch.usp.br/centrodametropole/antigo/v1/texto_sem_2009_barbosa.pdf)>.

BARROS, A.; PEREIRA, C.; Empreendedorismo e Crescimento Econômico: uma Análise Empírica. RAC, Curitiba, v. 12, n. 4, p. 975-993, Out./Dez. 2008

CACCIAMALI, M. C. *Um estudo sobre o setor informal urbano e formas de participação na produção*. 1982. Tese (Doutorado em Economia) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 1982.

CARDOSO, A. Informality and public policies to overcome it. The case of Brazil. Revista Sociologia & Antropologia. V.06, n.02. Maio/agosto. 2016. p. 322-349. Disponível em: <[http://revistappgsa.ifcs.ufrj.br/wp-content/uploads/2016/09/2\\_Sociologiaantropologia\\_ano6v06n02\\_AdalbertoCardoso.pdf](http://revistappgsa.ifcs.ufrj.br/wp-content/uploads/2016/09/2_Sociologiaantropologia_ano6v06n02_AdalbertoCardoso.pdf)>

CARTON, R.; HOFER, C.; MEEKS, M. The entrepreneur and Entrepreneurship: Definition of their Role in the Society. Georgia University. 1998.

DE SOTO, H. *Economia subterrânea: uma análise da realidade peruana*. Rio de Janeiro: Globo, 1987.

GOMES, S. *Empreendedorismo e crescimento econômico na OCDE*. Tese de doutorado. Universidade de Santiago de Compostela. 2013. p. 353.

GONZÁLEZ, C. G. R. El "otro" sendero: los presupuestos teóricos de Hernando De Soto. *Realidad económico-social*, n. 19-24, p. 227-254, 1991. Disponível em: <<http://www.uca.edu.sv/revistarealidad/archivo/4e737b4d46ec3elotrosendero.pdf>>.

HART, K. Informal income opportunities and urban employment in Ghana. *Journal of Modern African Studies*, Cambridge University Press, v. 3, n. 11, p. 61-89, 1973.

HUGON, P. O setor informal: balanço de 25 anos de trabalho. *Ensaio FEE*, Porto Alegre, v. 18, n. 2, p. 32-63, 1997.

INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION. Employment, Incomes and Equality: A Strategy for Increasing Productive Employment in Kenya. Geneva: ILO, 1972. Disponível em: <[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1972/72B09\\_608\\_engl.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1972/72B09_608_engl.pdf)>.

PERES, T. B. *Informalidade: Um conceito em busca de uma teoria*. 2015. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Universidade do Estado do Rio de Janeiro, 2015a.

\_\_\_\_\_. Informalidade: Um conceito em busca de uma teoria. *Revista da ABET*, v. 14, n. 2. Julho a Dezembro de 2015.

PORTES, A.; CASTELLS, M.; BENTON, L.A. The Informal Economy: Studies in Advanced and Less Developed Countries. Baltimore: The Johns Hopkins University Press, 1989.

SALGADO-BANDA, H. Entrepreneurship and Economic Growth: An Empirical Analysis. *Dirección de Estudios Económicos*, Banco de México. 2005.

SARKAR, S. *Empreendedorismo e Inovação*. Lisboa: Escolar Editora. 2007.

SCHUMPETER, J. Capitalismo, Socialismo e Democracia. Editora Fundo de Cultura. 1961.

STEL, A.; van CARRE, M.; THURIK, R. The effect of entrepreneurial activity on national economic growth. *Small Business Economics*, Vol. 24, No. 3. Global Entrepreneurship Monitor (GEM). 2005. p. 311-32. Disponível em <<http://www.jstor.org/stable/40229425>>.

SWEDBERG, R. ENTREPRENEURSHIP. The social scient view of. Oxford, 2000.

TOKMAN, V. Informalidad en América Latina: Balance y perspectivas de políticas. *Revista Internacional de Estadística y Geografía*, México, v. 2, n.3, p. 16-31, set./dez. 2011. Disponível em: <[http://www.inegi.org.mx/prod\\_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/integracion/especiales/revist-inter/Revista%20Digital%204/Doctos/RDE\\_04\\_Art02.pdf](http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/integracion/especiales/revist-inter/Revista%20Digital%204/Doctos/RDE_04_Art02.pdf)>.

WEBER, M. Ciência e Política. Duas vocações. Editora Cultrix. 2004.

## ANEXO

### [TABELA 1]

#### A Superficial Review of Extant Definitions

Entrepreneurs buy at certain prices in the present and sell at uncertain prices in the future. The entrepreneur is a bearer of uncertainty. **(Cantillon, 1755/1931)**

Entrepreneurs are 'pro-jectors'. **(Defoe, 1887/2001)**

Entrepreneurs attempt to predict and act upon change within markets. The entrepreneur bears the uncertainty of market dynamics. **(Knight, 1921, 1942)**

The entrepreneur is the person who maintains immunity from control of rational bureaucratic knowledge. **(Weber, 1947)**

The entrepreneur is the innovator who implements change within markets through the carrying out of new combinations. These can take several forms:

- the introduction of a new good or quality thereof,
- the introduction of a new method of production,
- the opening of a new market,
- the conquest of a new source of supply of new materials or parts, and
- the carrying out of the new organization of any industry. **(Schumpeter, 1934)**

The entrepreneur is always a speculator. He deals with the uncertain conditions of the future. His success or failure depends on the correctness of his anticipation of uncertain events. If he fails in his understanding of things to come he is doomed... **(von Mises, 1949/1996)**

The entrepreneur is co-ordinator and arbitrageur. **(Walras, 1954)**

Entrepreneurial activity involves identifying opportunities within the economic system. **(Penrose, 1959/1980)**

The entrepreneur recognizes and acts upon profit opportunities, essentially an arbitrageur. **(Kirzner, 1973)**

Entrepreneurship is the act of innovation involving endowing existing resources with new wealth-producing capacity. **(Drucker, 1985)**

The essential act of entrepreneurship is new entry. New entry can be accomplished by entering new or established markets with new or existing goods or services. New entry is the act of launching a new venture, either by a start-up firm, through an existing firm, or via 'internal corporate venturing'. **(Lumpkin & Dess, 1996)**

The field of entrepreneurship involves the study of sources of opportunities; the processes of discovery, evaluation, and exploitation of opportunities; and the set of individuals who discover, evaluate, and exploit them.

**(Shane & Venkataraman, 2000)**

Entrepreneurship is a context dependent social process through which individuals and teams create wealth by bringing together unique packages of resources to exploit marketplace opportunities. **(Ireland, Hitt, & Sirmon, 2003)**

## O TRABALHO TERCEIRIZADO NA PETROBRÁS: A PRECARIEDADE E O CONTROLE EXPRESSOS EM CONTRATO<sup>1</sup>

Luís Augusto Lopes

luisaugusto@ifba.edu.br

### RESUMO

Para pesquisadores da área de trabalho a Petrobrás tornou-se quase sinônimo de trabalho terceirizado, dadas a dezenas de pesquisas feitas sobre essa situação, e que tem comprovado, empiricamente, a precária condição desses. Esse artigo busca completar esses dados apresentando uma outra faceta dessa mesma condição: a precariedade e o controle sob os trabalhadores manifestos na forma de um contrato entre a petroleira e uma empresa terceirizada. A tese central é que este instrumento tem mecanismos que dão margem para uma maior precarização do trabalho, ao mesmo tempo que expressa uma forma de controle sob os trabalhadores que atinge até sua subjetividade.

PALAVRAS CHAVE: Petrobrás, Terceirização, Precarização

### INTRODUÇÃO

A terceirização na Petrobrás é uma realidade crescente e preocupante, em especial a partir dos anos 90, quando a empresa passa por um processo de reestruturação interna, para adequá-la ao ideário neoliberal, dentro de um contexto de Reforma do Estado. Conforme Augusto Jr. *et al.* (2009) esta reforma visava, dentre outras coisas, transferir algumas atividades para a iniciativa privada e para o chamado setor público não estatal. Ao mesmo tempo ela forjou uma nova cultura no serviço público, onde a burocracia voltada para o controle dos processos se voltou para resultados, flexibilização, eficiência e eficácia. Isto acabou por reforçar a ideia de que algumas funções estatais deveriam ser terceirizadas.

---

<sup>1</sup> Este trabalho constitui-se de uma análise bibliográfica de documentos da Petrobrás e de um contrato de trabalho, alvo de uma ação judicial em Mossoró-RN, bem como análise de outros textos, como parte do trabalho de pesquisa para a dissertação de mestrado: LOPES, L.A. **A qualificação profissional nas tramas da terceirização**: o setor petrolífero, a Petrobrás e o Prominp. 2012. 232p. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais). Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas. Universidade Federal da Bahia, 2012, com revisões e acréscimos posteriores.

É marcante o período de 1994/1995, quando os trabalhadores da empresa se opuseram às reformas econômicas adotadas pelos então governantes Itamar Franco e Fernando Henrique Cardoso, que tinham no seu horizonte a privatização da Petrobrás. Esses embates se culminaram no ano de 1995, quando entre os dias 03 de maio e 02 de junho ocorreu uma greve que, na visão de Romão (2006), marca a crise do nosso fordismo periférico, pois reafirmou o caráter excludente das relações de classe no Brasil e pode ser comparada, em efeitos, à greve dos mineiros ingleses entre 1984 e 1985 durante o governo de Margaret Thatcher. Segundo o mesmo autor, a modernização proposta pelo governo FHC não incluía a classe trabalhadora como ator, mas sim o desmonte progressivo do setor produtivo estatal que fora construído desde o governo Getúlio Vargas. Num confronto que resultou até na ordem do então Presidente para o exército invadir quatro refinarias, o saldo foram 95 trabalhadores demitidos, intervenção branca nos sindicatos, bloqueio de suas contas e penhora de seus bens.

De acordo com Lucena (2001), a estratégia da Petrobrás se traduziu não somente na terceirização de atividades, mas também na intensificação do trabalho. Há um aumento do ritmo do trabalho, a incorporação de tarefas que antes eram desempenhadas por outros funcionários e a difusão do medo entre os trabalhadores. No mesmo período houve um aumento da produtividade nas refinarias e redução de carga horária aliada a um aumento das horas extras. Nas refinarias novos gerentes assumiram com o objetivo de reduzir o número de funcionários em até 30%. O quadro total de funcionários, que era de 60.028 empregados em 1989, caiu para 44.247 em 1996, ou seja, uma redução de 26,3%. A terceirização se deu principalmente com funcionários sem experiência com os equipamentos, o que levou a um aumento no número de acidentes de trabalho.

Esse quadro de profundas mudanças vai dar continuidade a partir da quebra do monopólio do petróleo, materializada através da Lei 9.478 de 6 de agosto de 1997. Devido às grandes transformações internas que a empresa sofreu, a sua lógica gerencial seguiu a mesma linha encontrada nos grandes conglomerados multinacionais privados, muito embora ela ainda busque apoiar-se na imagem de patrimônio nacional.

## A TERCEIRIZAÇÃO NA EMPRESA

Muito embora a terceirização no setor petrolífero ocorra desde o início do século XX, em áreas muito específicas como a sondagem e a cimentação de poços, e que deram origem à multinacionais de serviços na área de engenharia, a terceirização na Petrobrás atinge dimensões nunca dantes vistas. E não se trata de entende-la enquanto meramente uma externalização de atividades. A maior parte delas são realizadas nas próprias instalações da empresa, mas enquanto os registros de pessoal e as garantias trabalhistas estão terceirizadas, o controle sobre os trabalhadores não.

Não obstante algumas melhorias tenham sido verificadas a partir do governo Lula, onde havia um interesse em reforçar o papel de algumas estatais, e devido ao papel estratégico que a Petrobrás ocupa no país a partir da descoberta do pré-sal, nos balanços sociais e os relatórios de sustentabilidade da empresa entre os anos de 2004 e 2013, é perceptível que a tendência de crescimento da terceirização sofre poucos revezes. A grandes mudanças começam em 2014 e 2015, quando 7.641 funcionários efetivos são desligados, em grande parte por causa dos Programas de Demissão Voluntária (PDV) e 202.104 terceirizados não mais aparecem.

**Tabela 2** – Funcionários e terceirizados da Petrobrás: 2004 a 2015

ANO	FUNCIONARIOS	VARIAÇÃO EM RELAÇÃO AO ANO ANTERIOR	TERCEIRIZADOS	VARIAÇÃO EM RELAÇÃO AO ANO ANTERIOR	PROPORÇÃO TERCEIRIZADOS/ FUNCIONARIOS
2004	52.037		146.826		2,82
2005	53.933	1.896	155.267	8.441	2,88
2006	62.266	8.333	176.810	21.543	2,84
2007	68.931	6.665	211.566	34.756	3,07
2008	74.240	5.309	260.474	48.908	3,51
2009	76.919	2.679	295.260	34.786	3,84
2010	80.492	3.573	291.606	-3.654	3,62
2011	81.918	1.426	328.133	36.527	4,01
2012	85.065	3.147	360.372	32.239	4,24
2013	86.111	1.046	360.180	-192	4,18
2014	80.908	-5.203	291.074	-69.106	3,60
2015	78.470	-2.438	158.076	-132.998	2,01

Fonte: Elaboração própria com base nos Balanços Sociais e Ambientais e Relatórios de Sustentabilidade da empresa (PETROBRÁS, 2004,2005,2006,2007,2008,2009,2010,2011,2012,2013,2014,2015)

O quadro de funcionários concursados que era de 44.247 em 1996, passa para 52.037 em 2004, um crescimento de 18% em 8 anos. Porém no decênio de 2004 a 2014, ele cresce mais de 55%, já descontada a grande baixa de funcionários que houve em 2014.



Entretanto o quadro de terceirizados cresce numa proporção muito maior até 2012, já que há quase o dobro deles até aquele ano. A proporção de terceirizados em relação aos funcionários que ficava abaixo de três para um concursado, até 2006, vai crescendo até ultrapassar a barreira dos quatro para um. Mas a partir de 2013 se evidencia o quanto estes trabalhadores terceirizados são descartáveis. A quantidade total de baixas daquele ano até 2015 (202.296), significa um corte de 56,1% em relação ao pico de terceirizados, que ocorreu em 2013, quando 360.372 trabalhadores se encontravam nessa condição. Outrossim a quantidade de terceirizados demitidos em 2015 é quase duas vezes a quantidade de funcionários concursados que estavam na empresa naquele ano. Por outro lado, outros dados podem estar sendo omitidos pela empresa já que:

Por orientação do Comitê de Remuneração e Sucessão, passamos a quantificar somente os prestadores de serviços que executam atividades nas nossas instalações ou em áreas sob nossa responsabilidade (plataformas, prédios, áreas de dutos, obras em nossas unidades, refinarias, instalações alugadas, terminais, termoelétricas, usinas de biodiesel, áreas de sondas, dentre outras). (PETROBRÁS, 2015, p.44)

Se existem outros terceirizados trabalhando em instalações que não as da Petrobrás, a contabilização destes pode ter sido simplesmente omitida, no momento da confecção dos Relatórios.

A posição dos empregados na empresa também fornece uma dimensão interna da terceirização. No relatório deste mesmo ano de 2015, somos informados que existem 49.340 subcontratados dedicados “aos serviços técnicos especializados para apoio à operação, 39.320 para apoio à infraestrutura, 29.391 de obras e 14.740 administrativos” (PETROBRÁS, 2015, p.44)<sup>2</sup>. A soma do número destes terceirizados, 132.521, ainda é menor do que o quantitativo total deste tipo de trabalhador apontado no mesmo relatório: 158.076. Mas mesmo assim é notório que a grande maioria, 118.051, executa os trabalhos insalubres nas áreas de produção da empresa.

## PRECARIIDADE E CONTROLE EXPRESSO EM CONTRATO

São esses trabalhadores que se submetem a condições de controle e precariedade que se explicitam até no contrato entre a Petrobrás e as terceirizadas. Como anexo de um processo trabalhista ocorrido em Mossoró, RN (BRASIL, 2009) constava a minuta de um contrato entre a Petrobrás e uma empresa de serviços de manutenção que prestava serviços nos campos de exploração de petróleo *on-shore*<sup>3</sup> daquele estado. A análise revela o grau de controle que a petroleira procura exercer.

Por um lado, para evitar uma responsabilidade em cadeia que possa, principalmente, manchar a imagem da empresa no mercado, proíbe-se a utilização de mão de obra em condições análogas à escravidão e mão de obra infantil. Todos os funcionários devem utilizar Equipamentos de Proteção Individual (EPI) e ter plano de saúde. Entretanto, todas as ferramentas a serem utilizadas são detalhadas citando, inclusive as marcas que serão aceitas. Os veículos utilizados só podem ter entre um e seis anos de uso e se não forem do agrado, a Petrobrás pode exigir sua substituição. Os valores podem ser reajustados para mais ou para menos, e se houver rescisão unilateral por parte da petroleira, não cabe nenhuma indenização à empresa subcontratada. Mesmo o contrato

---

<sup>2</sup> Todos os relatórios anteriores não contêm essa informação.

<sup>3</sup> No jargão do setor, *on-shore* é a exploração de petróleo realizada em terra, diferente da *off-shore*, realizada em alto mar.

tendo um prazo de validade de três anos prorrogável por um período igual, há uma cláusula de sigilo de informações de 20 anos. Na área ambiental e de saúde se, em alguma hipótese, houver o fornecimento de EPIs pela petroleira, e eles não forem devolvidos em bom estado de conservação e devidamente higienizados, a subcontratada é cobrada pelo valor atualizado de um novo equipamento além de uma taxa de 20% relativos a custos administrativos. Em caso de acidente de trabalho, se a Petrobrás necessitar realizar algum atendimento médico há dedução do valor na fatura da terceirizada. Se o transporte aéreo for necessário e se for constatado negligência ou imprudência da contratada pode haver cobrança ou descontos na fatura. Por outro lado, dependendo da extensão de um acidente, os funcionários da terceirizada podem ser convocados para compor equipes de emergência, mas isto não se configura como prestação de serviços que pode ser cobrada na fatura à petroleira. Além disso, a terceirizada é obrigada a fornecer os laudos de insalubridade e fazer a disposição final de resíduos nocivos ao meio ambiente, mesmo ela executando estes serviços dentro das instalações da Petrobrás, A subcontratada também é responsável pela violação de normas ambientais, ocupacionais e de segurança (BRASIL, 2009).

No que se refere ao pagamento dos serviços, a petroleira faz o relatório de medição, e a terceira apresenta os documentos de cobrança até o quarto dia útil do mês seguinte ao período de medição. Porém o boleto de cobrança dos serviços deverá ter vencimento no trigésimo dia após a medição dos serviços (BRASIL, 2009). Se a empresa não tiver um suporte financeiro, provavelmente haverá atraso nos salários dos trabalhadores. Entretanto ela pode ter que:

2.2.3 – Refazer ou reparar, às suas expensas, e nos prazos estipulados pela Fiscalização, todo e qualquer serviços considerado inaceitável, *mesmo aquele já registrado em Relatório de Medição* (BRASIL, 2009, p. 278) (grifo nosso)

Além da retenção de 11% sobre o total da fatura ou sobre o valor da mão de obra para o pagamento do INSS, valores de despesas relativas a falhas, insumos e materiais de responsabilidade da terceirizada podem ser retidos (BRASIL, 2009).

É com este quadro gigantesco de exigências que um fornecedor deve se submeter aos processos licitatórios da empresa, sagrando-se vencedor se oferecer o menor preço, na grande maioria das vezes. O mesmo contrato, entretanto, oferece brechas para que a

exploração dos trabalhadores e a precarização das condições de trabalho se concretize.

Em primeiro lugar,

20.1 – A CONTRATADA poderá, subcontratar parcialmente os serviços integrantes do objeto contratual, desde que a SUBCONTRATADA atenda as exigências da PETROBRÁS e esta previamente autorize por escrito, a subcontratação (BRASIL, 2009, p.293).

Se a iniciativa não partir da empresa terceirizada, a própria petroleira pode fazê-lo

12.4 – A PETROBRÁS poderá ceder o presente Contrato, total ou parcialmente, mediante anuência da CONTRATADA, dispensada esta nos casos em que a CESSIONÁRIA seja empresa sob controle ou com participação acionária da PETROBRÁS (BRASIL, 2009, p.288).

Todavia se esta subcontratação não se efetivar há uma cláusula explícita de estímulo ao achatamento salarial:

5.3.1 – Os custos referentes à mão de obra refletem os preços atualizados no mês da proposta, *não cabendo, portanto, nenhuma reivindicação salarial por conta de acordos, convenções ou dissídios ocorridos no curso da contratação* (BRASIL, 2009, p.283) (grifo nosso)

O lucro do proprietário da empresa terceirizada, entretanto tem chances de continuar preservado pois,

13.2 – Se durante o prazo de vigência do Contrato ocorrer a criação de novos tributos, alteração de alíquotas e/ou alteração de base de cálculo que venham a majorar comprovadamente o ônus da CONTRATADA, o preço originalmente acordado será aumentado proporcionalmente à majoração ocorrida (BRASIL, 2009, p.289)

Este jogo, entretanto, pode ser revertido a favor da Petrobrás para a garantia do seu lucro:

13.3 – No mesmo sentido, se durante o prazo de vigência do Contrato ocorrer a extinção de tributos existentes, a alteração de alíquotas ou de base de cálculo, a instituição de incentivos fiscais de qualquer natureza e/ou isenção ou redução



de tributos federais, estaduais e/ou municipais que venham a diminuir o ônus da CONTRATADA, o preço originalmente acordado será diminuído compensando-se, na primeira oportunidade a diferença decorrente das respectivas alterações (BRASIL, 2009, p.289).

Além destas cláusulas outras expõem o qual descartável é o trabalhador terceirizado, e o quanto as relações são marcadas por uma subjetividade que os deixa a mercê dos funcionários da Petrobrás. Entre as obrigações da contratada está

1.1 Programar e propor métodos a empregar na execução do instrumento contratual, reservando-se a PETROBRÁS o direito de notificá-la para que os altere e melhore, *ou suplemente sua mão de obra, exigência esta que será atendida sem demora, sem ônus para a PETROBRÁS, caso os métodos originalmente escolhidos se mostrem inadequados ou a mão de obra deficiente ou insuficiente*, de modo que não sejam possíveis os fornecimentos e a prestação dos serviços da forma contratada (BRASIL, 2009, p.295). (grifo nosso).

Da mesma forma que estes trabalhadores devem estar disponíveis para atender de prontidão as demandas surgidas, a fiscalização pode, por sua vez:

5.2 – Solicitar à CONTRATADA a substituição imediata de empregados cuja habilitação e experiência profissional julgar inadequadas para o exercício da função, ou que prestem serviços que repute de rendimento ou qualidade não satisfatórios, correndo por conta exclusiva da CONTRATADA quaisquer ônus decorrente de Leis Trabalhistas e Previdenciárias, bem como qualquer outra despesa que possa decorrer de tal fato. (BRASIL, 2009, p. 299)

Em alguns casos a empresa terceirizada deve:

2.3.5 – Providenciar a retirada imediata de qualquer empregado seu, cuja permanência no local dos serviços seja considerada indesejável pela Fiscalização sem ônus para a PETROBRÁS (BRASIL, 2009, p.280).

Outra cláusula favorece a pressão sobre os trabalhadores para o cumprimento de prazos e conseqüente intensificação do trabalho, já que o contrato pode ser rescindido se houver:

11.1.2 – Lentidão no seu cumprimento, levando a PETROBRÁS a presumir a impossibilidade de conclusão dos serviços nos prazos estipulados (BRASIL, 2009, p. 234)

Dentre os profissionais exigidos, quase todos com formação técnica ou equivalente, até o comportamento do Engenheiro Mecânico, elo entre as duas empresas, é determinado.

3.1.1.1 - Além de representar a CONTRATADA perante a PETROBRÁS, desempenhando um trabalho de gestão e orientação técnica e administrativa dos serviços contratados, o Engenheiro deve permanecer disponível para as demandas do Contrato e solicitações da PETROBRÁS, *assumindo, inclusive, uma postura pró-ativa na condução das melhorias e aperfeiçoamento dos serviços contratados* (BRASIL, 2009, p. 452). (grifo nosso)

Se existe tanto cuidado da petroleira em especificar detalhadamente ferramentas, comportamento dos trabalhadores, questões que podem afetar sua imagem no mercado e cláusulas leoninas que acabam por favorecê-la, o mesmo não acontece com algumas condições para o trabalhador terceirizado. Embora haja obrigações para o fornecimento de água potável (mineral), transporte de funcionários em veículos autorizados pelos responsáveis de trânsito, a minuta do contrato é lacônica ao falar sobre a alimentação, o fardamento, os EPIs e os equipamentos que serão utilizados. Dizem apenas que devem ser de boa qualidade, mas não entram em detalhes sobre o que eles consideram como boa qualidade. Apenas diz que serão sujeitas à fiscalização da Petrobrás (BRASIL, 2009).

Se a alimentação for feita na área da contratante deverá haver a submissão às regras de Higiene, Saúde e Segurança do Trabalho. Nada é dito sobre a qualidade da alimentação. Se forem fornecidas no restaurante da petroleira, elas são descontadas da fatura mensal. Nas vestimentas e equipamentos de segurança, existe apenas a preocupação com o eletricitista. Para os demais diz apenas que devem ter características e quantidades compatíveis com os serviços a serem executados. Quanto aos EPIs, a terceirizada fica livre para fazer a seleção e especificação técnica, devendo apenas possuir um certificado de aprovação (BRASIL, 2009).

Havendo esta brecha, encontra-se aí outra maneira para a empresa terceirizada aumentar seus ganhos, fornecendo alimentação, equipamentos e fardamento de má qualidade, porém mais baratos. Considerando a pesquisa de Araújo (2001), feita no final



da década de 90, com queixas dos funcionários sobre a qualidade do que lhes era fornecido, e esta minuta de contrato, resultante de um processo licitatório feito em 2006, percebemos que muita coisa continua semelhante.

## CONCLUSÃO

A terceirização na Petrobrás não é algo que se destaca apenas pela quantidade de pessoas que exercem essa atividade na empresa. Dois outros fatores também podem ser associados a essa prática: o grau de controle exercido sobre esses trabalhadores e o quão descartáveis eles são. No primeiro caso, observamos que até seu comportamento pode ser objeto de especificação em contrato, e posteriormente de controle. No mais, observamos que são esses que, inclusive contratualmente, deverão ser os mais flexíveis possíveis para atender demandas da petroleira, no retrabalho de ações julgadas inadequados, na aceleração do trabalho, na possibilidade de entrarem em contratos de terceirização em cascata ou de serem admitidos para demandas de urgência que logo cessarão. Essa mesma rigidez não se manifesta na hora de oferecer segurança ou melhores condições de trabalho. EPIs, alimentação, transporte, fardamento, dentre outros, são os itens onde a flexibilidade da empresa subcontratada pode se manifestar a fim de garantir seu lucro.

Como vão, em sua maioria, trabalhar em áreas insalubres, estarão, quase sempre, sujeitos a mais acidentes de trabalho. Além disso estarão sujeitos aos humores das chefias da petroleira, já que, aqueles julgados indesejáveis, podem ser demitidos sem maiores cerimônias. Mas bastou entrar em cena a oscilação dos preços do petróleo no mercado mundial<sup>4</sup> e a operação político-partidária-midiática da lava-jato para que esses trabalhadores fossem demitidos em massa.

Tem-se então um cenário impiedoso: ou o desemprego e o desmonte da empresa, que com todos os seus percalços e contradições ainda é o pouco que se resta do patrimônio público nacional; ou um emprego precário na extensa cadeia de terceirização da petroleira. Eis o desafio proposto: a preservação do patrimônio público, mas também

---

<sup>4</sup>O preço do barril de petróleo, que girava em torno de US\$ 100,00 até agosto de 2014, começa a cair a partir de setembro daquele ano e chega a cerca de US\$ 35,00 em janeiro de 2016. A partir de então, recupera um pouco os preços e em abril de 2017 oscila em torno de US\$ 55,00

formas de trabalho que tentem minorar, ou superar, a precariedade, que, como nos assegura Bourdieu (1998), está em todo lugar.

## BIBLIOGRAFIA

ARAÚJO, A.J.S. **Paradoxos da modernização:** terceirização e segurança dos trabalhadores em uma refinaria de petróleo. 2001. 359 p. Tese (Doutorado em Saúde Pública). Escola Nacional de Saúde Pública, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, 2001.

AUGUSTO JR., F., *et.al.* Terceirização no setor público brasileiro. *In:* DAU, D.M., RODRIGUES, I.J.; CONCEIÇÃO, J.J. da. **Terceirização no Brasil:** do discurso da inovação à precarização do trabalho (atualização do debate e perspectivas). São Paulo: Annablume, CUT, 2009.

BOURDIEU, P. A precariedade está em todo lugar. *In:* \_\_\_\_\_. **Contrafogos: táticas para enfrentar a invasão neoliberal.** Rio de Janeiro: Zahar, 1998.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (21ª Região). Trabalhista. Prest – Manutenção de Equipamentos e Serviços Ltda. Pagamento de hora *in itinere*, multa do FGTS, indenização do terço de férias, multa Art. 467 CLT, multa Art. 477 CLT, RSR e feriado, Aviso prévio, Trab. Petróleo, 13º proporcional, férias proporcionais, saldo salário, assistência jurídica gratuita, Litisconsorte. **Processo nº 100300-49-2008.5.21.0111.** Reclamante: José Hélio Nobre de Sena. Reclamada: Prest – Manutenção de Equipamentos e Serviços Ltda e Petrobrás – Petróleo Brasileiro S.A. Relatora: Juíza Lygia Maria de Godoy Batista Cavalcanti. Mossoró, 24 de abril de 2009.

LOPES, L.A. **A qualificação profissional nas tramas da terceirização:** o setor petrolífero, a Petrobrás e o Prominp. 2012. 232p. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais). Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas. Universidade Federal da Bahia, 2012

LUCENA, C.A. **Os “tempos modernos” do capitalismo monopolista:** um estudo sobre a Petrobrás e a (des)qualificação profissional dos seus trabalhadores. 2001. 267 p. Tese (Doutorado em Educação). Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, 2001.

PETROBRÁS. **Balanco Social e Ambiental.** Rio de Janeiro. 2005.



\_\_\_\_\_. **Balço Social e Ambiental.** Rio de Janeiro. 2006.

\_\_\_\_\_. **Balço Social e Ambiental.** Rio de Janeiro. 2007.

\_\_\_\_\_. **Balço Social e Ambiental.** Rio de Janeiro. 2008.

\_\_\_\_\_. **Relatório de Sustentabilidade.** Rio de Janeiro. 2009.

\_\_\_\_\_. **Relatório de Sustentabilidade.** Rio de Janeiro. 2010.

\_\_\_\_\_. **Relatório de Sustentabilidade.** Rio de Janeiro. 2011.

\_\_\_\_\_. **Relatório de Sustentabilidade.** Rio de Janeiro. 2012.

\_\_\_\_\_. **Relatório de Sustentabilidade.** Rio de Janeiro. 2013.

\_\_\_\_\_. **Relatório de Sustentabilidade.** Rio de Janeiro. 2014.

\_\_\_\_\_. **Relatório de Sustentabilidade.** Rio de Janeiro. 2015.

ROMÃO, F.L. **A greve do fim do mundo:** Petroleiros 1995 a expressão fenomênica da crise fordista no Brasil. 2006. 504 p. Tese (Doutorado em Sociologia). Instituto de Filosofia e Ciências Humanas. Universidade Estadual de Campinas, 2006.

## **O TRABALHO E SUAS RECONFIGURAÇÕES PRECÁRIAS: Um estudo em pequenos empreendimentos do setor calçadista de Campina Grande-PB**

Roseli de Fátima Corteletti  
Universidade Federal de Campina Grande (UFCG)  
[roselicortel@yahoo.com.br](mailto:roselicortel@yahoo.com.br)

### **INTRODUÇÃO**

O momento atual ficará marcado na história do Brasil como um momento de grande instabilidade política e econômica, que atinge de forma direta o mercado de trabalho e a vida da classe trabalhadora. Além do aumento assustador no número de desempregados, dos retrocessos com relação a aprovação da Lei da terceirização, para todas as atividades do setor privado e público, temos as ameaças de aprovação das reformas trabalhista e previdenciária em andamento. Ou seja, um período marcado por grandes retrocessos, mas também com muita resistência por parte dos sindicatos e movimentos sociais.

Com o aumento do desemprego e das chamadas formas flexíveis de contrato de trabalho com terceirização, subcontratação, trabalho a domicilio e da informalidade, temos paralelamente o aumento da precarização das condições de trabalho, bem como das condições de vida em geral. Essas “novas” formas de organização do trabalho sempre existiram, mas na atualidade vem sendo reconfiguradas através de formas “atípicas” de trabalho e levando a uma fragmentação e heterogeneização cada vez maior da classe trabalhadora. Com isso, a consciência de classe enfraquece e o sindicalismo enfrenta uma crise profunda, o que significa o aumento da insegurança e incertezas de uma vida organizada de acordo com os interesses coletivos dos trabalhadores e trabalhadoras de forma geral.

As consequências destas mudanças podem ser traduzidas em aumento de riscos com acidentes de trabalho, desproteção social e insegurança na vida profissional e social, pois na maioria das vezes, estas formas de trabalho, não garantem os direitos sociais e transferem para os próprios trabalhadores o ônus do desemprego e da reprodução da força de trabalho.

Nosso principal objetivo neste artigo é analisar as mudanças atuais no mundo do trabalho, principalmente no que diz respeito às reconfigurações precárias do trabalho como é o caso da terceirização, subcontratação e do trabalho a domicílio. Nossas análises tem como referência uma pesquisa realizada com trabalhadores terceirizados do setor calçadista de Campina Grande-PB, onde se observará o perfil, a trajetória ocupacional e os reflexos da informalidade e da precariedade, nas relações de trabalho e na vida de pequenos produtores domésticos de calçados.

A metodologia utilizada neste estudo é uma combinação de pesquisa bibliográfica sobre as mudanças no trabalho, mais especificamente estudos atuais de autores sobre terceirização, precarização/precariedade e informalidade do trabalho e a pesquisa de campo realizada através de entrevistas com trabalhadores do setor calçadista, situados no Bairro Pedregal<sup>1</sup>, e no “Fabricão” situados na periferia do município de Campina Grande. Locais conhecidos por abrigar micros e pequenos empreendimentos do setor calçadista. Para isso utilizamos um roteiro com variáveis qualitativas e quantitativas. Vale salientar que a pesquisa ainda se encontra em andamento através do Programa de Iniciação Científica do CNPq.

Em suma, refletir sobre as mudanças no mundo do trabalho no atual contexto histórico, social e econômico, é uma tarefa de grande relevância científica, pois se trata de um tema bastante dinâmico que necessita ser constantemente visitado para ser apreendido, compreendido e explicado, especialmente em regiões periféricas.

### **1.1 TERCEIRIZAÇÃO E TRABALHO PRECÁRIO**

As transformações inspiradas no modelo japonês determinam, segundo Lima (2002) novos métodos de racionalização do trabalho, entre eles a flexibilização produtiva. Com o objetivo de minimizar os custos, as empresas passam a terceirizar etapas do processo produtivo e também a exigir trabalhadores polivalentes e multifuncionais. As grandes empresas procuram concentrar suas atividades mais no planejamento e desenvolvimento dos produtos e tendem a terceirizar parte de sua produção em empresas distribuídas globalmente.

A terceirização atualmente atinge todos os setores de atividade econômica, tanto nas empresas privadas quanto no setor público e passa a ser utilizada também por empresas de menor porte, com tecnologia e processo de trabalho tradicional, onde os custos com a mão de

---

<sup>1</sup> Agradecemos as Bolsistas de Iniciação Científica *Daniele da Silva e Kerilin Chang*, pelas contribuições na pesquisa PIBIC-2015/2016 e 2016/2017.

obra são inferiores, como é o caso dos pequenos fabricantes de calçados de Campina Grande, os quais não possuem capital de giro suficiente para adquirir todas as máquinas necessárias para produzir todas as etapas do processo produtivo, sendo necessário terceirizar alguma das etapas, o que para eles é uma questão de sobrevivência do negócio. Entretanto, trata-se de uma realidade local, específica, mas a nível nacional e mundial esta forma de organização do trabalho é utilizada pela maioria das empresas como estratégia para diminuir custos e aumentar seus lucros através do enxugamento do quadro de funcionários.

Na análise de Druck e Franco (2007), a terceirização pode ser analisada como velho e novo fenômeno, mas que atualmente vem se mostrando como *a principal forma de flexibilização do trabalho*, por permitir que os empresários obtenham maiores lucros repassando para terceiros os custos com a contratação da força de trabalho e encargos sociais. Segundo as autoras, as mudanças que ocorreram na legislação do trabalho nos anos 90, garantiram uma *flexibilização sem limites e sem riscos, especialmente, no que se refere a um processo de legalização da terceirização*. Para as autoras, a flexibilização está diretamente relacionada com a terceirização e precarização das condições de trabalho (p. 103).

As discussões em torno da terceirização ganharam destaque na agenda nacional, nos últimos tempos. No ano de 2015, o projeto de Lei 4330/2004, de autoria do deputado Sandro Mabel (PMDB-GO), é recuperado com o objetivo de regulamentar a terceirização, foi aprovado no Congresso Nacional, mesmo enfrentando fortes protestos dos movimentos sindicais e sociais. Atualmente este Projeto de Lei encontra-se no Senado Federal. No entanto, o governo Temer, não satisfeito, retirou da gaveta outro Projeto de Lei da Terceirização que tramitava no Congresso Nacional desde o ano de 1998, o qual foi aprovado às pressas, na Câmara dos Deputados no dia 22 de março do corrente ano. Constatamos que no discurso empresarial, a terceirização aparece como uma ferramenta chave para modernização das empresas, mas na realidade concreta os dados mostram o quanto essa forma de organização do trabalho é prejudicial aos trabalhadores.

A terceirização das chamadas “atividades fins” das empresas, mesmo sem estar regulamentada, já vinha sendo implementada por muitas empresas, o que vem aumentando a precarização das condições de trabalho, as incertezas os riscos relacionados à saúde devido ao aumento dos acidentes, inclusive com óbitos, durante o trabalho. Como exemplo, podemos citar

dados apresentados no relatório elaborado pela CUT e DIEESE, onde fica evidente que a terceirização traz consequências negativas para a maioria dos trabalhadores.

Primeiramente é importante salientar que o percentual de trabalhadores de setores tipicamente terceirizados/formais, já somavam (26,8%) do total de trabalhadores empregados, no ano de 2013, ou seja, um número bastante significativo levando em consideração que somente a terceirização das “atividades meio” é que até o momento são permitidas por lei. Por outro lado, os trabalhadores de setores tipicamente contratantes totalizavam (73,2 %) do total de trabalhadores inseridos no mercado de trabalho no mesmo período.

Além disso, os dados também demonstram desvantagens relacionadas às condições de trabalho, em setores tipicamente terceirizados e em relação ao trabalho nos setores tipicamente contratantes. Constata-se que existem diferenças bem significativas com relação ao salário, bem como com relação a jornada de trabalho semanal e ao tempo de contratação. Com isso, podemos afirmar que a terceirização, com raras exceções, não apresenta nenhuma vantagem do ponto de vista do trabalhador, pelo contrário, ela representa o aumento da precarização das condições de trabalho e de vida dos trabalhadores.

Outros dados alarmantes evidenciados no relatório elaborado pela CUT e DIEESE dizem respeito a relação dos trabalhadores terceirizados com as condições análogas a trabalho escravo no Brasil. Verifica-se que entre os anos de 2010 a 2013 foram analisados 10 casos por ano e, destes, em 36 dos casos foram identificadas relações entre a terceirização e condições análogas a trabalho escravo. Além disso, o relatório também chama atenção da relação entre terceirização e riscos de acidentes graves e mesmo com mortes no local de trabalho. No setor da construção civil, no ano de 2013 houve registros de 208 óbitos de trabalhadores, destes 141 eram terceirizados e 67 tipicamente contratados.

Cabe salientar que os dados apresentados neste relatório, não levam em conta dados sobre a terceirização informal, a qual na região é bastante significativa, principalmente na região nordeste, a exemplo dos pequenos empreendimentos do setor calçadista de Campina Grande, situados no Bairro Pedregal. No item a seguir apresentaremos os dados e informações mais específicas desta realidade em particular, a qual podemos caracterizar como marcada por forte precariedade nas condições e relações de trabalho.

Entretanto, ao falarmos de precariedade torna-se importante salientar o significado do conceito e identificar a diferença entre o conceito de precarização das condições de trabalho.

Neste sentido, segundo Leite (2011), precarização e precariedade são fenômenos distintos e que não podem ser confundidos e tomados como sinônimos. *“Enquanto a precarização é um processo relacional, que só pode ser pensado levando-se em conta um período histórico, o segundo concerne a determinadas formas de inserção ocupacional que ficam aquém dos direitos historicamente conquistados pela classe trabalhadora”* (p. 31). Ou seja, o conceito de precarização somente pode ser aplicado para explicar situações onde ocorre um processo de perdas com diminuição dos direitos sociais. Na realidade estudada, entendemos que os dois conceitos podem ser aplicados uma vez que alguns dos trabalhadores pesquisados passaram por um processo de perdas ao sair do emprego formal e entrar na informalidade, mas a precariedade das condições de trabalho é uma característica marcante do mercado de trabalho da região nordeste, conforme iremos aprofundar nos estudos no setor calçadista.

### **3. A PESQUISA**

A pesquisa de campo foi realizada durante os meses de maio e junho de 2016, através de entrevistas semi-estruturadas, no Bairro Pedregal e no “Fabricão” (Bairro Zé Pinheiro), Campina Grande-PB, sendo que no Bairro Pedregal a produção é domiciliar. Foram realizadas 22 entrevistas, destas quatro foram com proprietários formais e informais e as demais com trabalhadores terceirizados também formais e informais. Sob a autorização dos participantes, as entrevistas foram gravadas e o local de trabalho foi fotografado.

Nosso objetivo principal foi conhecer a realidade socioeconômica dos trabalhadores terceirizados, os problemas enfrentados no dia a dia de trabalho, bem como o nível de satisfação com a atividade de trabalho atual. Cabe salientar que também realizamos algumas entrevistas com pequenos produtores domiciliares que terceirizam algumas etapas do processo de produção, bem como a mão de obra. Verificamos que, nos dois locais estudados a situação em que os trabalhadores se encontravam no momento da realização desta pesquisa, não é muito diferente, principalmente no que diz respeito à precariedade das condições de trabalho, a qual tem se intensificado ainda mais devido à atual crise econômica atual, a qual vem resultando no aumento do desemprego e da informalidade. Os entrevistados alegam que com a crise, toda a cadeia produtiva vem sendo atingida. A diminuição do poder aquisitivo das pessoas faz com que elas diminuam o consumo e isso se reflete nas encomendas e na produção.

Segundo entrevistados, a crise econômica se intensificou no setor calçadista, principalmente nos últimos dois anos, quando alguns proprietários tiveram que dispensar

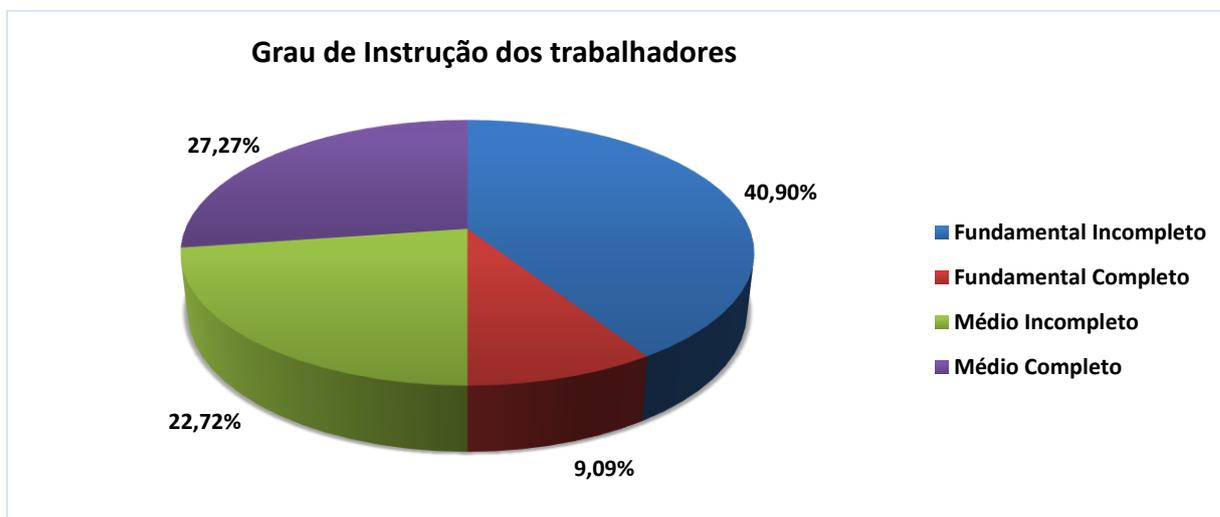
funcionários, ficando somente com a força de trabalho mínima para manter o negócio funcionando e outros inclusive tiveram que fechar suas portas. Desta forma, proprietários entrevistados salientaram que a terceirização e a informalidade foram intensificadas no setor como forma de diminuir os custos com os direitos sociais dos trabalhadores e colocam isso como fatores de sobrevivência do negócio. Os entrevistados salientaram que além das baixas encomendas, o preço das matérias primas utilizadas na fabricação de calçados também vem se tornando outro problema para manter a produção e funcionamento das pequenas fábricas.

### **3.1 OS TRABALHADORES**

A idade dos entrevistados varia de 20 a 74 anos, sendo que a maior concentração está na faixa etária de 26 a 30 anos. O local de nascimento da maioria foi no município de Campina Grande e outros municípios vizinhos também aparecem, a exemplo de Piancó, Pocinhos e Jacaré Paguá-RJ. O estado civil de nove dos entrevistados é casado, oito são solteiros e os demais são separados ou vivem juntos com seus cônjuges. A maioria possui de 2 ou 3 filhos, mas há quem tenha um filho e outros que não possuem filhos.

Conforme pode ser conferido nos dados da tabela 3, o grau de instrução de (40,9%) é o ensino fundamental incompleto, seguido por (27,3%) com o ensino médio completo. Foi perguntado se estavam satisfeitos com o grau de instrução e dez deles disseram que sim e os outros doze disseram que não e que gostariam de voltar a estudar. Entretanto, salientaram que a falta de tempo é um fator de impedimento para o retorno aos estudos. Como o grau de instrução da maioria baixo, eles acabam não tendo muitas opções no mercado de trabalho, o qual atualmente já está bem restrito até mesmo para quem tem Curso superior.

### **Figura 1**



Fonte: pesquisa própria/2016

As funções que ocupam são bem diversificadas, entre as mais citadas estão costureiro, montador, cortador, presponto, injetor e serviços gerais. Os produtos fabricados são sandálias rasteiras, sapatilhas, sapatos, mocassins, bota de couro, palmilhas, calcanheira, miolo, entre outros. As atividades de trabalho são bem parcelares e repetitivas. A comercialização é feita nas feiras de Campina Grande, mas principalmente nas feiras do Polo do Agreste Pernambucano de Caruaru e Santa Cruz do Capibaribe. Um dos entrevistados possui a loja juntamente com a fábrica domiciliar e vende ali mesmo seus produtos. Para economizar tempo e dinheiro, terceirizam a comercialização através de atravessadores, os quais levam os calçados para vender nas feiras da região. Ou seja, verifica-se que a terceirização é uma realidade tanto na produção dos calçados quanto na comercialização dos mesmos.

O tempo que trabalham como terceirizados varia bastante, mas a maior frequência foi de 1 a 4 anos. A maioria dos trabalhadores possui experiência com trabalho formal, no entanto cinco trabalhadores, os mais jovens, nunca tiveram acesso ao trabalho formal, com carteira assinada e com os direitos sociais. Uma tendência, cada vez mais comum no mercado de trabalho atual.

Os motivos de entrada no setor calçadista são vários, mas a maioria aprendeu a profissão com familiares e outros por falta de outra opção no mercado de trabalho. Foi perguntado se haviam feito algum curso de qualificação profissional e verificamos que apenas dois do total de

entrevistados haviam feito cursos de qualificação no SENAI<sup>2</sup> e SEBRAE<sup>3</sup>, de Cortador Completo e empreendedorismo, respectivamente. Os demais nunca fizeram nenhum tipo de curso e aprenderam a profissão com familiares e amigos.

Sobre as trajetórias ocupacionais verificamos que a maioria deles já trabalha na produção calçadista desde o primeiro emprego. Um dos trabalhadores entrevistados trabalhou em cinco empresas ao longo de sua trajetória profissional, em todas com carteira assinada, mas no momento está mais satisfeito sendo terceirizado informalmente. Ou seja, há quem prefira a informalidade nas relações de trabalho do que carteira assinada. Percebe-se nas falas de alguns entrevistados que o mais importante é garantir a reprodução do hoje, do imediato, não se observa muita preocupação com o futuro e com a aposentadoria, por exemplo. Este trabalhador se diz satisfeito, mas salientou que gostaria de ter direito a férias.

Quando questionado sobre seus sonhos para o futuro, o entrevistado relacionou logo com o desejo de ter uma casa própria e destaca que isso permitiria que sua filha fosse morar com ele. Entre os sonhos destes trabalhadores, também foi destacado o desejo de poder dar uma boa educação para seus filhos, segurança financeira e o sonho de trabalhar por conta própria.

### **3.2 AS CONDIÇÕES DE TRABALHO**

As condições de trabalho são profundamente marcadas pela precariedade, tanto do ponto de vista do ambiente, com locais pequenos e superlotados de matérias primas, com forte cheiro de cola, como através das péssimas condições das máquinas e instrumentos de trabalho utilizados na fabricação e também pela baixa remuneração recebida.

Na figura 2, pode ser observada a renda mensal média dos trabalhadores entrevistados. A maioria dos entrevistados (60,0%) recebe um rendimento que fica entre um e dois salários mínimos. Apenas dois dos entrevistados recebem de três a quatro salários mínimos. Vale salientar que nos dados estão incluídos os quatro proprietários entrevistados.

---

<sup>2</sup> Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

<sup>3</sup> Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas

**Figura 2**

Fonte: Pesquisa própria/2016

Quanto à carga horária diária, a maioria trabalha oito horas diárias, apenas dois dos entrevistados trabalham nos três turnos. Cabe destacar que estes dois são proprietários de empreendimentos domiciliares pesquisados. Entretanto, foi verificado que quando existe demanda para atender a uma determinada encomenda, os trabalhadores são chamados a fazer horas extras, mas atualmente isso não vem ocorrendo devido a crise.

A terceirização é uma prática rotineira nestes empreendimentos domiciliares. Verificamos que entre os fabricos visitados, somente uma fábrica, a qual é especializada em fazer solas de calçados, não utiliza a terceirização ou subcontratação externa de alguma das etapas do processo de produção, até porque não existem etapas diferentes na fabricação do solado. No entanto, nas demais fábricas pesquisadas, todas terceirizam, para eles “subcontratam”. Muitas vezes o próprio fabricante se dirige a outra fábrica, que geralmente fica nas proximidades e ele mesmo executa a etapa que necessita fazer no calçado que está produzindo. O processo de trabalho é bem parcelar e repetitivo, com etapas bem definidas de produção e, neste caso específico, eles alegam que a terceirização é a única forma de mantê-los produzindo e empregando mão de obra.

No entanto, quando perguntamos aos trabalhadores sobre as principais diferenças entre o trabalho terceirizado informal e o contratado formalmente, a maioria concorda que trabalho formal é melhor, devido à segurança obtida através dos direitos sociais, mas houve quem defendeu a informalidade pelo fato de ganhar mais, ou seja, muitas vezes assinar a carteira de trabalho significa diminuição do salário.

Por outro lado, do ponto de vista de um proprietário entrevistado, uma das principais dificuldades enfrentadas no dia a dia são os baixos rendimentos para o fabricante, conforme depoimento,

*(...) o fabricante ganha muito pouco em comparação com os lojistas. A gente fabrica, compra material caro demais pros donos dos armazéns e só quem ganha dinheiro mesmo é os donos dos armazéns e os lojistas. Os fabricantes ganham muito pouco.*

Enfim, verificamos que as condições de trabalho e de vida dos trabalhadores entrevistados são marcadas pela precariedade em seus vários aspectos. Mesmo assim, verificamos que eles estão se reinventando da maneira que podem e seguem suas lutas. Observamos que são verdadeiros heróis da resistência, pois lutam diariamente pela sobrevivência deles e de suas famílias.

#### **4. ALGUMAS CONSIDERAÇÕES**

É sabido que as sociedades capitalistas atuais estão convivendo com graves problemas sociais tanto aqueles provocados pelo desemprego, terceirização e precarização das condições de trabalho quanto pela violência, fome, destruição do meio ambiente, pobreza, e um grande aumento da desesperança para uma vida digna e com sentido, o que nos faz perceber que o desenvolvimento das forças produtivas não está resultando em melhoria na qualidade de vida, para grande parte da população mundial.

Na atualidade verifica-se que a reestruturação produtiva tem avançado de formas diferenciadas nas economias capitalistas centrais e nos países periféricos, adaptando-se, reconfigurando-se de acordo com a realidade específica local e, desta forma, mostrando-se distinta entre regiões, setores de atividades produtivas e entre empresas, seja nas relações com clientes e fornecedores, seja no âmbito da organização do trabalho em fábricas, fabricos ou facções, como é o caso dos polos de confecções e do setor calçadista que estamos estudando atualmente, os quais estão situados em regiões pobres do nordeste, marcadas historicamente pela precariedade e informalidade do trabalho e com problemas socioeconômicos agravados pelas conhecidas secas e ausência de políticas públicas.

Enfim, podemos afirmar que no município de Campina Grande, o desenvolvimento do setor calçadista, expressa dinâmicas do mercado nacional, mas com forte traço de elementos da economia local, marcada pela informalidade e precariedade das relações de trabalho, onde a

terceirização é vista como alternativa de sobrevivência dos pequenos empreendimentos domiciliares.

Verifica-se que essas formas de precarização e precariedade das condições de trabalho são agravadas pelas políticas neoliberais que visam a participação mínima do Estado. Verifica-se um total abandono por parte do Estado a estes pequenos fabricantes de calçados. Por fim, concordando com Márcia Leite (2011, p. 57), o enfrentamento desta precária condição de trabalho somente será possível com o retorno do crescimento econômico, investimento em educação, cursos de qualificação profissional e com a intensificação das políticas públicas que fiscalizem formas ilícitas de trabalho.

## 5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANTUNES Ricardo (Org). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.
- ARAÚJO, Angela M. O Trabalho flexível e a informalidade reconfigurada, In: **Marchas e contramarchas da informalidade do trabalho: das origens às novas abordagens**. VERAS DE OLIVEIRA; GOMES e TARGINO (Orgs). João Pessoa : Editora Universitária da UFPB, 2011.
- BRAGA, Ruy. **A política do precariado: do populismo à hegemonia lulista**. São Paulo :Boitempo, 2012.
- DRUCK, G. E FRANCO, T. (Orgs). **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007.
- LEITE, Márcia. O trabalho no Brasil dos anos 2000: as duas faces de um mesmo processo. In: **Marchas e contramarchas da informalidade do trabalho: das origens às novas abordagens**. VERAS DE OLIVEIRA; GOMES e TARGINO. (Orgs). João Pessoa : Editora Universitária da UFPB, 2011.
- LIMA, Jacob Carlos. **As artimanhas da flexibilização: o trabalho terceirizado em cooperativas de produção**. São Paulo: Terceira Margem, 2002.
- \_\_\_\_\_(Org). **Ligações perigosas: trabalho flexível e trabalho associado**. São Paulo: Annablume, 2007.
- \_\_\_\_MARX, Karl. **O Capital: crítica a economia política**. Rio de Janeiro: Civilização, 1968.
- MOREIRA, E. E OLIVEIRA, R. (Orgs). **O fenômeno da globalização em perspectiva local e multidimensional**. João Pessoa: Editora Universitária da UFPB, 2009.
- SILVA JUNIOR, G.; ALVES, J. A Dinâmica recente do mercado de trabalho campinense: mudanças e permanências. In: **Campina Grande em Debate: a condição urbana da periferia pela lente do trabalho e das políticas públicas**. Campina Grande : EDUEP, 2009.
- TERCEIRIZAÇÃO E DESENVOLVIMENTO: uma conta que não fecha: dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos. Secretaria nacional de Relações de Trabalho e Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. São Paulo : CUT, 2014.
- VERAS DE OLIVEIRA, Roberto. (Org). **Campina Grande em Debate: a condição urbana da periferia pela lente do trabalho e das políticas públicas**. Campina Grande : EDUEP, 2009.
- VERAS DE OLIVEIRA, R.; TARGINO, I. (Orgs). **Cenários da Crise do trabalho no Brasil**. João Pessoa : Ed universitária da UFPB, 2012.



**ZINGANO, E. M. O complexo calçadista brasileiro e as causas da queda do seu desempenho no período de 2003 a 2011.** Monografia do Curso de Ciências Econômicas – UFRN

## ***O TRABALHO DAS SACOLEIRAS DO POLO ATACADISTAS DE CONFECÇÕES DE MARINGÁ***

Flávio Ribeiro de Lima<sup>1</sup>

Flavior\_lima@hotmail.com

### **Resumo:**

Desenvolver atividades laborais em vias informais e por tanto por fora dos contornos jurídicos normativos do Direito do Trabalho, têm-se tornado um traço marcante da estrutura de trabalho dos países capitalistas. O Brasil destaca-se neste montante, já que grande parcela da população utiliza destas vias informais como meio de reproduzirem suas vidas e o assim, reproduzirem o capital. Em um duplo movimento, buscaremos explorar panoramicamente as diversas metamorfoses e reconfigurações que estes países sofreram ao longo das diversas crises do capitalismo, situando brevemente o Brasil neste cenário; e apresentar um dos diversos modos de vender a força de trabalho por vias informais, o trabalho das sacoleiras do polo atacadistas de confecções de Maringá que ao nosso entendimento, é apenas um dos diversos modos de vender a força de trabalho por vias informais. Para tanto, contrastaremos nossos olhares ao de David Harvey, Ricardo Antunes, e tantos outros como será possível perceber nas linhas que compreendem este escrito. Este é o caminho que traçamos para defender o aumento da exploração e da precarização do trabalho no mundo contemporâneo.

**Palavras-Chave:** Trabalho; Sacoleiras; Informal; Exploração; Precarização.

---

<sup>1</sup> Discente do Programa de Pós Graduação em Geografia pela Universidade Federal do Paraná - UFPR, Campus Curitiba, Paraná, Brasil. Possui projeto de pesquisa na linha de concentração de Produção do Espaço e da Cultura com ênfase nos movimentos sócio territoriais e no trabalho. É editor da Revista Geografar da UFPR.

## **Introdução**

A compreensão da lógica de que aumentam-se os níveis de exploração e de precarização da classe-que-vive-do-trabalho<sup>2</sup> nos momentos de superação das crises do sistema capitalista é o caminho que percorreremos para a construção do texto que se segue.

Estes modos de exploração funcionam como motor do sistema capitalista, e leva tanto o Estado, quanto os trabalhadores a adaptarem-se aos novos estágios de acumulação, corroborando com a manutenção do modelo de acumulação capitalista. Esta lógica, desigual e contraditória, conforma a vida cotidiana da classe-que-vive-do-trabalho levando-nos a viver subjugados às amarras do capital.

Deste conjunto de modalidades exploratórias de extrair mais valia da classe-que-vive-do-trabalho, emerge a discussão que nos propomos a apresentar ao longo deste texto. Referimo-nos aqui, especialmente as trabalhadoras que serviram de referência para este estudo, as sacoleiras que buscam suas mercadorias no polo atacadista de confecções de Maringá. Elas perambulam pelas longas extensões territoriais do Brasil, em condições precárias e exploratórias, por não ter outra opção, a não ser vender sua força de trabalho para sobreviver.

A partir de uma mirada geográfica, tentaremos questionar, ainda que brevemente, as formas de trabalho informal e consequentemente ilegal na atualidade. Para tanto, nos basearemos em alguns dos conceitos principais de autores ilustres, dentre os quais, destacamos Karl Marx, David Harvey, Henri Lefébvre, Ricardo Antunes, Maria Bridi e inúmeros outros, de modo a direcioná-los ao desenvolvimento deste escrito.

---

<sup>2</sup> Para mais informações, ver o texto: *Os sentidos do trabalho* de Ricardo Antunes (2014).

Nosso texto está dividido em dois momentos de discussão, propostos na seguinte estrutura: a primeira seção, *Breve apresentação das relações de trabalho: novas configurações*, em que apresentamos um panorama geral das metamorfoses que o mundo do trabalho têm sofrido atualmente e situamos o Brasil neste modelo internacional; a segunda, *As sacoleiras: trabalho, precarização e exploração*, onde descrevemos parcialmente a condição de trabalho das sacoleiras do polo atacadista de confecções de Maringá, debatendo algumas das relações de desenvolvimento de suas atividades laborais.

Os dois momentos não se separam, entrelaçam-se entre si, tentando tomar a atenção do leitor desde o início até o fim. Pretende-se com estas reflexões, contribuir para os debates das reconfigurações do trabalho no Brasil contemporâneo.

### **Breve apresentação das relações de trabalho: novas configurações**

O mundo do trabalho tem vivenciado uma série de metamorfoses que repercutem de forma significativa na configuração da atual estrutura do mercado de trabalho ao longo do globo.

As diversas crises do sistema capitalista, entre elas a da década de 1970, crise do petróleo que provocou grande retração na economia mundial (BRIDI *et al*, 2009) corroboraram para a intensificação da queda das taxas de lucro, repercutindo diretamente na diminuição dos níveis de produtividade e no esgotamento do padrão de acumulação vigente até então. Como assevera Harvey (2014), no transcurso de seu desenvolvimento, o sistema capitalista em busca de se recuperar e seguir sua incessante busca por acumulação, aprofundou a desestruturação dos mercados de trabalho a nível mundial.

Como pode ser visto em Antunes (2014), neste período, assistiu-se o deslocamento de grandes instalações fabris até então localizadas em regiões de países como Estados Unidos, Itália e França para regiões que apresentavam menores custos tanto nos recursos da produção, quanto nos pagos pela mão de obra. Brasil, México, Índia e China são exemplares dos países que receberam no período indicado relevantes números de multinacionais, agregando em seus limites territoriais, grande parte das indústrias.

Este movimento de dispersão geográfica reconfigurou qualitativamente tanto as estruturas quanto as formas de trabalho destes países. Os que receberam estas indústrias, passaram a congregam grandes contingentes dos setores de serviços e a contribuir significativamente para o cenário do trabalho ao qual vem sendo descrito, conformando

um novo modelo geográfico que veio a satisfazer (e mantêm-se satisfazendo) as necessidades do capital, moldando o espaço e o tempo de acordo com suas necessidades (HARVEY, 2013)

Essa nova ideologia, tida como neoliberal, deu início a uma série de metamorfoses, que traduzem-se em múltiplas modalidades de realização das atividades laborais, a dizer: os trabalhos terceirizados, os trabalhos subcontratados, os trabalhos informais, os trabalhos cooperativos, o empreendedorismo, os trabalhos voluntários<sup>3</sup> e outras tantas modalidades desenvolvidas em vias exploratórias e precarizadas.

Desta redefinição, em que as relações de trabalho seguem primeiramente um processo de reestruturação produtiva geograficamente desigual e em segundo um processo de globalização desigual, orientado sobretudo, por políticas neoliberais<sup>4</sup>.

Ao aproximar da entrada do século XX, emergem-se concepções cada vez mais arraigadas de um Estado de Exceção, diminuindo ainda mais a possibilidade de empregos formais para os trabalhadores, e aumentando ainda mais a acumulação de renda aos detentores dos meios de produção. No transcorrer dos anos 2000, constrói-se um modelo que importa-se sobretudo, com as rendas derivadas dos direitos de propriedade (privada e intelectual).

Paralelamente a este cenário que se desenhava ao longo do globo, os trabalhadores e os idealistas brasileiros acreditaram em mudanças estruturais para este novo século, principalmente no mercado de trabalho, com a eleição de um partido de “esquerda”. Em verdade, podemos dizer resumidamente através do que temos constatado em nossa pesquisa, que as expectativas foram frustradas, já que este partido deu continuidade às políticas neoliberais, ainda que houvera implementações de políticas sociais antes não vistas, tornando os ideários de uma sociedade sem desigualdade, meras construções utópicas.

Emerge assim, principalmente na realidade a qual estamos a desenvolver nossas pesquisas, formas multifacetadas de desenvolver atividades laborais, mercados de trabalho completamente desestruturados, modelos de trabalhos que não são concebidos a

---

<sup>3</sup> Sobre estes diversos tipos de realização das atividades laborais, ver entre outros, Antunes, Alves e Coutinho.

<sup>4</sup> Ver David Harvey, *Seventeen contradictions and the end of capitalism* e *Condição pós moderna* (tradução nossa).

partir da lógica estável das relações empregatícias, isto é, ausência de laços contratuais, e leva uma gama de trabalhadores a desenvolver trabalhos informais.

Temos constatado em nossa pesquisa que a ideologia dos agentes que controlam o capitalismo financeiro, procura, sobretudo na realidade brasileira de capitalismo tardio, lançar um número cada vez maior de trabalhadores para fora dos contornos normativos de relação empregatícia. O trabalho informal é traço marcante destas ideologias. Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, doravante) demonstram que aproximadamente 42,1% de um total de 102,5 milhões de trabalhadores economicamente ativos, seguem reproduzindo-se, reproduzindo o capital por vias informais (2014)<sup>5</sup>.

As sacoleiras que buscam mercadorias no polo atacadista de confecções são exemplares desta realidade. É sobre elas que esboçaremos nossas reflexões na seguinte seção. Mas antes, faz-se necessário discriminar um fato sobre a terminologia trabalho informal. Como já temos dito em outros escritos, o emprego da terminologia trabalho informal apresenta várias contradições. Obedecendo a vários ordenamentos jurídicos, a informalidade possui características de ilegalidade, por não coadunar com a lei (LIMA, 2016).

Deste modo, introduz-se o uso de determinados vocábulos - neste caso trabalho informal -, para justificar os valores sociais historicamente construídos e assim fragmentar e hierarquizar o padrão social e laboral de determinados grupos. Mediante esta casualidade, supõe que a representação do contrato de trabalho está perdendo sua função, já que ele desmistifica a relação de poder e de servidão que existe num contrato de trabalho entre empregado e empregador. Feito essa distinção, adentraremos na seção seguinte.

---

<sup>5</sup> As características destes dados, foram investigadas na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios e retratam a situação da força de trabalho da população economicamente ativa do Brasil. Vale observar que o IBGE considera população economicamente ativa, pessoas com idade de 10 anos ou mais em condições físicas de desenvolver atividades laborais rentáveis. Desconsidera-se o trabalho doméstico não remunerado, aquele realizado pelas mulheres em dupla jornada e também o população em situação de desemprego por desalento. Acessar dados e informações em: <http://brasilemsintese.ibge.gov.br/trabalho.html>.

## **As sacoleiras: trabalho, precarização e exploração**

Verificamos, pois, dentre este grande contingente de trabalhadores informais, a experiência das trabalhadoras<sup>6</sup> informais descritas nas próximas entrelinhas. É preciso indicar, antes de mais nada, que estas descrições são breves e não indicam a complexidade das atividades laborais empregadas por estas trabalhadoras.

Esta categoria, reúne grande diversidade de trabalhadoras para os quais o desempenho de tarefas, no âmbito da divisão social do trabalho, depende quase que exclusivamente do dispêndio da força de trabalho, necessitando de baixa ou quase nula capitalização, não possuindo vínculo estabelecido por contrato de trabalho.

É para o Noroeste do estado do Paraná que deslocam-se cerca de 80 mil trabalhadoras, empregando esta força de trabalho a fim de obter renda para consumo individual e familiar. Esta modalidade de trabalho, como diversas outras, vêm ampliando “a aparência das formas geradoras do valor, ainda que sob a aparência do não valor” (ANTUNES, 2011: 408), utilizando de novos mecanismos para a intensificação desta exploração - a mobilidade em questão.

Elas se auto denominam sacoleiras. Compram roupas produzidas por toda a cadeia de produção do polo atacadista de confecções de Maringá com finalidade de revende-las nas diversas regiões de onde elas advêm. Para alcançarem seus objetivos financeiros e mais que isso, o da reprodução do sistema capitalista, mobilizam-se, através de ônibus, micro ônibus, vans, avião, barco, carro de passeio e veículos fretados.

O trajeto tem diferentes variações temporais: elas podem levar cerca de 2 horas quando residentes na região metropolitana de Maringá, ou alguns dias, como é o caso de senhoras amazonenses que se especializam durante 4 dias. Neste caso, em todo o trajeto utiliza-se carro, barco, ônibus e aviões. Esse traslado é compreendido por Gaudemar (1977) como mobilidade do trabalho, já que essas trabalhadoras se deslocam, cumprem sua função através de venda de sua força de trabalho, uma vez que realizam suas compras e por conseguinte a revenda, ao retornarem para suas casas, num curto período. Como apontou inicialmente Marx, o ciclo da produção de mercadorias se concretiza quando ela

---

<sup>6</sup> Optou-se aqui pelo uso do gênero feminino das palavras trabalhadoras e sacoleiras pois cerca de 99% das trabalhadoras que revendem mercadorias do polo atacadista de confecções de Maringá são mulheres.

é consumida, exprimindo uma forma, num determinado grau do desenvolvimento social de suas forças produtivas, em que produção, distribuição, troca e consumo são momentos que se implicam (MARX, 2004, p.113).

Neste interim, ainda que não tenham este entendimento, ao comprarem as mercadorias no polo atacadista para revenda, as sacoleiras estão contribuindo triplamente para a reprodução do capital. Num primeiro momento, contribuem para a reprodução do capital, já que as mercadorias são produzidas por detentores dos meios de produção de uma grande cadeia de produção, que é constituída por empresas de capital internacional. Num segundo momento, contribuem com a exploração dos trabalhadores que desenvolvem as atividades laborais ao longo das cadeias - grande maioria terceirizada como temos observado em nossa pesquisa.

Num terceiro momento, contribuem para a reprodução do espaço, sendo que o polo se realiza como condição geral da produção, integrando os processos produtivos, os serviços, o consumo e reunindo o produto final, as confecções, que nada mais são, que mão de obra materializada.

A mobilidade do trabalho, portanto, é compreendida como um fenômeno que promove o deslocamento espacial de trabalhadoras com o objetivo do capital explorar seu trabalho, impondo novos ritmos e dinâmicas em seus cotidianos, fazendo com que a classe-que-vive-do-trabalho acompanhe o capital para onde quer que ele se flua. (GAUDEMAR, 1977; HARVEY, 2013).

As sacoleiras que chegam aos *shoppings* atacadistas de confecções totalizaram 86 mil cadastros na central de associação dos *shoppings* atacadistas de confecções da cidade de Maringá no ano de 2015, sendo caracterizadas pelos dados pessoais e pela região de residência. Dentre esses cadastros, existem sacoleiras das mais diversas faixas etárias (18 até 92 anos).

Partindo do entendimento de verticalizar nossa pesquisa empírica, selecionamos alguns desses milhares de cadastros para nos aprofundarmos em nossas entrevistas a fim de melhor explorar a dinâmica do trabalho das sacoleiras. Para este texto, narraremos uma das experiências que nos foram narradas como poderá ser visto nas páginas seguintes.

Conforme constatamos em nossa pesquisa, cada sacoleira possui um modo peculiar de conceber a atividade laboral que realiza. A atividade por elas exercidas estão para além de atender demandas econômicas, incluem a exploração da força de trabalho

no por vias exploratórias, ilegais e precarizadas. Pensando na totalidade dos trabalhadores informais tradicionais inseridos na divisão social do trabalho no sistema capitalista, Ricardo Antunes assevera:

Contribuem para que se efetive a circulação e consumo das mercadorias produzidas pelas empresas capitalistas. A forma de inserção no trabalho informal é extremamente precária e se caracteriza por uma renda muito baixa, além de não garantir o acesso aos direitos sociais e trabalhistas básicos, como aposentadoria, FGTS, auxílio-doença, licença-maternidade (ANTUNES, 2001: 408).

Concordamos com as declarações de Antunes, embora as sacoleiras não compreendam essa falta de respaldos trabalhistas e os riscos que a execução de atividades tais quais elas desenvolvem permeiem os caminhos da exploração. Na construção da subjetividade<sup>7</sup> destas trabalhadoras, a auto afirmação elas são “livres” é corrente. Elas percebem-se comerciantes, independentes e autônomas.

Para melhor dimensionar como pensam as trabalhadoras, apresentaremos, como temos dito, um dos relatos mediados em campo. O que se segue é uma cópia fiel da fala de Ana, sacoleira da região de Rondonópolis, Mato Grosso:

Eu escolhi trabalhar por conta sabe, é bem melhor, a gente não tem que cumprir horário, essas coisas. Isso é ótimo, porque a gente pode arrumar a casa, deixar a comidinha pronta pro marido, cuidar das crianças e trabalhar ao mesmo tempo, aí, quando termino, arrumo minhas coisas e pego o rumo.<sup>8</sup>

Como se pode observar nos relatos de Ana, ela, como tantas das outras sacoleiras que tivemos a oportunidade de conversar, acresce ao trabalho informal, atividades cotidianas ligadas a manutenção do domicílio. Embora não seja objetivo deste artigo descrever sobre a divisão sexual do trabalho, não podemos deixar de precisar que esta divisão é um fator primordial para a sobrevivência histórica das relações entre o sexo masculino e feminino (HIRATA, 2005) e coadunam com a manutenção da dupla jornada de trabalho feminino relatado por nossa entrevistas.

---

<sup>7</sup> Por certo a discussão acerca da subjetividade das trabalhadoras é alentada. A quem pensa nesta temática, podemos lembrar os escritos de Giovani Alves, *Trabalho e subjetividade*.

<sup>8</sup> O relato aqui apresentado, foi coletado na data de 13 de setembro de 2016. Por questões éticas, não está sendo apresentado o nome da sacoleira que está a relatar sua condição e percepção neste escrito (obviamente por nós mediados), por isso mesmo, o nome escolhido Ana é fictício.

Perguntamos à Ana se estas tarefas não a sobrecarregam “É uma correria, o tempo passa voando, não sobra tempo pra descansar. Mas o melhor de tudo é que num tem ninguém pra mandar na gente. (...) agente é livre, isso não tem preço que paga fio”. Um dos aspectos que nos chama a atenção na fala de Ana, e de tantas outras das sacoleiras que tivemos a oportunidade de conversar, é a sensação de liberdade. O relato aqui apresentado e os das demais sacoleiras, delineiam uma realidade de trabalho vivenciada por mulheres que reconhecem seu trabalho, como: cansativo, corrido, trabalhoso e sofrido, porém “livre”.

Na interpretação que estamos a oferecer, essa sensação de liberdade relatada pelas sacoleiras é contraditória. Isso porque impele em seus cotidianos, movimentos corriqueiros, que perpassam limites municipais, estaduais e até regionais, em busca de mercadorias que possam lhes servir de renda através da comercialização. Ou seja, mercantilizam suas forças de trabalho, por esta ser uma mercadoria de capacidade mutável e através dela, criam, em resumo, mais valor (lucro) aos detentores dos meios de produção envolvidos ao longo na cadeia, do elas mesmas recebem (HARVEY, 2014).

De encontro as análises feitas por Harvey (2014), por Coutinho (1999), podemos indicar aqui, um conjunto de argumentos relacionados ao que se entende em âmbito geral por liberdade. Socializados no sistema capitalista, a classe-que-vive-do-trabalho acredita estar dotado de uma capacidade de liberdade de pensamento, independente dos muros e das barreiras que nos rodeiam.

Ambos os autores desconstroem essa narrativa de senso comum argumentando que os teóricos que consideram lógico esse entendimento, reproduzem grande equívoco. Ao criticar esse pensamento, o David Harvey expõe: “para haver reprodução de capital, a liberdade e a dominação têm de caminhar juntas, tem de situarem-se “nos extremos de uma contradição que adota muitas formas sutis e matizadas por não dizer disfarçadas” (p. 201). Nas palavras de Coutinho (1999), os trabalhadores são livres num duplo sentido: é livre para negociar, no mercado, a sua força de trabalho em troca de remuneração; é livre na organização dos meios de produção.

Finalmente, indicamos, como fez Harvey, que é exatamente nesse modo de submissão que situa-se este paradoxo, já que a liberdade que conhecemos associa-se ao privilégio e camufla as formas de escravaturas (2014: 203). Como afirmamos anteriormente, este modelo “livre” de inserção das trabalhadoras informais, possibilitam a extração de mais valia, proliferando precariedade de modo a ilegalidade. Enfim, fica

evidente, ao nosso ponto de vista, que a realização destas atividades laborais em vias exploratórias, é uma condição de existência do homem, da vida humana (MARX, 2013, p.50), por isso mesmo, inerente as formas de exploração e precarização do modo capitalista de produção.

### **Algumas considerações**

Descrevemos brevemente como, na atual fase do capitalismo, grandes contingentes de trabalhadores assalariados que não têm mais possibilidade real de ser incorporados e absorvidos pelo capital e que se somam às fileiras do bolsão de desempregados. Em todo o cenário que descrito, contatou-se uma gama de atividades desenvolvidas fora dos marcos regulatórios do Direito do Trabalho.

Percebeu-se, na realidade específica que trouxemos compartilhamos nesta reflexão, a do trabalho das sacoleiras do polo atacadista de confecções de Maringá, traços marcantes de vidas alienadas, através do discurso de “liberdade”. Na base de todos estes fatos estão um sistema injusto, que busca incessantemente novos modos de extrair mais valia, seja através da exploração da força de trabalho e da precarização das formas de desenvolvimento das atividades laborais, seja pelas modos que se trabalham a subjetividade dos trabalhadores na atualidade.

Indicamos aqui, que a curto prazo, devemos pensar na ruptura dos laços contratuais pautados na assinatura da carteira de trabalho, já que essa, sinaliza, simbolicamente, um acordo realizado entre empregado e empregador, e legítima, discursos confusos como o relatado por Ana. A longo prazo, devemos pensar na superação deste sistema que se estrutura pela exploração e na precarização do trabalho, desregulamentando e alienando a classe-que-vive-do-trabalho, ainda que este seja um grande desafio. Por fim, devemos cair em ilusões reformistas que indiquem melhoras as condições dos trabalhadores informais e consecutivamente das relações empregatícias dos trabalhadores, pois em qualquer situação de informalidade (ilegalidade), estamos contribuindo triplamente para a acumulação capitalista.

### **Referências**

ALVES, Giovanni. *Trabalho e subjetividade*. São Paulo: Editora Boitempo, 2011.



- ANTUNES, Ricardo. *O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2005.
- ANTUNES, Ricardo. *Os modos de ser da informalidade: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho?* Serv. Soc. Soc., São Paulo, n. 107, p. 405-419, jul./set. 2011.
- ANTUNES, Ricardo. *Os Sentidos do Trabalho: Ensaio sobre a Afirmação e a Negação do Trabalho*. São Paulo: Editora Boitempo, 2014.
- BRIDI, Maria Aparecida. MOTIM, Benilde Lenzi. *Sociologia: um olhar crítico*. São Paulo: Editora Contexto, 2011.
- COUTINHO, Aldacy Rachid. *Trabalho e pena*. Revista de Direito da Universidade Federal do Paraná, Curitiba, v. 32, p. 7-24, 1999.
- GAUDEMAR, Jean Paul de. *Mobilidade do trabalho e acumulação do capital*. Lisboa: Editora Estampa, 1977.
- HARVEY, David. *Os limites do capital*. São Paulo: Editora Boitempo, 2013.
- HARVEY, David. *Seventeen contradictions and the end of capitalism*. London: Editora Profile, 2014.
- HIRATA, Helena. *Globalização, trabalho e gênero*. São Paulo: R. Pol. Públ. v. 9, n. 1, p.111-128, jul./dez. 2005
- LEFÈBVRE, Henry. *A reprodução das relações de produção*. Paris: Editora Anthropos, 1973, II ed.
- LIMA, Flávio Ribeiro. *Contradições do trabalho informal*. Disponível em: <http://emporiiodireito.com.br/wp-content/uploads/pdf/anais-segundo-encontro-renapedts.pdf>
- MARX, Karl. *Manuscritos econômicos-filosóficos: Primeiro Manuscrito*. São Paulo: Editora Boitempo, 2004.
- MARX, Karl. *O capital* – Volume I. São Paulo: Editora Boitempo, 2013.

## **Trabalhadores do Imaterial Precarizados<sup>1</sup>**

Henrique Amorim<sup>2</sup>

Seria possível qualificar o trabalho imaterial como um trabalho típico da sociedade capitalista?

Nos últimos quarenta anos, a produção de mercadorias sofreu mudanças que pareciam apontar para a redução massiva do trabalho industrial, ocasionando o fim das sociedades fundadas no trabalho. Esta aparente redução do trabalho, sobretudo em países do norte ocidental, inflamou os debates sociológicos no sentido da caracterização da sociedade pós-industrial, um tipo de sociedade estruturalmente distinto da sociedade industrial baseada no trabalho manual-fábrica, como alternativa societária.<sup>3</sup>

Passadas estas quatro últimas décadas de transformação social e de debates acerca do “fim do trabalho” e do “fim da sociedade do trabalho” é possível afirmarmos que, na prática, o trabalho industrial, isto é, aquele rotinizado, parcializado e intensamente controlado pela gerência, conserva significativa e majoritária participação na produção de mercadorias. Dados da OIT (Organização Internacional do Trabalho) mostram que os postos de trabalho na indústria aumentaram, no período que vai de 1991 a 2012, em torno de 224 milhões no mundo. Em 1991, 490 milhões de trabalhadores estavam empregados formalmente na indústria. Já em 2012, o número de trabalhadores empregados formalmente subiu para aproximadamente 714 milhões (OIT, 2017).

Em termos absolutos, há, neste período descrito, um crescimento significativo do número de trabalhadores e trabalhadoras na indústria que parece desabonar as teses que advogam o fim do trabalho. Contudo, esta constatação poderia ser questionada, pelas teses que afirmaram o surgimento da sociedade pós-industrial em substituição à sociedade industrial, na medida em que relativizasse a natureza do tipo de trabalho dos trabalhadores

---

<sup>1</sup> Esse artigo é fruto de pesquisa desenvolvida com o apoio do CNPq.

<sup>2</sup> Professor de Sociologia da UNIFESP, do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais (UNIFESP-Campus Guarulhos) e do Programa de Pós-Graduação em Serviço Social e Políticas Sociais (UNIFESP-Campus Baixada Santista) da Universidade Federal de São Paulo. E-mail: [henriqueamorim@hotmail.com](mailto:henriqueamorim@hotmail.com).

<sup>3</sup> Discuto mais detalhadamente o debate sobre a sociedade pós-industrial, em: Amorim (2014) e o debate sobre o “fim do trabalho” e/ou “fim da sociedade do trabalho”, em: Amorim (2015).

e trabalhadoras que compõe este dado. Isto é, o número de trabalhadores teria aumentado, mas o tipo de trabalho, que fundamentaria a elevação do número de postos de trabalho, seria estruturalmente distinto daquele encontrado nas indústrias antes dos anos 1970.

Hoje, diriam as teses que compõem as teorias da sociedade pós-industrial, o trabalho que se encontra nas indústrias é predominantemente imaterial, isto é, não repetitivo, seriado, parcializado e fundamentado na cognição, na intelectualidade do trabalhador. Concluiriam, com isso, que o crescimento do trabalho imaterial justifica o aumento de postos de trabalho no mundo, mas que esta indústria não pode ser considerada uma indústria tipicamente capitalista, pois apenas as indústrias com trabalho manual e produtoras de mercadorias físicas geram mais-valor, centrando-se, assim, em uma sociedade do tempo de trabalho<sup>4</sup>.

Procurando responder a este raciocínio, tenho como objetivo central explicitar alguns dos equívocos presentes no debate sobre o trabalho imaterial na medida em que, primeiro, procuro superar a dicotomia trabalho material *versus* trabalho imaterial e também a dicotomia trabalho manual *versus* trabalho intelectual. Segundo, procuro demonstrar como a produção capitalista, seja em indústrias com produção física, seja em indústrias com produção não-física, opera dentro da mesma lógica capitalista de produção. Por fim, procuro mostrar como a precarização do trabalho atinge os trabalhadores e as trabalhadoras que produzem mercadorias não-físicas de uma forma análoga àquela da produção física.<sup>5</sup>

## **Trabalho e produção imaterial capitalista**

Estruturalmente, todas as formas de trabalho respondem direta ou indiretamente à lógica de valorização capital. Se estamos sob imperativos capitalistas, para que a sociedade se reproduza é necessário que se reproduzam as formas estruturais que dão sentido a esta sociedade, isto é, a divisão em classes sociais e a exploração da classe

---

<sup>4</sup> Analisei mais detidamente a questão do tempo de trabalho, em: Amorim (2013).

<sup>5</sup> Esta discussão está sendo realizada no âmbito de dois projetos de pesquisa. O primeiro intitulado: “Trabalho, Classes Sociais e Precarização no Contexto das Tecnologias da Informação e da Comunicação”, financiado pelo CNPq/PQ; e o segundo intitulado: “Trabalho Imaterial e Precarização no Contexto das Tecnologias da Informação e da Comunicação: uma comparação Brasil-França”, financiado pela FAPESP/BPE.

trabalhadora nos processos de produção de mercadorias como forma central e necessária para a manutenção deste modo de vida.

Este pressuposto nos dá suporte para o exame do trabalho imaterial como expressão do trabalho abstrato<sup>6</sup>, mais do que isso, como um trabalho que também se caracteriza como uma forma típica de trabalho das sociedades capitalistas, o trabalho abstrato, nos termos de Marx (1998).

No entanto, mesmo sendo o trabalho imaterial uma forma de trabalho abstrato que produz mais-valia, com base na exploração de tempo de trabalho, ele tem características particulares (Amorim, 2014). Isto é, se tomarmos o ponto de vista do trabalho concreto, o trabalho do programador de software é diferente do trabalho do operário da indústria de agronegócios; o trabalho da digitadora é diferente do trabalho do ferramenteiro da fábrica de carros; o trabalho do teleoperador é diferente do trabalho da operária das indústrias de eletrodomésticos e da operária da indústria têxtil. Assim, de um lado, o programador, a digitadora, e o teleoperador, operam com matérias-primas intangíveis, isto é, o conhecimento, a informação e a comunicação; enquanto, de outro, o operário agrícola, o ferramenteiro, a operária da indústria de eletrodomésticos e a operária da indústria têxtil operam a terra, máquinas de cultivo, ferramentas físicas e máquinas, ou seja, matérias-primas tangíveis.

Neste sentido, mesmo sob a lógica da produção de mercadorias no capitalismo, enquanto alguns tipos de trabalhadores laboram uma matéria-prima intangível (não-física) e produzem mercadorias intangíveis (não-físicas), outros operam com uma matéria-prima tangível (física) e produzem mercadorias intangíveis (físicas). Entretanto, isto não baliza uma diferenciação estrutural destes tipos de trabalho. Tanto uns quanto outros, mesmo tendo matérias-primas e resultados diferentes, obedecem a uma mesma lógica produtiva.

No entanto, para alguns autores (Gorz, 2005 e 2007; Lazzarato, 1992; Moulrier-Boutang, 2007; Negri, 2004; Vercellone, 2007), com o desenvolvimento da produção e

---

<sup>6</sup> Focaremos nossa análise na produção imaterial que se utiliza de trabalho assalariado, sabendo que o assalariamento é uma das características, mas não a única, do trabalho tipicamente capitalista. Há formas não típicas de trabalho como o trabalho autônomo, escravo, semiescravo, servil, e várias modalidades de trabalho informal que direta e indiretamente compõem as cadeias de valorização do capital. Além disso, há a dimensão do desemprego que, do ponto de vista de uma reserva de força de trabalho latente, opera na valorização/desvalorização da força de trabalho empregada.

do trabalho imaterial, operar matérias-primas e produzir mercadorias intangíveis fundamentaria um novo paradigma produtivo que se descolaria da produção tipicamente capitalista.

A imaterialidade da produção e do trabalho passaram a ser consideradas, por se utilizarem do conhecimento, da informação e da comunicação, como uma alternativa à produção capitalista. Mas, este tipo de “trabalho imaterial” não estaria inserido na mesma forma de organização da produção do “trabalho material”? Antes de respondermos a esta questão é necessário explicar o que é considerado material ou imaterial no trabalho e quais são os limites desta consideração.

Para a maioria dos autores que defendem a tese de que o trabalho imaterial teria se tornado a força produtiva central no capitalismo contemporâneo, *imaterial* se refere ao caráter intangível e não-físico, enquanto *material* se refere ao caráter tangível e físico do trabalho e da produção. Isto é, o que se coloca no centro de toda a explicação sobre a novidade da produção imaterial tem relação com o trabalho concreto. Não importa, assim, se o objetivo e a organização social e tecnológica que fundamentam a produção imaterial sejam exatamente os mesmos daqueles da produção material. O que importa é se o conteúdo, que dá base à produção e ao trabalho, é ou não tangível.

Grosso modo, o trabalho imaterial é apresentado como um trabalho sem substância física. Um trabalho predominante intelectual, seja de prestação de serviços administrativos, gerenciais, seja de produção de mercadorias não-físicas em que o conhecimento e a informação servem de base para a maior parte do processo produtivo.

Sendo intangível, este tipo de trabalho não poderia ser apreendido pelas garras do capital, já que toda a produção tipicamente capitalista precisaria, segundo tais autores citados acima, de uma medição baseada no tempo de trabalho. Assim, produtos intangíveis são considerados não mensuráveis, pois não têm base física, não podendo ser contados. Não se poderia medir, portanto, o conhecimento investido em um software, não a informação presente em uma notícia, nem a desenvoltura comunicativa de um teleoperador. Ainda segundo estes autores, todos estes trabalhos não poderiam ser reduzidos a unidades de tempo de trabalho e, por fim, não poderiam ser medidos.

Tal fundamentação sobre a produção imaterial entende, portanto, que não seria mais possível medir a produtividade do trabalho com base no tempo de trabalho. Por consequência, e projetando o crescimento da produção que se utiliza das novas

tecnologias da informação e da comunicação (NTICS), a lógica produtiva imaterial substituiria tendencialmente a produção capitalista e, por consequência, o modo de produção capitalista. Formar-se-ia, com isso, uma “economia do conhecimento” em substituição à economia do tempo de trabalho (Gorz, 2005; 2007).

Como o núcleo dessa produção é intangível, segundo a “economia do conhecimento”, tais atividades que a compõem não poderiam ser reduzidas a uma expressão quantitativa, isto é, a trabalho abstrato (Gorz, 2005).

O primeiro problema desta afirmação está no embaralhamento de algumas categorias de análise. Primeiro, a distinção conceitual entre trabalho material e trabalho imaterial é realizada apenas sob o ângulo do trabalho concreto, restringindo, assim, a sua dimensão social ao conteúdo destes trabalhos específicos. Segundo, faz-se uma separação absoluta entre o trabalho material e o imaterial como se estes dois fossem representações ideal-típicas do trabalho manual e do trabalho intelectual, respectivamente. Isto é, de um lado, estaria um trabalho sem nenhuma dimensão cognitiva e fundamentado pela repetição e pelo controle externo. De outro, um trabalho criativo e autônomo que não pode mais ser enquadrado na lógica capitalista. Trabalho manual e trabalho intelectual são, com isso, apresentados como formas opostas e excludentes de trabalho na medida em que, respectivamente, informam a materialidade e a imaterialidade do trabalho, isto é, a fisicidade e a não-fisicidade do trabalho.

Contrariamente, entendemos que a relação entre o trabalho manual e o trabalho intelectual deva ser apreendida em sua dimensão social necessariamente contraditória. Primeiro, pois não há nenhuma forma de trabalho que seja absolutamente manual ou absolutamente intelectual. Segundo, pois, ao operar com a relação entre trabalho manual e intelectual, seria importante observar a sua necessária relação de complementação, mas não como expressão do trabalhador individualizado, como quer a “economia do conhecimento” e como fundamentou a Economia Política Clássica, mas sim como expressão do trabalhador coletivo. Em resumo, como expressão de uma produção que combina socialmente formas variadas de trabalho em diferentes regiões e territórios, níveis de qualificação e formação profissionais e diferentes níveis salariais para atingir os objetivos de valorização do capital.

Portanto, o capital procura se utilizar de uma variedade de trabalhos, físicos e não físicos, todos eles como formas de trabalho abstrato e, por isso, trocáveis. Opera, assim,

na variedade combinada de múltiplas formas de trabalho que se “revezam” a serviço desta valorização. Com isso, entendemos que o conteúdo do trabalho se apresenta como parte importante desta relação dialética, mas não apenas nele estão os dispositivos de estruturação ou desestruturação da produção.

Limitar a “função social do trabalho” ao seu conteúdo, é limitar a análise da produção capitalista a uma essência inexistente<sup>7</sup> e não observar que a materialidade do trabalho (física ou não física) tem sua determinação em um imbricamento contraditório das relações capitalistas de produção, claramente, marcadas pelas relações de força em uma dada conjuntura política.

A produção de mercadorias no capitalismo responde, assim, a um complexo de dimensões variadas que se “(...) *originam do estômago ou da fantasia*” (Marx, 1998, p. 45). A intangibilidade da produção não faz, portanto, da produção capitalista algo menos ou mais material, sobretudo, porque a materialidade é aquela de um conjunto de relações sociais historicamente determinadas.

No sentido de caracterizar a produção imaterial como uma produção tipicamente capitalista, procuro descrever algumas formas de controle e precarização do trabalho que atingem este universo produtivo contemporaneamente.

## Bibliografia

- AMORIM, Henrique. As teorias do trabalho imaterial: uma reflexão crítica a partir de Marx. *Caderno CRH* (UFBA. Impresso), v.27, p.31 - 45, 2014. GORZ, André. *O imaterial: conhecimento, valor e capital*. São Paulo: Annablume, 2005.
- LAZZARATO, Maurizio. Le cycle de la production immatériel. *Futur Antérieur*, n. 16, p. 111-120, 1993.
- MARX, Karl. *Grundrisse: manuscritos econômicos de 1857-1858: esboços da crítica da economia política*. São Paulo: Boitempo, 2011.
- \_\_\_\_\_. *O Capital*. São Paulo: Nova Cultural, 1998.

---

<sup>7</sup> Isto é, a uma característica que estaria intrinsecamente presente na produção e no trabalho imaterial. A “economia do conhecimento” procura equivocadamente demonstrar a imensurabilidade do trabalho imaterial, baseando-se em uma essência na medida em que acredita que o saber e o conhecimento, presentes nas atividades imateriais, seriam inapreensíveis do ponto de vista da sua racionalização, codificação e controle. Para nós, trata-se de uma “essência inexistente”, haja vista que a sua mensurabilidade e/ou apreensão mercantil, depende do conjunto de relações sociais que configuram o trabalho, seja ele tangível ou intangível.



MOULIER-BOUTANG, Yann. *Le capitalisme cognitif: la nouvelle grande transformation*. Paris: Éditions Amsterdam, 2007.

NEGRI, Antonio. De l'avenir de la democracie (débat avec Olivier Mongin). *Alternatives Internationales*, Paris, n. 18, 2004.

VERCELLONE, Carlo. *Sommes-nous sortis du capitalisme industriel?* Paris La Dispute, 2002.

## **Trabajo a domicilio, último eslabón de los encadenamientos de la producción neoliberal en Chile**

Claudia A. Gonzalez Cid

Doctorante en Ciencias Sociales, U. de Chile

Email: clau\_andrea16@yahoo.com

### **Introducción**

Mediante esta ponencia esperamos acudir al lugar y tiempo, de una forma de trabajo precario de las mujeres, que es de larga data. El trabajo a domicilio (en adelante TaD) existe en el mundo desde los inicios del capitalismo y la industria (Tomei, 1999; Montero, 2000); y en Chile, Elena Caffarena ya en el año 1924, se preguntaba por las condiciones de vida y trabajo de las mujeres que desempeñaban estas labores (Caffarena, 1924). En la actualidad el TaD persiste, pero en condiciones y modalidades distintas, ya no en contextos de industrialización, bajo modelos de producción centralizada de tipo taylorista-fordista, sino que ocurre en marcos de flexibilidad, reorganización de la producción y el trabajo, y en una economía cada vez más globalizada (Henríquez, Selamé, Gálvez, & Riquelme, 1998).

Esta ponencia hace parte de una investigación doctoral en curso, cuya pregunta central, apunta a identificar e interpretar cuáles son, y cómo operan, las formas de control y resistencia, de las trabajadoras a domicilio, en el sector de la manufactura, vinculadas a las grandes empresas, en el Chile neoliberal. La metodología utilizada es básicamente cualitativa, mediante el uso de entrevistas en profundidad y observación en los talleres y domicilios.

En lo que sigue, presentaremos primero algunos antecedentes del trabajo a domicilio (TaD), en Chile. Luego desarrollaremos aspectos centrales en la configuración de nuestra pregunta, para finalmente, dar cuenta de hallazgos obtenidos en los avances del trabajo de campo.

### **I. Antecedentes del trabajo a domicilio**

El trabajo a domicilio está presente en la historia económica en los inicios del capitalismo, antecedido por la forma “*putting out system*”, que era un sistema de trabajo a domicilio donde el dueño del capital aportaba las materias primas a trabajadores rurales que elaboraban manual y discontinuamente bienes con sus hiladoras y telares, era un

sistema doméstico que otorgaba flexibilidad ante las fluctuaciones de la demanda (Galarraga, s/f)

Luego el TaD, acompañó los procesos de industrialización. La producción a gran escala concentró la fuerza de trabajo y los medios de producción en un mismo espacio: la fábrica. Sin embargo, las actividades manufactureras a pequeña escala realizadas fuera de la empresa, se mantuvieron. Los talleres y el TaD constituyeron una extensión de las empresas. En América Latina (A.L.) el trabajo a domicilio “ha coexistido con las formas más fordistas de organización de la producción” (Montero, 2000:7)

En Chile, Elena Caffarena ya en el año 1924 se preguntaba por las condiciones de vida y trabajo, en particular de las mujeres que desempeñaban estas labores (Caffarena, 1924). En un estudio titulado "El Trabajo a Domicilio", publicado en el Boletín de la Oficina del Trabajo, la autora se refiere a estas formas de trabajo, como “sweating system”; analiza las condiciones de vida de las trabajadoras y sus familias, dando cuenta de la profunda precariedad en la que trabajaban y vivían, a propósito de los bajos salarios, largas jornadas de trabajo y condiciones de hacinamiento e insalubridad de los hogares. Se trataba particularmente de mujeres con bajos niveles de educación y con reticencia a organizarse en sindicatos (Caffarena, 1924).

En los 90' se realizaron una serie de estudios que cuantificaron y analizaron el trabajo a domicilio. Fueron estudios de casos referidos a barrios o comunas y en sectores específicos como la confección y el calzado (Henríquez, Selamé, Gálvez, & Riquelme, 1998). Un hallazgo común de estas investigaciones fue la precariedad de las condiciones laborales de las trabajadoras que se expresaba en bajas remuneraciones y en ausencia de seguridad social. Igualmente se constataría la preeminencia de las actividades de producción de bienes, largas jornadas de trabajo y altas exigencias de productividad y calidad; y el doble desempeño, de parte de las mujeres, tanto de las labores productivas como reproductivas (Henríquez & Riquelme).

El año 1997 la Dirección del Trabajo junto al Instituto Nacional de Estadísticas (INE), queriendo cuantificar el TaD en Chile, agregaron a la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), una encuesta suplementaria, aplicada a una muestra de 34 mil viviendas a lo largo del país. Los resultados indicaron la existencia de 79.740 trabajadores a domicilio, un 1,5% de los ocupados; 82,3% mujeres, equivalente al 3,9% del empleo total femenino; un 96,4% de ellas localizadas en espacios urbanos, principalmente en las regiones Metropolitana, V y VIII. Respecto al tipo de trabajo que desempeñaban, se destacaron la promoción y venta de servicios y la confección de prendas o partes de prendas, con más menos, 35 mil y 15 mil personas respectivamente (Henríquez, Selamé, Gálvez, & Riquelme, 1998).

Esta misma encuesta suplementaria se aplicó en el año 2000, pero esta vez sólo en la región Metropolitana. Los resultados indicaron un incremento del sector servicios y ventas, especialmente el porcentaje de trabajos profesionales como consultorías, asesorías, contabilidad, etc., que aumentó de un 10% el año 1997, a un 25% el año 2000; y disminuyó el porcentaje de mujeres de un 80,2% a un 72,8%, en los mismos años (Henríquez, Selamé, & Cárdenas, 2005).

Cabe señalar que se reconoce situaciones de subregistro, ya sea por posibles contextos de irregularidad del trabajo o de los trabajadores, o bien al momento de ser consultados no se declara este tipo de trabajo por considerarse ocupaciones secundarias, ante otras principales (Henríquez, Selamé, Gálvez, & Riquelme, 1998; Tomei, 1999).

## **II. Nuevos contextos de ocurrencia del trabajo a domicilio. Cambios en el paradigma de producción**

Si bien el TaD es una forma de trabajo de larga data, en la actualidad, existe en condiciones y modalidades distintas, ya no en contextos de industrialización, bajo modelos de producción centralizada de tipo taylorista-fordista, sino que ocurre en situaciones de flexibilidad, reorganización de la producción y el trabajo, y en el marco de una economía cada vez más globalizada. Hace parte de estrategias de fragmentación y desconcentración productiva que adoptan las empresas (Palacios, Levy, & Urbina, 2015) y que implican el traslado de los riesgos y costos de producción a los trabajadores. El trabajo a domicilio se plantea como una condición de competitividad para las empresas (Henríquez, Selamé, Gálvez, & Riquelme, 1998). La producción externa reduciría costos internos e incrementaría la capacidad de respuestas ante los cambios en la demanda (OIT, 2001).

De acuerdo a Montero (2000), la plena vigencia del trabajo a domicilio en la era post industrial se explica por tres tipos de procesos: i) la revolución microelectrónica, ii) las nuevas formas de organizar la producción, y iii) la flexibilidad del mercado del trabajo (Montero, 2000). La autora reconoce nuevas configuraciones de esta forma de trabajo que distan de visiones más tradicionales que asocian el trabajo a domicilio con trabajo precario e informal realizado preferentemente por mujeres poco calificadas. Sin embargo, a partir de algunos estudios de casos, como el realizado por Arteaga, De León, & Rojas (2003); Becerra & Rodríguez (2009) y el Centro de Desarrollo de la Mujer (CEM) (2003), podemos dar cuenta en Chile, de la persistencia de condiciones de precariedad como bajos salarios, jornadas intensas de trabajo, informalidad, desprotección social, e incluso trabajo infantil.

## **III. Encadenamientos productivos y feminización del eslabón del domicilio**

El trabajo a domicilio hace parte de redes de subcontratación<sup>1</sup>, que en muchos casos adoptan la forma de cadenas productivas (Henríquez & Riquelme, s/f). El trabajo a domicilio es el eslabón último y más precarizado de estas cadenas<sup>2</sup>.

Agacino (2007) analiza la institucionalidad económica neoliberal y el impacto en el mundo del trabajo, en Chile. Da cuenta de una nueva organización industrial,

---

<sup>1</sup> Abramo, Montero, & Reinecke (1997) plantean que es necesario distinguir entre la subcontratación de bienes y servicios, y la de trabajo; en la primera, el subcontratista realiza las tareas con sus propios recursos, mientras en la segunda, el subcontratista suministra sólo la mano de obra. El trabajo a domicilio se da en ambas modalidades; en nuestra investigación hay trabajadoras que implican en la producción sólo su mano de obra, y otras que además son responsables por la compra de insumos para el trabajo.

caracterizada por la centralización horizontal del capital y la fragmentación productiva. La primera ha reconfigurado al sector empresarial, constituyéndose grupos económicos con inversiones transversales, interesados más en la acumulación en general, que en una rama específica; respecto a la fragmentación productiva, el autor señala que ésta: “bajo la forma de externalización de funciones o subcontratación, modificó la demografía empresarial, generando una estructura muy heterogénea que vinculó orgánicamente a firmas medianas y pequeñas -e incluso micro-empresas y trabajadores a domicilio- con los grandes conglomerados controladores de los procesos de acumulación” (Agacino, 2007: 2).

Sin embargo, pese a la organicidad señalada por Agacino (2007), el trabajo a domicilio, el eslabón inferior de estas cadenas, carece de todo reconocimiento legal<sup>3</sup> y social. Además, estas cadenas de producción y externalización del trabajo se caracterizan por la ausencia de relaciones entre los eslabones extremos: la empresa y las trabajadoras a domicilio. Las empresas externalizan trabajo mediante los contratistas y se desentienden de un trato directo con los trabajadores (Arteaga, De León, & Rojas, 2003).

El trabajo a domicilio en contextos de flexibilización, y como último eslabón de cadenas de producción, absorbe significativamente a las mujeres (CEM, 2003). La posibilidad de combinar el trabajo remunerado con las tareas de reproducción y cuidado, asignadas culturalmente a las mujeres, y la posición más desfavorecida de éstas en el mercado laboral, son factores que explican la feminización de esta forma de trabajo (Rossignotti, 2006)<sup>4</sup>.

El mercado laboral no opera imparcialmente frente al género, sino que reproduce patrones culturales que segregan a las mujeres a determinados sectores y tipos de trabajo (Domínguez & Brown, 2013). Lo mismo acontece en los procesos de flexibilización donde existen impactos diferenciados entre las mujeres y los hombres, en el sentido de incluir o excluir a unos y otras de ciertos espacios y posiciones (Zuñiga, 2005; Arango, 2004; Abramo, 1999).

#### **IV. Flexibilización de la producción y nuevas formas de control**

Los procesos de reconfiguración del trabajo, y flexibilización de la producción, cuestionan las formas tradicionales de control propias de la industria. El control del trabajo en la industria, consistía en la supervisión de las jornadas y espacios laborales; calidad y cantidad de producción; de la maquinaria y herramientas, etc. (De La Garza,

---

<sup>3</sup> El trabajo a domicilio se reguló por primera vez en Chile el año 1931; era parte del primer código del trabajo que admitía a estas prestaciones como "una especie de contrato de trabajo" (Olate, 1995, citado por Henríquez, Selamé, Gálvez, & Riquelme, 1998). Luego, en el marco del Plan Laboral, aprobado durante la dictadura militar de Pinochet, se derogó el párrafo que regulaba y reconocía el contrato de trabajo a domicilio. Durante el primer gobierno post dictadura, se contempló la reposición de la calificación de "contrato de trabajo", iniciativa que no prosperó. Chile es uno de los pocos países que no tienen regulación laboral para el trabajo a domicilio, el contrato que rige la relación es de una prestación de servicios regida bajo la ley civil (Henríquez, Selamé, Gálvez, & Riquelme, 1998).

2010). En el TaD, el trabajo sale de las empresas, coloniza los espacios de vida y trabajo de las mujeres, y se instalan otras formas de control, ejercidas en los domicilios, y de manera indirecta por los contratistas. Formas y mecanismos de control, que operan de manera articulada en un doble registro. En uno operacional o procedimental, que deslocaliza el trabajo, desagrega y aísla a las trabajadoras; y supervisa el trabajo, mediante los contratistas, quienes controlan la calidad, cantidad y tiempos del trabajo, a través del pago a destajo y descuento por pieza defectuosa (Abramo, Rodríguez, & Rossignotti, 2004; De la Garza, Lara Flores, & Torres, 2002); y a su vez, en un registro subjetivo, acoplado al operacional, donde el poder se ejerce de manera mucho más sutil, pero no por ello menos coercitiva. Ante el ejercicio operacional del control, que supone coacción, las trabajadoras despliegan acciones que pueden ser de consentimiento, mediante discursos favorables al TaD, hasta respuestas en un registro de resistencia, que tensionan discursiva y prácticamente al TaD, y que pueden traducirse en formas de organización gremial.

Respecto a los discursos favorables al desempeño del trabajo a domicilio de parte de las mujeres; se afirma por ejemplo que cuentan con una mayor experticia para el desempeño de estas labores; que es conveniente porque les permite combinar las labores de producción y reproducción; es una oportunidad de ingreso y empoderamiento; y son autónomas en la determinación de los tiempos de trabajo. Estos discursos solapan condiciones de explotación y auto explotación, que además en muchos casos se dan en el marco de relaciones o acuerdos de subcontratación entre familias y vecinos, dando pie a lo que algunos autores nombran como personalización de las relaciones de dominación (Borgeaud-Garciandía & Lautier, 2014).

## **V. Caracterización de la muestra y hallazgos de investigación**

Hasta ahora se han entrevistado a quince trabajadoras. Se desempeñan en la confección de ropa, calzado y elaboración de sobres de papel para empresas mineras. Sus edades fluctúan entre los 40 y los 60 años, viven en distintas comunas de la región metropolitana. Sus niveles de educación alcanzan el nivel secundario; sus ingresos varían durante el año, pero en promedio no sobrepasan el ingreso mínimo; algunas se vinculan a encadenamientos que implican el eslabón de la gran empresa, y otras trabajan para empresas medianas; también algunas de ellas se desempeñan simultáneamente por cuenta propia.

### **1. Trayectorias y la construcción de un oficio**

Si bien en la formulación de nuestro proyecto no nos propusimos el análisis de trayectorias laborales. Tras la huella que nos permitiera comprender los contextos de trabajo y de vida de las mujeres, se consultó por las historias laborales; hallando que la mayoría se incorporaron tempranamente al trabajo asalariado extra doméstico; y el tránsito al domicilio, se asocia básicamente a razones familiares, y en particular, a la posibilidad de cuidar a los hijos, cuestión sumamente valorada por ellas, dado el

reconocimiento de algunas de vivir en barrios que consideran inseguros, y en los cuales existiría micro tráfico.

También varias de ellas, especialmente en el rubro textil, son hijas de costureras; en este sentido, creemos se perpetúa un saber hacer ya presente en la familia, ocurre la transmisión de un oficio. Un oficio que de acuerdo a algunos relatos les satisface y enorgullece. Lo anterior nos sugiere algunas aristas a profundizar como la subjetividad e identidad del trabajo, y la idea del trabajo a domicilio, como oficio.

## **2. Condiciones de trabajo del TaD**

El trabajo a domicilio constituye el eslabón último y más precarizado de la cadena productiva, es un eslabón comúnmente informal, temporal y sin protección social. Esta condición, reconocida por la literatura y presente en nuestra propuesta inicial, fue constatada en el trabajo de campo. Las trabajadoras entrevistadas en su mayoría trabajan sin contrato laboral; en algunos casos figuran como prestadoras de servicios, y no como trabajadoras; sus vínculos con el empleador o quién solicita el "servicio", no son estables; sus salarios son a destajo y no sobrepasan el ingreso mínimo. Una de las consecuencias derivadas de esta informalidad, y respecto de la cual existe bastante preocupación de parte de las trabajadoras, son las dificultades de acceder a la salud y de protección social futura. Sin embargo, si bien es una precariedad reconocida, ellas estiman que las dificultades se ven compensadas por la posibilidad de realizar las labores de cuidado:

“para mí, las cosas buenas es que uno puede estar en la casa por los hijos, no descuida a sus hijos, no descuida la casa, y las partes malas, lo primero que uno piensa y dice, voy a llegar a vieja y no tengo nada” (D1, trabajadora confección ropa)

La concurrencia del trabajo productivo y reproductivo también está presente en sus dichos:

“es más trabajo estar en la casa, sí, es verdad. Porque uno tiene que hacer el almuerzo, ver los niños, coser, y ése es como lo más pesado pero la ventaja es estar con los hijos” (Y1; trabajadora confección ropa).

## **3. Control del trabajo: resistencias y consentimiento en el último eslabón**

Hallamos que el control en el TaD, en un registro operacional, pareciera tener menor densidad, en comparación al ejercido en la fábrica, en especial en las de mayor tecnificación, donde ocurre una cadena de producción que parcela e intensifica el trabajo. En el TaD, el control se ejerce mediante la entrega de orientaciones previas, y la revisión del trabajo una vez finalizado, formas anticipadas por Tomei (1999). No existe una supervisión permanente por parte del empleador o subcontratista durante el proceso de trabajo; el empleador descansa en el saber hacer de los trabajadores, adquirido a lo largo de sus trayectorias laborales y que garantizaría el logro del producto demandado.

En cuanto a la dimensión subjetiva, confirmamos lo anticipado en nuestra propuesta respecto a la existencia de una serie de discursos favorables al TaD. Es

recurrente en las entrevistas la afirmación que el TaD les permite determinar libremente los tiempos de trabajo. Argumento de autonomía, que deja en un segundo plano sus propios relatos referidos al cumplimiento de largas jornadas de trabajo, que implican trabajar de noche y los fines de semana, incluso incorporar a la familia al trabajo, para cumplir con las cuotas de trabajo y los tiempos impuestos por el empleador o contratista. Las trabajadoras relevan mucho más el argumento de la autonomía, que el reconocimiento de la precarización y explotación del trabajo.

En cuanto a las acciones desplegadas por las trabajadoras frente al control, sean acciones de resistencia o consentimiento, en un registro de resistencia, las trabajadoras renuncian a ciertos vínculos que estiman altamente precarizados, con bajo retorno económico, considerando una alta inversión de trabajo, en búsqueda de otros que consideran más rentable. Respecto al consentimiento, en coincidencia con otras investigaciones, como la de (Dicosimo, 2012), que analiza las relaciones laborales, resistencias y consentimientos de los trabajadores de industrias en Argentina; éste autor señala que el cumplimiento de las cuotas de trabajo asignadas por el empleador, responden a razones extraeconómicas, como el aprecio a las destrezas, el orgullo de desempeñar determinadas operaciones. En nuestro caso, las razones esgrimidas se inscriben en un registro normativo, una cierta ética del trabajo, en el sentido de la responsabilidad y el compromiso adquirido con el empleador. Se espera o quiere responder adecuadamente a un compromiso contraído, a pesar de las dificultades del trabajo:

“...en un día pegué doscientos sobres. Son dos mil pesos. Y me levanté súper temprano y no alcancé a hacer ni siquiera aseo dentro de mi casa, no, esto no me la va a ganar. Y ya, dije yo, pero voy a terminar la pega. Porque ella ya me había pasado un paquete, dije yo, o sea, como le voy a llevar la mitad del paquete (...) Eso es responsabilidad, (...) igual yo le voy a terminar sus sobres. Porque no se los voy a dar así, porque sería una falta de respeto” (trabajadora confección de sobres de papel).

En este registro extraeconómico como explicación al “sometimiento” al trabajo, creemos también incide la cercanía que se da entre algunas de las trabajadoras y sus “empleadoras” con quién existen relaciones de trabajo de larga data, e incluso en algunos casos, comparten los espacios de vida y cotidianidad, viven en la misma comuna, en la misma “población”.

## **Bibliografía**

- Abramo, L. (1999). Cadeias produtivas, segmentacao de genero e novas formas de regulacao: notas metodológicas a partir de uma experiencia de pesquisa.
- Abramo, L., Rodríguez, E., & Rossignotti, G. (2004). *Guía educativa sobre cadenas productivas, trabajo a domicilio y organización sindical. Cuaderno del Facilitador*. Lima: OIT.

- Agacino, R. (2007). *Pasado y presente. Los trabajadores una vez más*. Recuperado el 12 de Diciembre de 2014, de Rebellion: [www.rebellion.org](http://www.rebellion.org)
- Arango, L. G. (2004). *Mujeres, Trabajo y Tecnología en Tiempos Globalizados*. Bogotá: CES. Universidad Nacional de Colombia.
- Arteaga, A. M., De León, K., & Rojas, T. (2003). *Trabajo a domicilio: ¿opción u obligación?* Santiago: OXFAM; Activa Consultores.
- Becerra, A., & Rodríguez, L. (2009). *Trabajadoras a domicilio: Una aproximación a la construcción de su conciencia de clase*. Valdivia.
- Borgeaud-Garciandía, N., & Lautier, B. (2014). La personalización de la relación de dominación laboral: las obreras de las maquilas y las empleadas domésticas en América Latina. *Revista Mexicana de Sociología*, 89-113.
- Caffarena, E. (1924). *El Trabajo a domicilio*. Santiago: Oficina del Trabajo.
- CEM. (2003). *Estudio "Caracterización del trabajo a domicilio y mujeres"*. . Santiago: SENCE-CEM.
- De La Garza, E. (2010). *Hacia un concepto ampliado del trabajo: Del trabajo clásico al no clásico*. México: UAM.
- De la Garza, E., Lara Flores, S., & Torres, J. (2002). Flexibilidad y Empleo femenino en la Industria Manufacturera en México. *Revista Mexicana de Sociología*.
- Domínguez, L., & Brown, F. (Diciembre de 2013). Diferencias de género en la elección del sitio de trabajo en un contexto de crisis. *Revista CEPAL*(111), 83-102.
- Galarraga, J. M. (s.f.). *La Revolución Industrial*. Fundación Universitat Oberta de Catalunya.
- Henríquez, H., & Riquelme, V. (s.f.). El trabajo a domicilio, un tema antiguo y actual. *Temas Laborales N° 9*. Santiago, Chile.
- Henriquez, H., Selame, T., & Cardenas, A. (2005). *Trabajo a domicilio en el siglos XXI. Tres miradas sobre el teletrabajo*. Santiago: Dirección del Trabajo.
- Henríquez, H., Selamé, T., Gálvez, T., & Riquelme, V. (1998). *El trabajo a domicilio en Chile, un tema antiguo y actual: Resultados de una medición nacional. Cuestiones de desarrollo*. Santiago: OIT.
- Montero, C. (2000). *La formación de capital humano en empleos atípicos: el caso del trabajo a domicilio*. Santiago: CEPAL y GTZ.
- OIT. (2001). Seminario Regional Trabalho a domicilio e cadeias produtivas na America Latina: Desafios para Acao Sindical . Sao Paulo. (Dicosimo, 2012)
- Palacios, R., Levy, I., & Urbina, D. (2015). Identidad y trabajo informal a domicilio: la experiencia de cuatro mujeres chilenas. *Batey: Revista Cubana de Antropología Sociocultural*, 91-100.
- Rosignotti, G. (2006). Género, trabajo a domicilio y acción sindical en América Latina. En L. Abramo, *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*. Santiago: OIT.
- Tomei, M. (1999). *El trabajo a domicilio en países seleccionados de América Latina: una visión comparativa*. Santiago: OIT.



Zuñiga, M. (2005). La invisibilidad de la violencia en la dominación de género en el trabajo. *Debate Feminista XXXI:1*.

## **TERRITÓRIO COMERCIAL DE TORITAMA: PERSISTÊNCIA E METAMORFOSES DA INFORMALIDADE**

*Bruno Mota Braga<sup>1</sup>*  
*Doutorando em Sociologia pelo PPGS/UFPB*

### **Resumo**

Este artigo analisa as dinâmicas sociais da *informalidade* no *Polo de Confecções do Agreste de Pernambuco*, com foco nas novas configurações comerciais trazidas com a construção do Parque das Feiras, em Toritama. Trata-se de uma abordagem sobre o problema da *informalidade* com ênfase nos atores (estratégicos) e seus diálogos tensos com as dinâmicas que se lhes apresentam. A pesquisa priorizou os seguintes procedimentos metodológicos: resgate bibliográfico, consultas às fontes documentais, observação direta e realização de entrevistas semiestruturadas. Observou-se que, não obstante os recentes impulsos de formalização (nos âmbitos da gestão e do trabalho) no Polo e no território comercial de Toritama, esses não têm sido capazes de apontar para a superação da marca histórica da *informalidade*, que persiste, metamorfoseando-se. O esforço de apreensão dos sentidos atribuídos pelos atores e das estratégias adotadas por cada um em uma dinâmica em disputa passa a ser um elemento chave para a análise dos seus desdobramentos.

**Palavras-chave:** informalidade, confecções, Feira da Sulanca, atores estratégicos.

---

<sup>1</sup> Doutorando em Sociologia pela Universidade Federal de Campina Grande. Pesquisador do Grupo Trabalho, Desenvolvimento e Políticas Públicas – TDEPP/UFCG/CNPq.

## INTRODUÇÃO

Este artigo pretende analisar, sob uma perspectiva sociológica, como o caráter predominantemente *informal* das atividades do assim denominado *Polo de Confecções do Agreste de Pernambuco* persiste, ao mesmo tempo em que se enreda em dinâmicas socioeconômicas cada vez mais complexas, metamorfoseando-se em novas formas de composição entre o *formal* e o *informal*. O foco recai sobre as novas configurações comerciais trazidas especialmente com a inauguração do Centro Comercial Parque das Feiras, localizado no município de Toritama, sendo este um dos mais importantes centros de produção e comercialização de *jeans* do país (Cf. Sebrae, 2013).

O referido *Polo* se constituiu historicamente como um aglomerado de atividades produtivas, comerciais e de serviços, especializado em confecções e situado no Agreste de Pernambuco, região central do estado, tendo como bases mais importantes os municípios de Santa Cruz do Capibaribe, Caruaru e Toritama. Conforme apurado em outros estudos, em sua já longa trajetória, o *Polo* se afirmou como uma das maiores regiões produtoras e comercializadoras de confecções do país, ao mesmo tempo em que nele persiste o caráter predominantemente informal dos *empreendimentos* e das relações de trabalho:

O Centro Comercial Parque das Feiras foi construído no ano de 2001 por iniciativa de empresários da região, tendo contado com o apoio do Poder Público Municipal e instituições tais como o Sindicato das Indústrias de Confecções de Pernambuco – SINDIVEST-PE e o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – SEBRAE. Visou aproveitar o potencial das “Feiras da Sulanca”, mas buscando estabelecer um outro padrão de organização das atividades comerciais.

Esse modelo de Centro Comercial se espalhou para Caruaru, com o Polo Comercial, e para Santa Cruz do Capibaribe, com o Moda Center. Resultou daí uma reconfiguração na base física e nas dinâmicas de comercialização dos produtos do aglomerado produtivo. Em paralelo, por ação do SINDIVEST-PE e com o apoio do SEBRAE, desencadeou-se no território uma campanha visando reelaborar a imagem das atividades, dos produtos e dos agentes produtivos da região.

A entrada em cena do Parque das Feiras acelerou e evidenciou os processos de diferenciação que já vinham se estabelecendo nas atividades e empreendimentos comerciais, tendo suscitado alguns momentos de conflito. As reflexões aqui propostas têm como foco as transformações pelas quais vêm passando a dinâmica comercial em Toritama, mais

especificamente quanto às novas relações entre seus aspectos *formais* e *informais*, tendo como marco a instalação do Parque das Feiras. Pautam-se pelas seguintes interrogações principais: *que implicações a instalação do Parque das Feiras vem trazendo para as relações entre o formal e o informal nas atividades ali desenvolvidas? Em que medida a informalidade se mantém como uma característica marcante nessa nova situação? Como os diversos atores sociais referidos ao território comercial de confecções em Toritama percebem e se posicionam sobre as mudanças que ali vêm ocorrendo e suas implicações para si próprios?*

## **PROCESSOS DE DIFERENCIAÇÃO E DINÂMICAS DE FORMALIZAÇÃO**

O Parque das Feiras foi construído, em 2001, fora da região central da cidade, em uma área de 9 hectares, situada às margens da BR 104, abrigando 955 *boxes* de 3 m<sup>2</sup> (primeira fase), e posteriormente, em 2004, foram construídas 125 *lojas* de 25 m<sup>2</sup> (segunda fase).. Vários empreendimentos ganharam dimensões muito além do que representavam antes com os primeiros *boxes* e, principalmente, com os *bancos* de feira. Os principais agentes regulatórios que passaram a atuar na formalização dos empreendimentos e das relações de trabalho nos *boxes* são o Poder Público Municipal e Estadual e os órgãos fiscalizadores do Ministério do Trabalho e Emprego. As principais estratificações do trabalho dentro do Parque das Feiras são:

***Boxes do Parque das Feiras:***

Foram na forma de *boxes* que se estruturaram as primeiras unidades comerciais no Parque das Feiras. Com o passar do tempo, vários *boxes* foram ampliados, a partir da fusão e compra de dois ou mais. Novas contratações (formais ou informais) foram necessárias, em alguns casos fortalecendo a rede familiar com novos membros participando da atividade comercial, em outros casos, sendo necessária a contratação de não familiares.

A maior parte dos donos de *boxes* é oriunda da *Feira da Sulanca* e, mesmo agora que atuam no Parque das Feiras, mantém *bancos* na feira. Os trabalhadores de cada empreendimento comercial são em número de dois ou três, no máximo. Em geral, os donos de *boxes*, os trabalhadores contratados e os *ajudantes* possuem baixo nível de escolaridade, situando-se entre o ensino fundamental e o médio. Em seus vários relatos, indicam que a entrada no mercado de trabalho é, em geral, muito prematura, o que leva as pessoas a abandonarem os estudos nos primeiros anos escolares. As políticas públicas de combate ao trabalho infanto-juvenil se

configuram de difícil aplicabilidade, diante das condições de inserção no trabalho na região (Sobreira, 2014).

### ***Lojas do Parque das Feiras***

A área destinada às lojas constitui a segunda etapa de construção do Parque das Feiras. Na ocasião, foram construídas 125 lojas, de 25 m<sup>2</sup>, sendo distribuídas em 8 fileiras com corredores de 4 m de extensão. Mas esse número tem diminuído com a fusão de duas ou mais lojas em uma única.

No *dia de feira*, o Parque das Feiras amplia seu tempo de funcionamento, ajustando-se aos horários da *Feira da Sulanca*, em atividade entre 3 e 17 horas. Em períodos festivos, quando a jornada de trabalho varia de 14 a 16 horas, muitas lojas pagam hora extra aos trabalhadores. As lojas expressam um primeiro movimento de formalização dos empreendimentos comerciais de confecções em Toritama, seguido de um grau menor de formalização das relações de trabalho.

### ***Grandes lojas***

A centralização da dinâmica comercial de confecções em Toritama, por meio da construção do Parque das Feiras, estimulou a instalação, no seu entorno, de uma dúzia de lojas de grifes de grande porte. Nesses espaços, busca-se a distinção pela qualidade, mais do que pelos preços baixos.

Segundo os relatos, os trabalhadores permanentes são formalizados, tendo sua renda estabelecida sob a forma de pagamento quinzenal ou mensal (variando de R\$ 800,00 a R\$ 1.000,00 por mês). Quanto aos temporários, são informais e recebem o salário quinzenalmente.

A adoção de métodos mais racionalizados de gestão e organização da atividade nas grandes lojas (com uso da informática, contabilidade organizada, *marketing*, vínculos com as organizações empresariais locais e estaduais, participação crescente em mercados mais exigentes etc.), comparativamente com os padrões predominantes na região, trouxe implicações para as relações de trabalho (maiores exigências de qualificação e escolarização, formalização do vínculo, algum plano de carreira, mais especializações e funções melhor delimitadas etc.). No período de *baixa* nas vendas, podem lançar mão de estratégias mais ousadas, como a venda para mercados de outras regiões do país e até do exterior (Angola, Guiné Bissau, Paraguai, Chile, entre outros). Uma das principais formas de ampliação dos mercados das grandes lojas tem ocorrido com sua participação nas Rodadas de Negócios, que têm sido promovidas todos os anos pela Associação Comercial e Industrial de Toritama – ACIT (Cf. Lima, 2011).



Atualmente, outros meios de comercialização têm sido introduzidos, a exemplo da venda e propaganda por sites. Propaganda em emissoras de TV e patrocínio de eventos esportivos nacionais vêm sendo também introduzidos.

### ***Feira da Sulanca***

A *Feira da Sulanca* de Toritama faz parte de uma prática histórica de feiras populares de confecções presentes em Pernambuco e no Nordeste, sendo um espaço destinado à comercialização de confecções e organizado por meio de *rotas diárias das feiras*. Mas, principalmente a partir da instalação do Parque das Feiras, passou a se constituir sob uma institucionalidade baseada em alguma regulação pública. Envolve feirantes que comercializam nos *bancos*, assim como aqueles alocados em lonas e em carroças de madeira, compondo, assim, um quadro heterogêneo de agentes comerciais. Contabilizando apenas os *bancos*, a prefeitura, por meio de um Termo de Ajustamento de Conduta - TAC, estabeleceu a alocação de 500 unidades.

O TAC, que garantiu a transferência da *Feira da Sulanca* para as imediações do Parque das Feiras e as condições básicas de seu funcionamento, possibilitou uma maior intervenção do poder público municipal na regulação nas atividades dos *sulanqueiros*.

A *Feira da Sulanca*, conforme apuramos, envolve três perfis de *sulanqueiros*: os que atuam nos *bancos*; os que vendem sua mercadoria em lonas (no chão); e os vendedores ambulantes. Cada um deles envolve contratações de *ajudantes* ou, principalmente no primeiro caso, contratações de não familiares. O TAC se refere exclusivamente aos feirantes dos *bancos*, não havendo reconhecimento de outras formas de organização comercial e do trabalho. Nesse sentido, estabelece um reconhecimento parcial das atividades ali desenvolvidas, remetendo a uma condição ainda mais vulnerável os vendedores de lonas e ambulantes, assim como os *ajudantes* desses diversos segmentos, vendedores de lonas e ambulantes são alvo de frequentes perseguições dos fiscais da prefeitura, assim como são tidos por donos de *bancos* como concorrentes desleais.

A origem dos *sulanqueiros* é diversa: são oriundos de Toritama, das demais cidades do *Polo* e de outros municípios pernambucanos. Em relação ao nível de escolaridade, a maioria possui até o Ensino Fundamental Completo. Muitos deles ressaltam que “nasceram em meio ao trabalho e não puderam terminar os estudos”. O trabalho constitui um elemento central na vida dessas pessoas. A dificuldade de implementação de políticas públicas de combate ao trabalho

infanto-juvenil e degradante em unidades produtivas familiares é ainda hoje um gargalo no *Polo de Confeções* (Sobreira, 2014).

Os vínculos de trabalho nos *bancos* se baseiam em relações informais e estão fortemente ligados a redes de parentesco e amizade. A jornada de trabalho nos três dias em que a *Feira da Sulanca* ocorre chega a 15 horas diárias (começando por volta das 2 ou 3 horas, até às 17 horas).

A *Feira da Sulanca* continua tendo como principal atrativo, segundo compradores e feirantes, os preços baixos, fator esse que faz com que mantenha certa competitividade com os espaços comerciais do entorno, inclusive com os *boxes* e *lojas* do Parque das Feiras. A informalidade neste espaço se mantém dentro de um quadro institucional baseado em uma formalização mínima dos empreendimentos e das relações de trabalho.

### ***Feira da Invasão***

A *Feira da Invasão* é o espaço comercial mais recente da região de Toritama, tendo se constituído em setembro de 2012, em uma atitude emblemática de luta de significativo grupo de *sulanqueiros* por um espaço reconhecido nesse território (aqueles que não encontraram espaço na *Feira da Sulanca* ou no Parque das Feiras). Resultou da ocupação, com *bancos* de madeira e lonas, a segunda rua à direita do Parque das Feiras, uma área urbana não destinada pelo Poder Público para esse tipo de atividade.

Os feirantes indicam, assim, que reconhecem a institucionalização alcançada pela *Feira da Sulanca* como requisito para um melhor funcionamento da atividade comercial (o que implica em aceitar como necessário o papel regulador, pelo menos em alguma medida, do poder público).

Um dos fatores que têm feito com que a *Feira da Invasão* esteja “começando a pegar”, conforme expressão local, é o atrativo dos preços baixos. Na aparência, confunde-se com a *Feira da Sulanca*, seja quanto à infraestrutura, à maneira informal como funciona, aos tipos de mercadorias ou aos modos dos feirantes na lida com público comprador. Ao que notamos, ali se reproduz – frente aos outros espaços comerciais – um nível ainda mais precário e informal nas unidades comerciais e nas relações de trabalho.

Estimamos em 500 *sulanqueiros*, entre os fixados em *bancos* e os que comercializam em lonas, além de vendedores ambulantes. São em sua maioria do sexo feminino. Alguns dos homens e mulheres que lá atuam são oriundos da *Feira da Sulanca*, tendo nesta uma oportunidade de expansão das atividades econômicas familiares. A predominância de jovens é



perceptível. São jovens que ingressaram na escola e não concluíram seus estudos devido ao trabalho exercido na atividade familiar e doméstica de confecções.

Completo-se, assim, um quadro no qual os estabelecimentos comerciais para a venda do *jeans* e demais produtos de confecção da região, em Toritama, mantiveram entre si uma discrepante diferenciação, quanto a tamanho, condições de funcionamento e dimensões quantitativa e qualitativa dos contratos de trabalho.

### **IMPULSOS DE FORMALIZAÇÃO E RESISTÊNCIAS: O INFORMAL PERSISTE METAMORFOSANDO-SE**

Segundo dados do Censo de 2000 e de 2010, o *grau de informalidade* entre a População Economicamente Ativa de Toritama passou de 91,88% para 86,40%. Ou seja, apesar da queda, acompanhando uma tendência nacional nesse período, o patamar é ainda muito elevado. Estudo realizado pelo SEBRAE (2013) com os municípios que compõem a malha produtiva do Polo, corrobora esse diagnóstico. Considerando como *formais* as unidades produtivas que declararam possuir CNPJ, o SEBRAE (2013) apurou que 80% dessas eram *informais*. Entretanto, alerta que, quanto aos 20% restantes se deve considerar que há “inúmeras possibilidades de as unidades produtivas obterem uma fachada de formalização, ao tempo em que continuam com o grosso de suas operações no que poderia ser chamado de formalidade informal”, sendo um dos principais recursos nesse sentido o uso da subcontratação de *facções* (SEBRAE, 2013, p. 52).

Ao que tudo indica, as ações estratégicas de regulação, normatização e formalização das atividades do *Polo*, frente ao seu caráter historicamente familiar e informal, vêm se estabelecendo com mais efetividade nas atividades comerciais. A entrada em cena dos Centros Comerciais e de novas arenas de comercialização constitui uma possível e mais efetiva inserção de novos atores estratégicos para a consolidação de um processo de reconfiguração dos empreendimentos e das relações de trabalho no *Polo*. Daí derivaram os primeiros impulsos de formalização nesse aglomerado comercial-produtivo. Há, no entanto, claras evidências nos nossos registros de que as alterações nos padrões de gestão e de contratação, no sentido, por exemplo, da incorporação de técnicas administrativas mais adequadas aos procedimentos capitalistas, não têm impactado na mesma proporção na formalização do trabalho.

São destaques, quanto a tais impulsos: uma maior presença e atuação dos órgãos de fiscalização (Receita, Ministério do Trabalho, Inmetro, Prefeitura etc.); maiores esforços de capacitação em gestão de negócios e em qualificação profissional; uma maior inserção comercial nacional (à jusante e à montante da cadeia produtiva), seguida dos primeiros passos para uma inserção internacional; novas formas de organização e gestão do trabalho. Ao mesmo tempo atividades informais continuam presentes no Parque das Feiras, a *Feira da Sulanca* continua existindo e, mais do que isso, se expande na forma da *Feira da Invasão*, reproduzindo e dando novos contornos à informalidade nos empreendimentos e nas relações de trabalho.

Por intermédio de diversos atores exógenos e locais – neste caso, com destaque para o papel desempenhado pela Associação dos Lojistas do Parque das Feiras - ALPF –, empreende-se um primeiro grande esforço de formalização de empreendimentos e, em menor proporção, das relações de trabalho: regulamenta-se o funcionamento das atividades comerciais, em conformidade com o calendário geral do *Polo*; implantam-se cursos de qualificação comercial para empreendedores e trabalhadores; tomam-se medidas no sentido da formalização do empreendimento comercial através do CNPJ e de um conjunto de normas de conduta e comportamento interno.

Ao mesmo tempo, consideramos que mais do que simples *reprodução*, a persistência da informalidade tem implicado em uma *metamorfose*. Um esforço de reconfiguração baseou-se na produção de um discurso fortemente voltado para o *empreendedorismo*. O SEBRAE tem se sobressaído como principal agente veiculador do discurso *empreendedorista* no território do *Polo de Confecções do Agreste* (Lima, 2011). Sua atuação tem cumprido ao mesmo tempo um papel prático, no sentido de introduzir novos métodos de organização e gestão nos empreendimentos do *Polo*, e ideológico, no sentido de produzir uma aderência social às práticas capitalistas. Segundo Silva (2002, p. 100), o discurso da *empregabilidade/empreendedorismo* suscita “novos modos de exploração capitalista, cuja característica mais fundamental é a individualização e subjetivação dos controles que organizam a vida social, inclusiva e a produção material”.

O Parque das Feiras, e o seus segmentos de boxes e lojas, constituem um quadro diferenciado de relações comerciais e do trabalho, que mantém a *informalidade* inserida em uma arena institucional com graus de formalização diversos.

No que se refere às *grandes lojas*, são empreendimentos formais e com vínculos de trabalho formais (carteira assinada, férias, décimo terceiro salário, contribuição previdenciária):



contratam trabalhadores maiores acima de 18 anos, com jornada de trabalho semanal, conforme a legislação trabalhista; utilizam recursos de informática para o controle das mercadorias; personalizam ou estilizam o empreendimento comercial de acordo com o segmento de roupa comercializado. Apuramos, no entanto, que tais estabelecimentos mantêm um limite quantitativo de formalização para os seus trabalhadores e, nos períodos de maior intensificação das atividades comerciais, para manter suas condições de funcionamento, contratam trabalhadores informalmente, consolidando uma dinâmica de trabalho flexível e fazendo com que a informalidade se reproduza em novas práticas, com um novo sentido e sob um novo modelo de gestão e organização do trabalho.

Quanto aos *boxes*, embora se encontre em uma situação bastante diferenciada daquela da *Feira da Sulanca* (em termos de infraestrutura, organização dos empreendimentos e grau de formalização dos empreendimentos e das relações de trabalho), o processo interno de formalização não tem conseguido alcançar as mesmas condições das *grandes lojas* e das *lojas*. Dentro do Parque das Feiras, assim, *lojas* e *boxes* apresenta-se em condições diferenciadas quanto a tais termos. Enquanto na maioria dos *boxes* ainda prevalece o caráter familiar do empreendimento, nos quais a *informalidade* se confunde com relações pessoais, de parentesco e vizinhança, suscitando resistência, por tal condição, à incorporação de novas normatividades, institucionalidades e modos de agir na atividade comercial, tal não ocorre com os mesmos sentidos, proporção e intensidade no caso das *lojas* e, principalmente, *grandes lojas*.

Um tal processo de reestruturação da dinâmica comercial pode, em uma de suas variantes, ser associado ao conceito de *nova informalidade*: consubstanciada “na ocorrência de relações informais no interior do núcleo formal”, que, ao mesmo tempo, “se diferencia do que conhecemos como ‘setor informal’” (Tavares, 2004, p. 29). A *informalidade*, agora permeada por processos parciais de formalização, persiste mesmo sob um novo quadro institucional de gestão e organização comercial, implicando novas práticas e sentidos para os diversos atores ali presentes: gestores públicos, lideranças empresariais, confeccionistas formalizados e não formalizados, *sulanqueiros*, trabalhadores assalariados ou semi-assalariados.

No que se refere à *Feira da Sulanca*, junto com a *Feira da Invasão*, são as expressões mais contundentes da persistência da condição informal e familiar das atividades comercial-produtivas em Toritama.



No interior da Feira da Sulanca produziu-se uma diferenciação entre donos de bancos, vendedores em lonas e ambulantes, com esses dois últimos segmentos sob condições ainda mais precárias, visto que não conseguiram ser contemplados no acerto proposto no TAC.

A *Feira da Invasão*, em particular, evidencia uma dinâmica social que reúne elementos diversos: supomos existir um aspecto de resistência social ao avanço da regulamentação pública sobre a atuação dos *sulanqueiros*; a incapacidade dos espaços previstos, reconhecidos e regulados, mesmo conservando-se como um quadro heterogêneo, ainda assim não consegue conter toda a potência socioeconômica ali presente ou para ali convergente; o discurso do reconhecimento público e da conquista de garantias para as atividades ali estabelecidas indica, em algum grau/sentido, a incorporação da necessidade da intervenção e regulação públicas. Tal iniciativa reproduz a informalidade em um nível ainda mais precário, não contando com: iluminação, sanitários públicos, segurança e limpeza públicos no local.

Se os impulsos de formalização da gestão e principalmente do trabalho serão capaz de produzir outra dinâmica na relação entre o formal e o informal, de modo a apontar para a superação da marca histórica da informalidade em Toritama e no Polo, isso é algo em aberto.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRAGA, Bruno Mota. A informalidade no Polo de Confecções do Agreste Pernambucano: processos de diferenciação dos empreendimentos comerciais e suas implicações para as relações de trabalho. **Revista de Iniciação Científica – PIVIC/UFCG**, 2010.

\_\_\_\_\_. **A Dinâmica formal-informal do trabalho no Parque das Feiras e entorno: constituição histórica e mudanças recentes**. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) - Universidade Federal de Campina Grande, Campina Grande, 2014

DEDECCA, Cláudio; BALTAR, Paulo. Mercado de trabalho e informalidade nos anos 1990. **Estudos Econômicos**, São Paulo, n. 27 (especial), 1997, p. 65-84.

LIMA, Alexandre Santos. **“Empreendendo” a Sulanca: O SEBRAE e o Polo de Confecções do Agreste Pernambucano**. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Universidade Federal de Campina Grande, Campina Grande, 2011.

SEBRAE-PE. **Estudo Econômico do Arranjo Produtivo Local de Confecções do Agreste Pernambucano**. Recife: 2013.



SOBREIRA, Jéssica Lôbo. **“A invisibilidade do trabalho infantil”**: um estudo dos múltiplos discursos sobre o trabalho informal das crianças na confecção de jeans do Agreste Pernambucano. 2014. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2014.

TAVARES, Maria Augusta. **Os fios (in)visíveis da produção capitalista**: informalidade e precarização do trabalho. São Paulo: Cortez, 2004.

VÉRAS DE OLIVEIRA, Roberto; GOMES, Darcilene; TARGINO, Ivan (orgs.). **Marchas e contramarchas da informalidade do trabalho**: das origens às novas abordagens. João Pessoa: Ed. da UFPB, 2011.

VÉRAS DE OLIVEIRA, Roberto. O Polo de Confecções do Agreste Pernambucano: ensaiando uma perspectiva de abordagem. In: ARAÚJO, Ângela; OLIVEIRA, Roberto (org.). **Formas de trabalho no capitalismo atual**. São Paulo: Annablume, 2011.

\_\_\_\_\_. O Polo de Confecções do Agreste de Pernambuco: elementos para uma visão panorâmica. In: VÉRAS DE OLIVEIRA, Roberto; SANTANA, Marco Aurélio (orgs.). **Trabalho em territórios produtivos reconfigurados no Brasil**. Vol. I. João Pessoa: Ed. da UFPB, 2013. p. 233-278.



## **Terceirização sem limites: impactos na negociação coletiva**

Autores:

Adriana Marcolino

DIEESE (adriana@dieese.org.br)

Luis Ribeiro da Costa

DIEESE (luisribeiro@dieese.org.br)

Regina Coeli Camargos

DIEESE (regina@dieese.org.br)

### **INTRODUÇÃO**

A Lei 13.429/2017, que trata do trabalho temporário e das relações de trabalho em empresas prestadoras de serviços, desperta forte preocupação acerca dos impactos que poderão advir de uma regulamentação excessivamente permissiva de formas de contratação que deveriam ser excepcionais.

Tal preocupação surge ao se constatar as condições de trabalho vigentes nessas formas diferenciadas de contratação, particularmente, na terceirização. Diversos indicadores relacionados às atividades tipicamente terceirizadas descrevem um quadro de rebaixamento das condições de trabalho se comparadas às atividades tipicamente contratantes<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Sobre a definição de atividades tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes ver:  
- DIEESE. Terceirização e Precarização das condições de trabalho. Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. Nota Técnica 172, março de 2017.

Os indicadores, obtidos a partir da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2014 mostram a seguinte realidade<sup>2</sup>:

- A taxa de rotatividade descontada<sup>3</sup> é duas vezes maior nas atividades tipicamente terceirizadas (57,7%, contra 28,8% nas atividades tipicamente contratantes);
- Nas atividades tipicamente terceirizadas, 44,1% dos vínculos de trabalho foram contratados no mesmo ano, enquanto nas tipicamente contratantes o percentual foi de 29,3%;
- 85,9% dos vínculos nas atividades tipicamente terceirizadas tinham jornada contratada entre 41 e 44 horas semanais. Já nos setores tipicamente contratantes, a proporção era de 61,6%;
- Os salários pagos nas atividades tipicamente terceirizadas fora da região Sudeste eram menores, fato que reforça as desigualdades regionais;
- O percentual de afastamentos por acidentes de trabalho típicos nas atividades tipicamente terceirizadas é maior que nas atividades tipicamente contratantes - 9,6% contra 6,1% e;
- Os salários nas atividades tipicamente terceirizadas eram, em média, 23,4% menor do que nas atividades tipicamente contratantes (R\$ 2.011 contra R\$ 2.639).

Além disso, observa-se visível discrepância nas condições de trabalho entre atividades tipicamente terceirizadas e contratantes quando se consideram os resultados das negociações coletivas em ambas atividades. Essa questão será tratada no segundo tópico desse artigo.

Antes, cabe comentar a regulamentação da terceirização por meio da Lei 13.429/2017 e indicar seus possíveis impactos.

### **1. Lei 13.429/2017: a (des) regulamentação da terceirização e as novas formas precárias de contratação**

---

<sup>2</sup> - DIEESE. Idem

<sup>3</sup> A taxa de rotatividade descontada desconsidera, do total de vínculos rompidos, aqueles que ocorreram a pedido do trabalhador, por morte ou aposentadoria e as transferências de trabalhadores entre unidades da mesma empresa



A regulamentação da terceirização tem sido debatida pelo movimento sindical e demais atores do mundo do trabalho há mais de uma década. Recentemente, uma forte articulação empresarial na Câmara dos Deputados levou ao desarquivamento e aprovação, em 23/03/2017, de um projeto de lei aprovado na Câmara e no Senado em 1998 – Projeto de Lei 4.302/1998 – que se tornou a Lei 13.429/2017.

Os aspectos preocupantes dessa lei serão comentados a seguir.

- a) A lei exclui as empresas de vigilância e transporte de valores, mas não deixa claro se inclui ou não o setor público e o trabalho doméstico.
- b) Nos termos da lei, a empresa terceira é uma pessoa jurídica de direito privado que presta serviços determinados e específicos a terceiros, viabilizando a pejetização.
- c) A lei autoriza o PJ a terceirizar um serviço que presta, resultando numa extensa cadeia de subcontratações. Isso dificultará a fiscalização do cumprimento da legislação trabalhista, fiscal e previdenciária e aumentará o risco de fraudes, sonegação e precarização.
- d) Os requisitos exigidos para o funcionamento das empresas prestadoras de serviços são genéricos e insuficientes
- e) A lei possibilita a quarteirização e a cadeia de subcontratação. Somado à possibilidade de que a contratante possa ser pessoa física (PJ) e que esse também possa terceirizar, intensifica-se o risco de fragmentação excessiva dos processos produtivos, fraudes e sonegação.
- f) Não há vedação explícita à intermediação de mão de obra.
- g) Não estão previstas garantias contratuais como comprovação periódica, pela prestadora de serviços, da quitação de obrigações previdenciárias e trabalhistas. Não foram criados mecanismos para assegurar a quitação mensal da folha de pagamentos pela contratada
- h) A equiparação das condições de trabalho entre os terceirizados e os trabalhadores próprios é facultativa à contratante
- i) A lei estabelece a responsabilidade subsidiária, segundo a qual os trabalhadores só poderão cobrar dívidas da contratante após esgotarem as tentativas legais de receberem da contratada

- j) Limita a penalidade por descumprimento de cláusulas contratuais ao pagamento de multa pela contratada
- k) Caso esteja em vigor um contrato de prestação de serviços, a adesão às regras estabelecidas na lei é facultativa às partes

Em suma, a regulamentação da terceirização pela Lei 13.429/2017 é genérica, permissiva e omissa. Tais lacunas poderão ocasionar aumento da insegurança laboral e aumentar as ações trabalhistas. Além disso, a lei é frágil quanto à proteção dos trabalhadores terceirizados e elevará os riscos de aumento da precarização e da rotatividade.

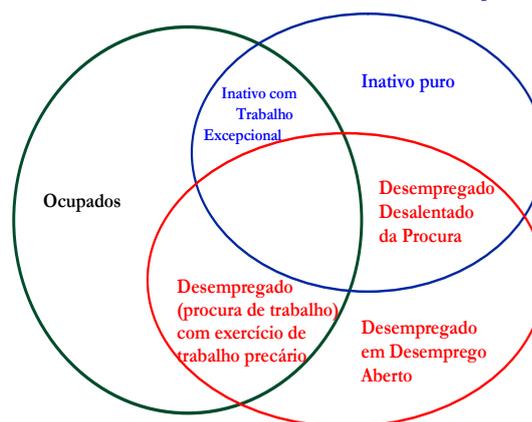
Ademais, ao permitir a quarteirização e a subcontratação, inclusive por PJs, levará à fragmentação excessiva dos processos produtivos e dificultará a fiscalização do cumprimento de obrigações fiscais e previdenciárias pelas prestadoras de serviços.

Em relação ao mercado de trabalho, a Lei 13.429/2017 também suscita preocupações.

O mercado de trabalho brasileiro se caracteriza por distorções como elevada informalidade e rotatividade, expressiva participação do trabalho por conta própria e frequentes transições entre distintas condições de atividade, conforme ilustra o Diagrama abaixo.

### Condição de Atividade Mercado de Trabalho Heterogêneo Existência de limites superpostos

PED: classifica limites de acordo com a realidade do país



Fonte: Pesquisa de Emprego e Desemprego – DIEESE- SEADE e parceiros regionais

Ademais, o padrão de desenvolvimento capitalista do país ensejou a existência de um excedente estrutural de força de trabalho, caracterizado por milhares de ocupações mal remuneradas e com baixa qualificação formal e profissional.

A inserção do país na economia global reforçou essas características, pois se baseou na adoção de medidas legais que permitiram adaptar os direitos trabalhistas às flutuações dos negócios das empresas.

As formas de remuneração, de contratação e o controle da jornada de trabalho sofreram alterações importantes com a legislação sobre Banco de Horas, Participação nos Lucros e Resultados (PLR), contrato a tempo parcial e por tentativas de ampliar os limites do contrato temporário e da terceirização.

A terceirização foi uma das principais formas de ajuste adotada pelas empresas a partir dos anos 90 e permitiu reduzir o custo do trabalho.

O rebaixamento dos direitos dos trabalhadores terceirizados também ocorreu por meio da negociação coletiva, pois o conteúdo dos seus acordos e convenções são inferiores aos celebrados pelos sindicatos de trabalhadores diretamente contratados.

A regulamentação sem limites da terceirização e as mudanças promovidas pela Lei 13.429/2017 aprofundarão as desigualdades no mercado de trabalho e terão impactos negativos na ação sindical, já afetada pela recessão e pelo desemprego.

A lei propiciará amplas possibilidades de combinação entre mão de obra efetiva, terceirizada e temporária e, quiçá, intermitente, a tempo parcial e em regime de *home office*, caso essas formas de contratação sejam regulamentadas na reforma trabalhista proposta pelo atual governo (PLC 38/2017).

Essas mudanças legais combinadas às novas tecnologias digitais ensejarão uma profunda reestruturação do mercado de trabalho brasileiro, com expressivos impactos na ação e organização sindical e nas condições de vida da classe trabalhadora.

## **2. TERCEIRIZAÇÃO E NEGOCIAÇÃO COLETIVA**



A negociação coletiva é um instrumento importante de melhoria das condições de vida dos trabalhadores. As categorias com histórico de organização sindical conquistaram avanços significativos que se refletem em pisos salariais acima do salário mínimo nacional, benefícios relacionados à saúde e à alimentação, elevação da remuneração total e melhoria das condições gerais de trabalho.

Junto com a legislação trabalhista, a negociação promove a proteção social ao trabalho. Mas, para que isso ocorra, é necessário que o direito de negociação coletiva seja amparado na liberdade sindical e num direito de greve democrático, entre outros pressupostos.

A estrutura sindical brasileira enseja, por si mesma, elevado grau de fragmentação da representação dos trabalhadores. A terceirização agrava essa realidade ao fragmentar as bases de categorias tradicionais, resultando no enfraquecimento da representação.

Ao fragmentar a representação sindical e propiciar a criação de sindicatos sem tradição de atuação, a terceirização reduz o poder dos trabalhadores nas negociações coletivas. O resultado são acordos e convenções que pouco avançam em relação à legislação trabalhista ou, não raro, a descumprem.

A terceirização e a fragmentação da representação sindical dos trabalhadores levam, frequentemente, ao rebaixamento de direitos previstos em convenções e acordos coletivos de trabalho.

A seguir, serão apresentados exemplos de como a terceirização afeta negativamente os resultados das negociações, a partir da análise dos casos de algumas categorias importantes<sup>4</sup>.

## **2.1. Bancários**

A terceirização no setor bancário se aprofundou no início da década de 1990 e se disseminou além de atividades como limpeza, segurança e manutenção.

O processo de terceirização interessa aos bancos devido à redução dos custos com mão de obra. Os terceirizados ganham pouco mais de 1/3 dos salários dos bancários e não usufruem dos direitos previstos na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) da categoria.

Mas, a terceirização também fragmenta a base tradicional dos sindicatos de bancários.

---

<sup>4</sup> Dados obtidos no Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas do DIEESE – SACC-DIEESE

O processo de terceirização nos bancos ocorre, basicamente, de duas formas:

- Contratação de empresas para realizar a função de correspondentes
- Contratação de empresas para execução de determinadas tarefas que podem continuar sendo feitas dentro do próprio banco contratante ou nas dependências das empresas terceirizadas.

Em certos casos, a terceirização nos bancos é mera interposição fraudulenta de mão de obra, pois há subordinação e controle da contratante sobre o processo de trabalho da contratada, à distância ou diretamente, por meio de preposto do banco que trabalha na empresa terceirizada.

Além disso, não existe a especialização propagada pelos defensores da terceirização, pois o banco detém o conhecimento do serviço que contrata e todo o trabalho é executado no seu próprio sistema operacional.

Ademais, a terceirização nos bancos é uma forma de driblar a jornada de 30 horas semanais conquistada pelos bancários há várias décadas, pois os terceirizados que frequentemente têm jornadas superiores a 40 horas.

O rebaixamento dos direitos dos terceirizados em relação aos bancários pode ser visto nas cláusulas que tratam de itens como piso salarial, auxílio-alimentação e creche e PLR.

As diferenças nos pisos salariais dos terceirizados, quando comparados aos dos bancários, variam entre -51,4% e -66,6. As diferenças entre os valores acordados nos acordos quanto aos auxílios alimentação e refeição variam de 9,7% a 87,6% a menos para os terceirizados, quando comparados aos mesmos benefícios dos bancários. Em relação ao auxílio-creche, as diferenças chegam a 65% a menos. Por fim, comparando os valores de PLR, as diferenças entre os valores pagos aos bancários e aos terceirizados ficam acima dos 90%

Também é possível observar esse rebaixamento em outros temas presentes nas convenções e acordos dos terceirizados no setor bancário, entre os quais, proteção à maternidade e ações que procuram coibir a discriminação e assédio moral no local de trabalho.

Finalmente, as cláusulas sobre organização sindical também são mais frequentes na convenção dos bancários que nos acordos dos terceirizados.

## **2.2. Eletricitários**

Um dos argumentos em prol da terceirização é que ela permite às empresas contratantes concentrar atenção nas atividades relacionadas ao negócio preponderante. No entanto, no setor elétrico, as tarefas terceirizadas fazem parte da atividade principal das empresas.

Estudo elaborado pelo DIEESE, em 2010, destaca o alto grau de terceirização no setor, que atingiu 58,3% da força de trabalho naquele ano.

A apuração das taxas de mortalidade por acidente de trabalho mostrou que essas são 3,21 vezes superior à verificada entre trabalhadores do quadro próprio. O motivo mais frequente das mortes de terceirizados no setor elétrico se relaciona à precariedade à falta de equipamentos de proteção e de treinamento.

As desigualdades entre terceirizados e trabalhadores próprios é constatada quando se compara o Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) do Sindicato dos Eletricitários de São Paulo com a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) do sindicato que representa os trabalhadores que fazem leitura dos medidores de energia elétrica..

Apesar de terem um piso salarial bastante próximo dos trabalhadores próprios, as demais cláusulas econômicas da convenção dos leituristas terceirizados têm valores bem inferiores.

Em relação à licença-maternidade, há um período maior para as trabalhadoras diretamente contratadas (180 dias) que para as terceirizadas, que se limita ao previsto em lei (120 dias).

Quanto à igualdade de oportunidades, destaca-se, no Acordo Coletivo de Trabalho dos Eletricitários de São Paulo, a presença de uma cláusula que visa coibir a prática de assédio moral, enquanto na convenção coletiva dos terceirizados existe apenas uma cláusula sobre contratação de pessoas com deficiência, nos termos da lei que trata da questão.

Finalmente, quanto às cláusulas relativas à “Organização e atividade sindical”, há maior quantidade de cláusulas no ACT dos não terceirizados que preveem liberação dos dirigentes para o exercício da atividade sindical, livre acesso às dependências da empresa e entrega da ficha de filiação ao sindicato no ato de contratação, entre outras. Sobre esse tema, entre os trabalhadores terceirizados, a convenção concede liberação máxima de 10 dias por ano para cada dirigente, liberação para realização de campanha de sindicalização no local de trabalho e constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA).

### 2.3. Químicos

A terceirização no setor químico é amplamente utilizada. Num painel com grandes empresas do setor no Brasil, é possível observar crescimento de 68% no número de terceirizados no período de 2009 a 2012.

Na Petrobras, segundo os *Relatórios Anuais de Sustentabilidade* da empresa, de 2005 a 2012, o número de trabalhadores terceirizados cresceu 2,3 vezes. Simultaneamente, o número de acidentes de trabalho subiu 12,9 vezes, especialmente entre os terceirizados. No período, ocorreram 85 mortes durante as atividades laborais. Entre os trabalhadores diretamente contratados pela empresa houve 14 mortes.

Em 2014, a Petrobras tinha 80.908 trabalhadores diretos e 291.074 terceirizados (78,3% do total de trabalhadores). Após 2014, com a crise que atingiu a empresa, ocorreu um forte ajuste no quadro de pessoal que resultou, principalmente, na demissão de terceirizados.

Segundo estudo divulgado pela Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Químico (CNQ), intitulado *Ações de resistência e luta contra a terceirização e precarização do trabalho no ramo químico* (2009), a terceirização ampliou as desigualdades entre os trabalhadores, enfraqueceu a solidariedade de classe e a ação das representações sindicais.

O mesmo estudo aponta as seguintes formas de terceirização na indústria química:

a) Contratação de redes de fornecedores com produção independente, constituída de pequenos produtores que utilizam as terras das grandes empresas do setor para plantio, tratamento e corte da madeira. É encontrada no setor de papel e celulose.

b) Contratação de empresas especializadas de prestadores de serviços de apoio, que predomina em quase todos os segmentos (vigilância, restaurante, limpeza, conservação, segurança, manutenção, logística, entre outros).

c) Contratação de PJs ou “autônomos” para atividades essenciais em quase todos os segmentos do ramo. Existe também o estímulo das empresas para que os trabalhadores criem suas próprias empresas e passem à condição de prestadores de serviços.



d) Deslocamento de atividades que possuem grande exposição a agentes químicos ou com maior incidência de doenças do trabalho para outras empresas. No setor farmacêutico esse tipo de terceirização é comum no segmento de embalagens de medicamentos.

e) As cooperativas de trabalho também são uma modalidade de contratação precária muito utilizada no ramo químico. No polo petroquímico da Bahia, os motoristas próprios das empresas foram substituídos por cooperativas de trabalho, a maior parte fraudulentas).

f) Uso da “terceirização meeira”, na qual a empresa terceira mantém um mínimo de funcionários próprios. O trabalhador terceirizado, embora qualificado, atua como suporte dos funcionários da empresa contratante, mantendo, frequentemente, relações de subordinação.

Como nos casos das outras categorias, existem grandes diferenças entre as condições de trabalho e os salários previstos nas convenções coletivas dos trabalhadores diretamente contratados pela indústria química em São Paulo e nas dos terceirizados (Auxiliares de Operações na Indústria Química).

Em relação às cláusulas econômicas, o piso salarial previsto na CCT 2016-2017 dos trabalhadores terceirizados, de R\$ 1.000,00, é 27,4% menor que o piso dos trabalhadores químicos de São Paulo, que é de R\$ 1.378,49 nas empresas com até 49 empregados, e de R\$ 1.551,55 nas que possuem 50 ou mais empregados.

Além do piso, há grandes diferenças entre terceirizados e efetivos quanto aos valores dos benefícios que compõem a remuneração, entre eles, o auxílio-creche (-68,1%); e a PLR, que, na CCT dos químicos, varia de R\$ 1.475,10 a R\$ 2.046,00, conforme o tamanho da empresa, mas que não está prevista para os terceirizados.

Em relação às cláusulas sociais, na convenção dos terceirizados está prevista a contratação de trabalhadores com deficiência, conforme previsto na legislação. Na convenção dos químicos, além dessa, estão previstas outras cláusulas sociais, entre as quais, não realizar distinção, em processos seletivos e promoções, por sexo, nacionalidade, cor, raça, idade, estado civil, orientação sexual ou deficiência; extensão de vantagens a cônjuges em relações homoafetivas; promoção de campanha sobre assédio moral nas empresas e; definição de uma comissão paritária sobre assédio moral e sexual no trabalho, sobre gênero, raça e etnia, entre outros temas.

Sobre as cláusulas relativas à organização e atividade sindical, na convenção dos terceirizados destacam-se constituição de Cipa (direito previsto em lei), autorização para campanha de sindicalização nos locais de trabalho e abono de 10 dias por ano a dirigentes sindicais. Essas cláusulas são muito relevantes, mas existem em menor número e são menos abrangentes que as existentes sobre esse tema na convenção dos químicos, entre as quais cabe citar o pagamento de horas extras a membros da Cipa, em caso de reunião fora da jornada normal de trabalho; abono de 25 ausências individuais para cada dirigente sindical, no limite de até três dirigentes, ou 75 ausências a quatro ou mais dirigentes para exercício de atividades sindicais e; participação em comissão paritária sobre segurança no trabalho, saúde, meio ambiente, qualificação profissional e nanotecnologia, entre outros temas.

Em conclusão, a Lei nº 13.429/2017, que permite a terceirização ilimitada e novas formas precárias de contratação, fragilizará o potencial das negociações coletivas no país e contradiz justamente um dos objetivos da reforma trabalhista proposta pelo governo, que é o seu fortalecimento.

Se houver enfraquecimento da negociação coletiva, a terceirização e as novas formas precárias de contratação acarretarão o rebaixamento do poder aquisitivo dos salários, tendo consequências imediatas e de longo prazo sobre a distribuição de renda. A experiência recente mostrou que os ganhos obtidos nas negociações coletivas foram muito importantes para dinamizar a economia. Mas, se a negociação for prejudicada pela pulverização sindical provocada pela terceirização, a economia brasileira perderá importante impulso, retardando assim, a retomada do crescimento.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A Lei 13.429/2017 e a provável aprovação, pelo Senado Federal, do PLC 38/2017 (Reforma Trabalhista), constituem o mais severo ataque aos direitos trabalhistas ocorrido no país nas últimas décadas.

O “conjunto da obra” poderá resultar em redução de direitos e desmantelamento dos principais pilares do sistema de relações de trabalho que vigorou no país desde a criação da Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943. Mais ainda, representará uma substancial redução



do papel do Estado na proteção ao trabalho, cujas consequências agravarão as condições de vida dos trabalhadores e a capacidade de negociação dos sindicatos num cenário econômico extremamente adverso.

No campo da negociação coletiva, os possíveis impactos da terceirização ilimitada serão ampliados pelas alterações propostas no PLC 38/2017, entre as quais, a prevalência do negociado sobre o legislado e dos acordos sobre as convenções coletivas, o forte cerceamento do poder normativo da Justiça do Trabalho, a imposição de inúmeras dificuldades ao acesso gratuito ao judiciário trabalhista e a instituição do chamado representante dos trabalhadores no local de trabalho totalmente desvinculado do sindicato.

Ademais, o PLC 38/2017 cria o contrato intermitente e amplia de forma preocupante as condições de vigência de contratos atípicos, como o trabalho a tempo parcial e temporário. Tais medidas, somadas à liberalização generalizada da terceirização e do contrato temporário, à previsão da quarteirização e pejetização previstas na Lei 13.429/2017, poderão precarizar ainda mais as condições e relações de trabalho no país.



## Referências bibliográficas

- AQUINO, Cássio A.B.; SABÓIA, Iratan B.; MELO, Pamella B.; CARVALHO, Tainã A.; XIMENES, Verônica M. **Terceirização e saúde do trabalhador**: Uma revisão da literatura nacional, *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 16(2), pp. 130-142, abr-jun 2016.
- ARAÚJO JUNIOR, Francisco M. **A terceirização e o descompasso com a higidez, saúde e segurança no meio ambiente laboral**: responsabilidade solidária do tomador do serviço a partir das normas de saúde e segurança no trabalho, *Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.*, Belo Horizonte, v. 58, n. 89, p. 67-81, jan. /jun. 2014.
- CNQ. Ações de resistência e luta contra a terceirização e precarização do trabalho no Ramo Químico. In: DAU, D. M; RODRIGUES, I. J.; CONCEIÇÃO, J. J. (Orgs.). **Terceirização no Brasil: do discurso da inovação à precarização do trabalho**. São Paulo: Annablume, 2009.
- DIEESE. **Os trabalhadores frente à terceirização**. São Paulo, maio 1993. (Pesquisa DIEESE, 7).
- DIEESE. **Rotatividade e flexibilidade no mercado de trabalho**. São Paulo: DIEESE, 2011. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/livro/2011/livroRotatividade11.pdf>. Acesso em: out. 2016.
- DIEESE; CUT. **Terceirização e desenvolvimento**: uma conta que não fecha. São Paulo: DIEESE; CUT, 2011.
- DIEESE; CUT. **Terceirização e desenvolvimento**: uma conta que não fecha. São Paulo: DIEESE; CUT, 2014.
- DIEESE. **Terceirização e Precarização das condições de trabalho. Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes**. Nota Técnica 172, março de 2017.
- KREIN, José D. **Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990-2005**. Tese de doutorado, Tese de doutorado. Campinas, SP: Unicamp, 2007.
- MARCELINO, Paula R. P. **A logística da precarização**: terceirização do trabalho na Honda do Brasil. Dissertação (Mestrado) - Unicamp. Campinas, SP, 2002.
- OLMO, F. **Terceirização no setor bancário**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/48928/terceirizacao-no-setor-bancario>. Acesso em: 05 ago. 2016.
- PETROBRAS. **Relatório de sustentabilidade**: 2005 a 2014. Disponível em: <http://www.investidorpetrobras.com.br/pt/relatorios-anuais/relatorio-de-sustentabilidade>> Acesso em: 07 out. 2016.



## **Terceirização e trabalho precarizado: o caso dos eletricitários da Companhia Energética de Minas Gerais (Cemig)**

Igor Silva Figueiredo<sup>1</sup>

### **Introdução**

O objetivo deste artigo é mostrar as consequências do processo de terceirização na Companhia Energética de Minas Gerais (Cemig). Denominamos como esse processo de terceirização a forma massiva e em larga escala em que se deu este fenômeno na empresa a partir de meados dos anos de 1990. O ano de 1995 é tido como o marco principal desse processo por ter sido neste período o início do programa de privatização do setor elétrico nacional e a conseguinte autorização para que se pudesse terceirizar a força de trabalho que realizava as chamadas atividades-fim, que são as atividades essenciais, principais de uma empresa.

É sabido que a Cemig não introduziu em sua administração a prática da terceirização apenas no ano de 1995, já existia anteriormente a terceirização de algumas atividades, como limpeza e conservação; no entanto, o foco da nossa análise foi o de investigar quais os impactos da terceirização das atividades-fim. Foi realizada uma pesquisa bibliográfica e empírica tendo como sujeitos os trabalhadores de empreiteiras contratadas pela Cemig para prestar serviços, tais como o de eletricitista de linhas e redes e leiturista, funções vitais para o funcionamento da concessionária.

Atualmente há em toda a sociedade brasileira um grande debate acerca da terceirização. O tema é um grande “desafio conceitual e político”<sup>2</sup> discutido em vários setores da vida política, empresarial, trabalhista e jurídica da sociedade civil brasileira. Inúmeros estudiosos sobre o tema

---

<sup>1</sup> Igor Silva Figueiredo é mestre em sociologia e atualmente é aluno do Programa de Doutorado em Ciências Sociais da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp). E-mail para contato: [igor.figueiredo@gmail.com](mailto:igor.figueiredo@gmail.com).

<sup>2</sup> Cavalcante & Marcelino (2012).



têm demonstrado através de trabalhos acadêmicos, publicações e estudos, principalmente dentro da sociologia do trabalho, ciências sociais e economia, uma forte tendência de precarização nas relações de trabalho terceirizadas. Dentre estes podemos destacar alguns estudos que foram importantes para essa compreensão, são eles: Antunes (2006; 2013; 2014); Marcelino (2002; 2008); Krein (2007), Marcelino & Cavalcante (2012), Cavalcante & Filgueiras (2015); Pochmann (2008); Dau, Rodrigues e Conceição (2009), entre outros<sup>3</sup>.

### **Raio-X da Cemig**

A Companhia Energética de Minas Gerais atualmente é uma empresa grande e complexa, se compararmos com a época de sua criação, em 1952<sup>4</sup>. Além de ter algo próximo a dez mil trabalhadores em seu quadro próprio, ela hoje atua nos ramos de geração, transmissão e distribuição de energia elétrica, entre outras atividades secundárias. Ela está presente em 805 municípios do Brasil, principalmente nos estados de Minas Gerais e Rio de Janeiro e atende cerca de 30 milhões de pessoas. No estado de Minas Gerais, ela está presente em 96% da área de concessão. De acordo com dados e informações da própria empresa, ela possui hoje a maior rede de distribuição de energia elétrica da América do Sul, com mais de 460 mil quilômetros de extensão. A Cemig é considerada uma das maiores empresas do ramo no Brasil.

A partir da “reestruturação pró-mercado” (VIEIRA, 2007) do setor elétrico brasileiro nos anos 1990, a composição acionária da Cemig acompanhou a tendência privatizante da ordem

---

<sup>3</sup> No entanto, algumas outras tendências que defendem a regulação da terceirização entre os intelectuais ganham notoriedade na mídia e nas universidades brasileiras. Em artigo publicado no dia 24 de março de 2015, José Pastore, professor da Faculdade de Economia e Administração da Universidade de São Paulo (FEA-USP) e presidente do Conselho de Emprego e Relações de Trabalho da Federação do Comércio do Estado de São Paulo (Fecomércio-SP) defende uma urgente regulamentação da terceirização. É um debate aberto e bastante importante, sobretudo no momento em que se vivencia a “nova reforma do Estado” no Brasil, com as reformas trabalhista – incluída a liberação da terceirização para todas as atividades – e previdenciária ganhando força no Congresso.

<sup>4</sup> Para conferir a linha do tempo da Cemig desde a criação até os dias de hoje acesse: [http://www.cemig.com.br/pt-br/a\\_cemig/Nossa\\_Historia/Paginas/linha\\_do\\_tempo.aspx](http://www.cemig.com.br/pt-br/a_cemig/Nossa_Historia/Paginas/linha_do_tempo.aspx).

mundial. A composição acionária da Cemig está dividida da seguinte forma: a maioria das ações ordinárias (50,96%), ou seja, as ações que dão direito a voto, estão sob o controle do governo do Estado de Minas Gerais. Já as ações preferenciais (76,60%) – aquelas que dão preferência de recebimento de lucros e resultados – estão sob o controle do setor privado, entre investidores nacionais e internacionais. No total de ações, somadas entre preferenciais e ordinárias, o setor público possui apenas 23,33%, enquanto o setor privado detém o restante. Em julho de 2011 a Receita Operacional Líquida, que é a receita bruta da empresa já descontados os impostos, foi de R\$ 3,8 bilhões. (Cemig, 2011).

**Tabela 1 – Distribuição de Dividendos na CEMIG – 1994 a 2010 (R\$ milhões)**

Ano	Lucro Líquido	Dividendo Distribuído	Percentual do Lucro Distribuído
1994	589.371	13.043	2,2%
1995	217.027	129.820	59,8%
1996	210.982	129.871	61,6%
1997	310.112	272.789	88,0%
1998	482.780	557.993	115,6%
1999	33.719	186.978	554,5%
2000	414.959	187.000	45,1%
2001	477.929	214.649	44,9%
2002	-1.001.833	220.000	-
2003	1.197.642	320.493	26,8%
2004*	1.384.801	692.400	50,0%
2005**	2.003.399	2.070.449	100,3%
2006	1.718.841	1.381.781	80,4%
2007	1.735.449	867.725	50,0%
2008	1.887.035	943.518	50,0%
2009**	1.861.403	1.830.702	98,4%
2010	2.257.976	1.196.074	53,0%

Fonte: CEMIG, 2011. Elaboração: Subseção do DIEESE Sindieletro-Minas Gerais.

A tabela acima nos permite verificar como se deu a evolução da distribuição de dividendos da Cemig ao longo dos anos, de meados dos anos de 1990, ponto de partida do massivo processo de terceirização na empresa, até o ano de 2010.

Desde 2004, há a previsão de que no mínimo 50% do lucro líquido deverão ser distribuídos aos acionistas a título de dividendos obrigatórios. Não obstante, quando a empresa possui caixa disponível, nada impede que ela distribua, inclusive, mais do que lucrou. É o que acontece com várias empresas que distribuem dividendos mesmo quando se constata prejuízo em um determinado período ou exercício. Vale observar que, por exemplo, empresas em fase de expansão

normalmente distribuem menos dividendos, por uma lógica simples: precisam de recursos para expandir suas atividades e é muito arriscado se endividarem demasiadamente neste momento. No caso da Cemig esta escolha é percebida na opção da empresa pela precarização do trabalho e retirada de direitos dos trabalhadores, como é o caso da terceirização, redução na PLR dos trabalhadores (apenas a força de trabalho do quadro próprio tem direito a este benefício).

### **O Deslocamento da força de trabalho para empresas terceirizadas**

Na Cemig, o número de trabalhadores do quadro próprio da empresa acompanhou o ritmo do setor elétrico brasileiro e foi sendo substituído de forma agressiva por força de trabalho terceirizada. Em 1995, esse número era próximo de 23.000 trabalhadores e atendia a cerca de 3 milhões de consumidores. Não se sabia ao certo o número total de terceirizados, pois eram números residuais e não contabilizados, por quase não existir. Em 2015 a empresa contava com aproximadamente 9.800 trabalhadores do quadro próprio e 13.250 terceirizados para o atendimento de mais de sete milhões de consumidores. Entretanto, não houve nenhuma redução dos valores das contas de energia, sobretudo dos clientes residenciais, que representam mais de 80% do número total de consumidores da Cemig. Ao contrário. Para os consumidores residenciais da Cemig, a elevação da conta de energia no período de 1995 a 2010 foi de 324,51% e um novo reajuste em 2011 ampliou o acúmulo para 336,19% (Fontes: CEMIG, ANEEL, Fundação COGE e DIEESE).

**Tabela 2 – Força de Trabalho da Cemig em 2015**

<b>Força de Trabalho</b>	<b>Trabalhadores Próprios</b>	<b>Trabalhadores Terceirizados</b>	<b>Total</b>
<b>Cemig Distribuição</b>	7.609	11.627	19.236
<b>Cemig Geração/Transmissão</b>	1.985	1.627	3.612
<b>Cemig Energética</b>	230	5	235
<b>Força de Trabalho Total</b>			<b>23.083</b>

Fonte: Fundação Coge. Elaboração Igor Figueiredo

### **Consequências da terceirização da força de trabalho na Cemig**



De acordo com um estudo do ano de 2010 realizado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE)<sup>5</sup>, a taxa de mortalidade em acidentes no setor elétrico brasileiro foi 3,21 vezes maior entre a força de trabalho terceirizada do que entre os trabalhadores do quadro próprio das concessionárias de energia elétrica. A relação entre terceirização e o maior número de acidentes fatais no setor é tema de estudos e apontamentos há bastante tempo no DIEESE.

Em 2008, a taxa de mortalidade da força de trabalho do setor elétrico foi de 32,9 mortes por grupo de 100 mil trabalhadores. Naquele ano, a análise segmentada da força de trabalho revelou uma taxa de mortalidade 3,21 vezes superior entre os trabalhadores terceirizados em relação ao verificado para o quadro próprio. A taxa ficou em 47,5 para os terceirizados contra 14,8 para os trabalhadores do quadro próprio das empresas. (DIEESE, pag. 14, 2010).

Ainda de acordo com esta pesquisa do DIEESE (2010), no ano de 2008 existiam cerca de 227,8 mil trabalhadores no setor elétrico brasileiro, dos quais 126,3 mil eram terceirizados. Estes números indicam que a maior parte do setor, ou seja, 55,5% da força de trabalho é composta por trabalhadores terceirizados. O Setor elétrico brasileiro apresenta uma alta taxa de mortalidade, conforme já dissemos. Dados da Fundação Coge<sup>6</sup>, contabilizados a partir de 1999, confirmam que as relações de trabalho precarizadas, a qualificação técnica mal feita e defasada, equipamentos de segurança de pior qualidade, pior remuneração, dentre tantas outras formas de deterioração das relações de trabalho e flexibilização, contribuem para o aumento dos índices de acidentes e mortalidade.

Segundo neste sentido, podemos visualizar o assunto tratado neste tópico em uma série histórica na tabela a seguir. A partir de estudos publicados pelo DIEESE (2010; 2011), tendo como fonte de dados principalmente a Fundação Coge e os sindicatos de trabalhadores do setor, elaboramos uma tabela que apresenta o número de mortes no setor elétrico brasileiro desde o ano de 1999 até 2010. A tabela nos permite visualizar em qual relação de trabalho juridicamente estes

---

<sup>5</sup> Estudos e Pesquisa Nº 50 – Terceirização e morte no trabalho: um olhar sobre o setor elétrico brasileiro, DIEESE, Março de 2010. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2010/estPesq50TerceirizacaoEletrico.pdf>. Acesso em 10 de maio de 2017.

<sup>6</sup> É importante destacar que a Fundação Coge é uma empresa ligada às empresas do setor elétrico brasileiro que reúne dados e informações sobre o setor.

trabalhadores se encontravam; se eram força de trabalho contratada diretamente pela empresa principal, no caso a concessionária de energia, ou se eram contratados indiretamente por meio de alguma empreiteira terceirizada.

**Tabela 3 – Número de Mortes por Acidente de Trabalho no Setor Elétrico Brasileiro**

<b>Ano</b>	<b>Trabalhadores Próprios</b>	<b>Trabalhadores Terceirizados</b>
1999	26	49
2000	15	49
2001	17	60
2002	23	55
2003	14	66
2004	9	52
2005	18	57
2006	19	74
2007	12	59
2008	15	60
2009	4	63
2010	7	72

Fonte: DIEESE, 2011. Elaboração: Igor Figueiredo/Jobert Fernando

Ao analisar os dados que a Tabela 3 nos fornece, podemos verificar alguns movimentos distintos entre a coluna que diz respeito à série histórica dos trabalhadores do quadro próprio e àquela que retrata os trabalhadores terceirizados. Podemos notar que entre os contratados diretamente pelas empresas, sem a intermediação de uma empresa interposta, houve um aumento significativo na segurança e diminuição de vítimas; no entanto, entre os trabalhadores que não são do quadro próprio das concessionárias os números subiram bastante durante os anos da série histórica apresentada. Podemos, então, concluir que houve uma alarmante piora da segurança no trabalho, ao mesmo tempo em que o número de trabalhadores terceirizados foi aumentando com o passar dos anos.

Durante o ano de 1999 vinte e seis eletricitários contratados diretamente pelas empresas perderam a vida; já entre a força de trabalho terceirizada aconteceram quarenta e nove perdas. Um dado que chama a atenção é que no ano de 2006 a morte entre os terceirizados chegou ao espantoso número de setenta e quatro falecimentos.

Verifica-se também que após 13 anos, no ano de 2010, os números indicam que sete funcionários não terceirizados morreram, uma redução importante de pouco mais de 73% no



número de mortos no universo de trabalhadores contratados diretamente. Já entre os terceirizados, setenta e duas pessoas chegaram a óbito por causa de acidentes de trabalho neste mesmo ano. Uma discrepância tremenda se compararmos os dois dados. Enquanto houve uma redução significativa em número de acidentes fatais para a força de trabalho do quadro próprio, a mortalidade, em números absolutos, aumentou para os terceirizados. Houve um aumento de 46,9% no número de acidentes fatais com estes trabalhadores em pouco mais de uma década, se pegarmos para efeito de comparação o primeiro e o último ano da série.

A situação é ainda mais bárbara se fizermos as contas quanto às médias de acidentes. Para termos uma noção da expressividade desses números no Brasil, se confrontarmos o número de acidentes fatais do setor elétrico brasileiro com o de outros países, como os Estados Unidos, Alemanha e França – países de capitalismo central -, de acordo com a OIT (2012)<sup>7</sup> e Silva<sup>8</sup> (2013)<sup>13</sup>, durante o período de 2005 a 2008, por exemplo, a média anual brasileira de acidentes no setor é significativamente superior. De acordo com o que demonstra Silva (2013, pag. 3), a média de mortes por acidentes de trabalho no setor elétrico dos “EUA, Alemanha e França foram respectivamente, trinta e oito, seis e dois. Já a média do mesmo período para o Brasil foi de setenta e oito óbitos por ano”.

Se para os dados do Brasil, para o mesmo período compreendido entre 2005-2008, diferenciarmos ainda os trabalhadores contabilizados no quadro próprio das empresas de energia elétrica, da força de trabalho considerada terceirizada, chegaremos às respectivas médias de 16 e 62,5 mortes por ano. Uma taxa de mortalidade<sup>9</sup> (3,9) quase quatro vezes maior para os terceirizados neste período. Porém, se avançarmos um pouco mais na nossa análise e averiguarmos a diferença entre as taxas de mortalidade verificadas no período citado no exemplo acima e todo o período compreendido na nossa série histórica (1999-2010), concluiremos que não há nenhuma mudança significativa; a diferença entre as taxas de mortalidade se mantêm aproximadas,

---

<sup>7</sup> Dados disponíveis em: <[http://laborsta.ilo.org/data\\_topic\\_e.html](http://laborsta.ilo.org/data_topic_e.html)>. Acesso em abril de 2017.

<sup>8</sup> Artigo completo sobre mortes no setor elétrico brasileiro disponível em: <[http://www.estudosdotrabalho.org/RRET12\\_2.pdf](http://www.estudosdotrabalho.org/RRET12_2.pdf)>. Acesso em abril de 2017.

<sup>9</sup> Cabe destacar que, para efeitos de realização deste trabalho, utilizamos a definição conceitual do DIEESE sobre taxa de mortalidade: “A taxa de mortalidade é um indicador estatístico que estabelece relação entre determinada população e os óbitos ocorridos neste conjunto de indivíduos, anulando a influência exercida pelo tamanho do grupo.” (DIEESE, pag. 12, 2010).



permanecendo próximo de quatro vezes maior para os trabalhadores terceirizados durante todo o período da série. Ou seja, mesmo o número de trabalhadores terceirizados tendo aumentado significativamente em números absolutos entre 1999 e 2010 a média se manteve a mesma. Não houve nenhuma melhoria e mais trabalhadores morreram em números absolutos.

A literatura e os estudos de caso sobre o tema nos permitem fazer aproximações relevantes de situações e dinâmicas muito parecidas que ocorrem em vários estados e regiões do país. Os processos massivos de terceirização na Cemig, em Minas Gerais; o da Coelba, na Bahia; o da Escelsa no estado do Espírito Santo; Enersul no Mato Grosso do Sul; CEEE no Rio Grande do Sul, e em várias outras espalhadas pelo Brasil, tem uma gênese e desenvolvimento, pelo menos em seus aspectos mais gerais, muito parecidos.

### **A busca por informações sobre acidentes na Cemig**

A busca por informações sobre acidentes de trabalho em empresas terceirizadas da Cemig sempre foi um trabalho extremamente difícil e que demanda um enorme espírito investigativo. Há que se buscar informações de várias fontes, de forma minuciosa, contar com a ajuda, denúncia e colaboração de várias pessoas, entidades e instituições; trabalhadores (do quadro de contratados diretamente pela Cemig e também dos próprios terceirizados), sindicatos e sindicalistas de várias categorias e poder público: auditores fiscais do trabalho, delegacias e delegados do trabalho, etc.

Além disso, é sempre necessário e importante investigar pistas e suspeitas, por menores que elas sejam, que levem a alguma informação sobre um acidente ocorrido em alguma cidade ou região do estado de Minas Gerais. Estar também atento a algum afastamento do trabalho suspeito que muitas vezes pode passar despercebido, sem que se faça uma ligação direta com o trabalho que aquela pessoa afastada realizava. O Sindieletro-MG elaborou e mantém atualizada uma lista que desde 1999 (temos os dados até 2013) contabiliza o número de acidentes fatais ocorridos na Cemig e em suas empresas terceirizadas. Este trabalho de averiguação permanente acaba se tornando ainda mais difícil porque muitas vezes as empresas terceirizadas escondem ou não notificam aos órgãos competentes sobre algum acidente acontecido com um de seus funcionários. O jornal Chave Geral, edição 190, de março de 2000 noticiou um desses casos. De acordo com o semanário produzido pelo Sindieletro-MG, a empreiteira Extel escondeu um acidente que vitimou

um eletricitário contratado por ela e acabou sendo punida pela Cemig com a suspensão do contrato de atividades, após pressão do sindicato e dos trabalhadores.

A suspensão, desde fevereiro, ocorreu depois que o sindicato denunciou (no Jornal Chave Geral 180) o acidente com o electricista Luciano Soares de Oliveira. O empregado da Extel foi vítima de um choque elétrico quando trocava o suporte de cruzeta numa linha alimentadora da zona rural de Sete Lagoas, a serviço da Cemig. Ele queimou as mãos ao tocar na rede sem saber que estava energizada e não teve socorro imediato, tendo inclusive que descer sozinho do poste. (Chave Geral, pag. 4, 2000).

Esconder um acidente seja ele fatal ou não é, de fato, uma tarefa mais complicada de se fazer, no entanto, não se pode afirmar que não existam mortes não notificadas neste universo tão grande e nebuloso que é o da terceirização da força de trabalho na Cemig. Logo abaixo apresentaremos na Tabela 4 todas as mortes notificadas durante o período supracitado e contabilizadas pelo Sindieletró-MG, principal sindicato de trabalhadores da Cemig.

**Tabela 4 - Acidentes Fatais – Trabalhadores Eletricitários A SERVIÇO DA CEMIG**

ANO	Eletricitários a serviço da CEMIG		
	CEMIG	Empreiteiras	Obra Part.
2013	2	2	0
2012	0	3	1
2011	0	8	-
2010	0	7	-
2009	1	5	
2008	1	8	
2007	1	8	
2006	2	10	
2005	4	8	
2004	0	5	
2003	0	6	
2002	1	6	
2001	3	4	
2000	3	3	
1999	5	5	
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>88</b>	<b>01</b>

Fontes: Números apresentados pela Cemig - Relatório Anual de Acidentes de Trabalho – 1999/2011 e Informações das Regionais do – Jornal Chave geral. Elaboração: SINDIELETRO/MG. Edição: Igor Figueiredo.

Ao iniciar a contabilização de óbitos na Cemig percebemos que o número de mortes entre os trabalhadores terceirizados e do quadro próprio já foi bem parecida. Em 1999, ano de início da contagem, tanto nas empreiteiras quanto dentre os trabalhadores contratados diretamente foram registradas cinco mortes em cada uma das formas de contratação. No entanto se formos observar



os números pouco mais de uma década depois do início da contabilização dos acidentes fatais veremos grandes diferenças entre as duas formas de contratação de eletricitários. Em 2010, 2011 e 2012 não foi registrada nenhuma morte no quadro de trabalhadores próprios da Cemig. Mas no mesmo período, entre os trabalhadores terceirizados, foram registradas sete, oito e três mortes, respectivamente. De 1999 a 2013 foram registradas vinte e três mortes entre os trabalhadores do quadro próprio da Cemig, já dentre os terceirizados o número chegou a oitenta e oito falecimentos. Podemos assim dizer que entre os terceirizados, neste período apresentado na tabela, faleceram 3,8 vezes mais trabalhadores terceirizados desta forma de contratação do que da outra.

### **Considerações Finais**

Ao adentrarmos no processo concreto de terceirização na Companhia Energética de Minas Gerais (Cemig), percebemos que as relações de trabalho terceirizadas apontam para uma tendência de precarização e mutilação radical da vida laboral e social destes trabalhadores. A eminência da morte, acidentes e envelhecimento precoce somam-se ao rebaixamento objetivo e subjetivo desses trabalhadores.

Insegurança. Foi o que também podemos averiguar ao estudar a experiência da terceirização na Cemig. As condições de trabalho a que são submetidos estes trabalhadores deixam marcas irreversíveis e geram uma tremenda insegurança em quem reproduz a vida na profissão de eletricitário. A insegurança dos trabalhadores terceirizados, se comparada à insegurança dos trabalhadores do quadro próprio da Cemig, é um aspecto de diferenciação chocante que notamos durante a investigação. O trabalho com energia elétrica é por si só um motivo bastante relevante para a cautela e constante cuidado para quem trabalha com este tipo de atividade.

Na Cemig, de 1999 a 2013, de acordo com os dados fornecidos pelo principal sindicato dos eletricitários de Minas Gerais, a cada 45 dias morreu um trabalhador terceirizado, um número impressionante de vidas ceifadas durante o exercício do trabalho. Em 2014 e 2015 também foram registrados novos acidentes fatais com a força de trabalho terceirizada. Pudemos constatar que para os trabalhadores terceirizados da Cemig a morte é uma sina, uma das mais profundas tragédias que a terceirização na empresa trouxe nos últimos 15 anos. Apesar de este estudo ter se focado na realidade da Cemig, pudemos examinar por meio de números publicados pelo DIEESE que em



todo o setor elétrico brasileiro a altíssima mortalidade é um fantasma que assusta trabalhadores, sindicalistas e parcelas do poder público compromissados com a dignidade da vida humana e com um trabalho seguro. Trabalhadores, muitos ainda jovens, no início da vida laboral ou no primeiro emprego, perdem a vida no trabalho e deixam familiares e parentes desamparados, jogados à própria sorte, já que quase sempre as empreiteiras (e também a Cemig) se recusam a pagar indenizações, amparar os dependentes e familiares das vítimas; em outras situações é também muito comum a morte moral, quando muitos trabalhadores que sobreviveram aos acidentes, em muitos casos com mutilações severas e irreparáveis, se perdem no anonimato, sem nenhum tipo de ajuda ou acompanhamento das empreiteiras ou da Cemig. Esse artigo teve por objetivo apresentar alguns elementos revelados com esta pesquisa sobre a terceirização na Cemig; outras questões ainda não reveladas ou em estudo, buscaremos aprofundar e desvendar em pesquisas posteriores, algumas já em andamento.

### **Referências Bibliográficas**

ANTUNES, Ricardo. Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 12ª edição. Campinas - São Paulo: Unicamp – Cortez, 2007. 200 p.

\_\_\_\_\_. Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2006.

\_\_\_\_\_. Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil II. São Paulo: Boitempo, 2013.

\_\_\_\_\_. Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil III. São Paulo: Boitempo, 2014.

DAU, Denise Motta; RODRIGUES, Iram Jácome; CONCEIÇÃO, Jefferson José da. (Org.). Terceirização no Brasil: discurso da inovação à precarização do trabalho (atualização do debate e perspectivas). São Paulo: Annablume, 2009. 301 p.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS

SOCIOECONÔMICOS, Terceirização e morte no trabalho: um olhar sobre o setor elétrico brasileiro.

Disponível

em:

<<http://www.dieese.org.br/esp/estPesq50TerceirizacaoEletrico.pdf>>. Acesso em: 21 de abril 2017.



KREIN, José Dari. Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil (1990-2005). Campinas, SP: Tese de doutoramento apresentada ao Instituto de Economia da Unicamp, 2007.

MARCELINO, Paula Regina Pereira. A Logística da Precarização: Terceirização do Trabalho na Honda do Brasil / Paula Regina Pereira Marcelino – Campinas, SP: [s.n.], 2002. Dissertação de Mestrado apresentada ao Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Unicamp.

POCHMANN, Marcio. Debates contemporâneos, economia social e do trabalho, 2: A superterceirização do trabalho / Márcio Pochmann; organizador: Eduardo Fagnani – São Paulo: LTr, 2008.

VIEIRA, José Paulo. Antivalor: um estudo da energia elétrica: construída como antimercadoria e reformada pelo mercado nos anos 1990. São Paulo, 2007.

ANEEL. Indicadores de continuidade. Disponível em: <[http://www.aneel.gov.br/aplicacoes/indicadores\\_de\\_qualidade/resultado.cfm](http://www.aneel.gov.br/aplicacoes/indicadores_de_qualidade/resultado.cfm)>. Acesso em: 14 mar 2012.

FILGUEIRAS, V. & CAVALCANTE, S. M. Terceirização: um problema conceitual e político. Disponível em: <http://www.diplomatique.org.br/artigo.php?id=1799>. Acesso em: 26/03/2015.

MARCELINO, Paula Regina. & CAVALCANTE, Sávio Machado. Cad. CRH, v.25, n.65, p.331-346, 2012. Disponível em: <http://www.producao.usp.br/handle/BDPI/39213>.

OCDE. Os níveis de formação. Disponível em: <http://data.oecd.org/fr/eduatt/diplomes-de-l-enseignement-superieur.htm#indicatorchart>. Acesso em: 02/03/2015.

OIT. Acidentes fatais do setor elétrico brasileiro (2005 – 2008). Disponível em: [http://laborsta.ilo.org/data\\_topic\\_E.html](http://laborsta.ilo.org/data_topic_E.html). Acesso em: 20/03/2015.

PASTORE, J. Terceirização – será que agora vai? Disponível em: <http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,terceirizacao-sera-que-agora-vai-imp,1656521>. Acesso em: 26/03/2015.



## **A terceirização como a ponte que une o proletário público e o privado: subjetividades dos gestores de contratos de serviços terceirizados em uma IFES**

Sandra Oliveira Mayer Barros<sup>1</sup>

Cristina Lourenço Ubeda<sup>2</sup>

### **Resumo**

Com a promessa de tornar o Estado eficiente, o modelo gerencial privilegia a redução de custos e a descentralização, construindo o cenário das raízes da flexibilização das relações de trabalho e da terceirização na gestão pública. A partir das perspectivas teórica e empírica, o presente artigo tem como escopo uma discussão sobre a precarização do trabalho dos gestores de contratos terceirizados imersos no contexto gerencialista brasileiro, dando ênfase as rotinas de trabalho e suas subjetividades diante da realidade da sua função pública. Para tanto, apresenta-se um estudo de caso de uma IFES (Instituição Federal de Ensino Superior) do Estado de São Paulo. Por fim, traz os resultados parciais verificando-se que os gestores trabalham com um número exacerbado de contratos, além da carência de treinamento, bem como da ausência de manuais e outras ferramentas facilitadoras, o que causa sofrimento, problemas de saúde, insegurança, desmotivação e sentimento de vulnerabilidade.

**Palavras-chave:** Gestão Pública, Servidor Público; Terceirização, Contratos de serviços terceirizados; Precarização do trabalho.

---

<sup>1</sup> Doutoranda em Ciências Sociais pela UNICAMP, sandra.barros@ufscar.br

<sup>2</sup> Professora Adjunta da UFSCar, cristina-ubeda@ufscar.br

## **1. Introdução**

O histórico dos modelos administrativos que envolveram a gestão pública brasileira demonstra que o Brasil adotou o modelo gerencial nas últimas duas décadas, que privilegia o mercado e cede aos anseios neoliberais, com a promessa de tornar o Estado eficiente e reduzir seus custos. A descentralização e a desconcentração passaram a ser os balizadores estruturais desta "nova" administração, construindo o cenário das raízes da flexibilização das relações de trabalho e da terceirização na gestão pública.

A terceirização na administração pública nasce no cenário pós-fordista e pós crise estrutural do capitalismo na década de 70, em que o Estado passa a intervir cada vez menos e se pautar pela diminuição dos gastos com políticas sociais. A terceirização surge para diminuir o tamanho de atuação do Estado, mas traz consigo todos os malefícios de uma dinâmica de depredação dos direitos do trabalhador. Nesta seara, com a terceirização nasce a necessidade da atuação dos gestores de contratos de serviços terceirizados que trabalha diariamente imersos no paradigma gerencialista.

Neste sentido, a partir das perspectivas teórica e empírica, o presente artigo tem como escopo uma discussão sobre a precarização do trabalho dos gestores de contratos terceirizados imersos no contexto gerencialista brasileiro dentro de um órgão da administração pública federal brasileira, dando ênfase as rotinas de trabalho e suas subjetividades diante da realidade da sua função pública.

Para tanto, apresenta-se traz um estudo de caso com os gestores de contratos de serviços terceirizados de uma IFES (Instituição Federal de Ensino Superior) do Estado de São Paulo. Verificou-se que os gestores trabalham com um número exacerbado de contratos, além da falta de treinamento bem como da ausência de manuais e outras ferramentas facilitadoras, o que causa sofrimento, problemas de saúde, insegurança, desmotivação e sentimento de vulnerabilidade, demonstrando que a lógica gerencial não leva em conta o bem estar do agente público.

## **2. As mudanças nas relações de trabalho no setor público pós reestruturação produtiva**

Após a crise estrutural do capitalismo na década de 1970 e a emergência do processo de globalização econômica no final da década de 1980 (MÉSZÁROS, 2009) aumentaram as políticas estatais de cunho neoliberal e o questionamento do papel e das funções do Estado (FREITAS; MALDONADO, 2013).



Novos padrões gerenciais foram criados para driblar o obsoleto modelo weberiano nos países anglo-saxões Estados Unidos, Austrália, Nova Zelândia e Grã-Bretanha, e no Japão com Yasuhiro Nakazone (DO NASCIMENTO; LIMA, 2001). Ainda segundo Abrúcio (1997), o *New Public Management*, modelo gerencial ou Novo Gerencialismo (em alusão aos reformadores do começo da década de 80), que surgiu em governos neoliberais conservadores como Thatcher e Reagan, adquiriu retórica mundial, indo além das fronteiras europeias e do Terceiro Mundo (KETTL, 2005), ignorando as especificidades do setor público em si e de cada país.

Em linhas gerais, o paradigma gerencial adotou a lógica da produtividade existente no setor privado; privilegiando corte de gastos (incluindo o corte de pessoal), aumento da eficiência, atuação mais flexível do aparato burocrático, descentralização, desconcentração e a busca pelos resultados (CAIDEN, 1994; DUNLEAVY e HOOD, 1994; BRESSER PEREIRA, 1996; ABRÚCIO, 1997). Assim, incorporando o norte neoliberal, em que o Estado passa a ser organizado de acordo com os ditames do mercado (DRECHSLER, 2005). Tais mudanças abriram campo para a flexibilização das relações de trabalho e para a inserção da terceirização na gestão pública.

O paradigma do Novo Gerencialismo, caracterizado pelo enxugamento da estrutura organizacional e que foi chamado de *liofilização* (ANTUNES, 2009; BARROS, 2015), foi adotado pelo Estado brasileiro em sua Reforma nos anos 90 (ABRÚCIO, 1997; SILVA, 2011) e desemboca no que Alves (2000) denominou de *Toyotismo Sistêmico*, em que as organizações possuem apenas uma carteira de fornecedores e não mais de mão de obra direta, o que facilita a contratação de funcionários e de consequência, sua demissão.

Pela proposta de terceirização de atividades, o Estado se concentra na execução só de atividades-fins, deixando à terceiros (iniciativa privada) as atividades-meio, por serem consideradas não estratégicas, fazendo alusão à especialização da empresa terceirizada e a redução de custos. Desta forma, desde o final da década de 1970, a terceirização passou a ser empregada nas tarefas de apoio e com mais incidência no âmbito federal (PESSÔA, 2001; KIAN, 2006) firmando-se na década de 80 (ABRÚCIO, 1997) ganhando corpo nas décadas de 90 e 2000.

Ao longo dos anos o número de trabalhadores terceirizados cresceu, assim como cresceram as discussões sobre a precarização que este tipo de vínculo de trabalho apresenta. Os estudos que se apresentam contra este instituto argumentam que a terceirização precariza o trabalhador e o torna uma mercadoria provocando a precarização da vida humana, e isso, revela a história, tem sido, invariavelmente, fruto derivado e indissociável da força destrutiva do capital (DE MORAES, 2008, FRANCO; DRUCK; SELIGMANN-SILVA, 2010).



No interior da Administração Pública, as relações entre o trabalhador terceirizado e a Administração Pública são geridos por uma figura que veio “nascer” e se tornar necessária diante da terceirização: o gestor do contrato de serviços terceirizados (que é um servidor público efetivo). Assim como os próprios terceirizados, o gestor dos contratos, imerso num cenário de apologia à eficiência e intensificação do trabalho, também é vítima do sistema, que emprega uma tumultuada relação de trabalho.

Atualmente, após 27 anos da Reforma do Estado da Década de 1990, incluindo o período chamado de pós-neoliberal (Governos Lula e Dilma), preservou-se a morfologia política e social do Estado neoliberal podendo-se verificar que as instituições públicas passaram a conviver com dois tipos de trabalhadores “estatutários” e os “terceirizados”.

Ao deslizarmos nossa lente social para os gestores passamos a verificar novos pontos de vista e novas subjetividades, nos levando a concluir que a terceirização ofende a subjetividade também dos servidores públicos gestores, que em massivas e precárias<sup>3</sup> condições de trabalho, acompanham de forma bastante próxima, o resultado da política neoliberal de flexibilizações de relações de trabalho.

### **3 O gestor de contratos de serviços terceirizados: instrumento e vítima da lógica capitalista no Estado**

Em uma análise espaço-temporal, a Administração Pública brasileira se viu diante de uma reestruturação produtiva de impacto decisivo na morfologia social da categoria de empregados públicos (ALVES, PALMELA, 2011) posto que a partir da década de 90 foi influenciada por uma série de mudanças, dentre as quais a adoção do *novo gerencialismo* ou *new public management* (CAIDEN, 1994; BRESSER PEREIRA, 1996; ABRÚCIO, 1997)<sup>4</sup>. Como fator agravante, a natureza da reestruturação produtiva e da precarização do trabalho que ocorreu no contexto do Estado pós-neoliberal ostenta em sua idiosincrasia não somente o enxugamento da máquina pública, mas também inovações tecnológicas e organizacionais de impacto (choque de gestão) que intensificam o trabalho estranhado, ocasionando uma precarização do trabalho, com perdas e danos irreparáveis na

---

<sup>3</sup> Para Valle (2015), a lógica capitalista *gerencialesca* ocasiona uma precarização/intensificação do labor na esfera pública e seu aparato burocrático, fenômeno que se personifica por meio dos “gestores” da coisa pública que mistificam perdas sociais e trabalhistas em avanços e modernização.

<sup>4</sup> O Brasil, como expressão particular do sociometabolismo do capital financeirizado, reforçou uma racionalidade instrumental do mundo empresarial, a qual impregnou todas as esferas de sociabilidade, inclusive o setor público (VALLE, 2015).



saúde do *proletariado público*<sup>5</sup> (ALVES, PALMELA, 2011), incluindo a esfera do assédio moral. Nota-se o vínculo orgânico entre a ofensiva do capital de cariz neoliberal e a precarização do proletariado público.

Entretanto, os trabalhadores públicos são invisíveis à investigação sociológica crítica. Por exemplo, dentro do campo marxista no Brasil existem poucos, ou nenhum, estudo sociológico mais recente sobre o trabalho de trabalhadores públicos (ALVES, PALMELA, 2011).

No interior do Estado capitalista, o Estado (em sua estrutura de serviços) serve à sociedade capitalista interagindo e personificando sua instrumentalização (POULANTZAS, 1977, NOGUEIRA, 2005)<sup>6</sup> com a transferência da esfera capitalista/producionista do setor privado para o setor público.

O gestor de contratos terceirizados terá ainda que conviver com um cenário sombrio nos próximos anos. Com a aprovação do PL 4.302/98 em março/2017 a terceirização atinge o mundo do trabalho de diversas formas. Cumpre aqui destacar alguns: a) aumento do número de terceirizados dentro das organizações públicas; b) redução do número de estatutários por conta de que os cargos serão preenchidos (ou nem serão) por terceirizados; c) aumento do volume de trabalho para os gestores e um possível e perverso cenário: d) gestores de contratos terceirizados gerenciando contratos de serviços terceirizados. Tais cenários convergem em um trágico contexto de intensificação e precarização do trabalho dos gestores.

Percebe-se que os servidores públicos sofrem com as condições de trabalho e com a forma pela qual o trabalho se organiza dentro da organização pública. Os estudos desta realidade de precarização do trabalho na esfera pública são escassos e as medidas de proteção ao servidor público também. Evolução recente é o normatizado na Portaria nº 1.261 de 05 de maio de 2010 que institui os “Princípios, Diretrizes e Ações em Saúde Mental no âmbito da Administração Pública Federal”

#### **4 Método e desenvolvimento da pesquisa**

Trata-se de uma pesquisa qualitativa, exploratória e fenomenológica. O método de pesquisa adotado foi o estudo de caso, apresentando uma investigação empírica e compreende um método

---

<sup>5</sup> Inicialmente, opta-se neste trabalho por posicionar o setor público como uma organização composta de um corpo assalariado denominado por Alves (2011) de proletariado público (aquele que, despossuído dos meios de produção, vive da venda de sua força de trabalho).

<sup>6</sup> Neste sentido, pode-se afirmar que a parcela da classe trabalhadora (numa concepção estendida) que se encontra inserida nos aparatos estatais, a exemplo de universidades, encontra-se submetida a condições de trabalho semelhantes àquelas observadas nos setores necessariamente produtivos da economia (BRAVERMAN, 2012, VALLE, 2015).



abrangente, com a lógica do planejamento, da coleta e da análise de dados. Nesta pesquisa, o estudo de caso foi realizado numa IFES no interior de São Paulo e o levantamento de dados para análise foi feito em 2 de suas 4 unidades (*campi*) nas Prefeituras Universitárias. Os sujeitos da pesquisa foram gestores de contratos terceirizados.

A IFES atende as expectativas da pesquisa por possuir vários contratos terceirizados em andamento e gestores voltados à função desempenhando esta atividade desde 1968. A população de gestores de contratos de terceirizados dentro das Prefeituras Universitárias dos dois *campi* é de 14 gestores (5 gestores em Sorocaba e 9 gestores em São Carlos). Deste total de 14 gestores, 10 foram selecionados para as entrevistas. Para a coleta de dados na instituição pesquisada, foram utilizados os seguintes instrumentos: 1. pesquisa documental para se buscar as diretrizes institucionais da IFES; 2. entrevistas semiestruturadas com os gestores para conhecer e analisar o processo de gestão de contratos terceirizados e as nuances de subjetividades envolvidas. A estratégia de análise dos dados utilizada nesta pesquisa é a construção da explanação Yin (2001).

A coleta de dados foi realizada entre os dias 28/04/2015 e 21/05/2015. O projeto preliminar desta pesquisa foi previamente apreciado e aprovado pela Comissão de Ética em Pesquisa em Seres Humanos.

Quanto ao perfil dos respondentes, a amostra composta aponta que são em maioria do sexo masculino (62%), tem entre 31 e 40 anos (38%), exercem função de chefia (63%), com graduação completa (38%) contra 13% que possuem ensino médio completo. Já em relação ao tempo de lotação na unidade, verifica-se que boa parte dos gestores são recém-nomeados (38%), denotando uma tendência à rotatividade dos gestores e da nomeação de servidores recém-contratados.

## **5 As percepções dos gestores de contratos de serviços terceirizados**

A modernização da máquina estatal é importante mas deve considerar a cultura do serviço público e na individualidade e subjetividade do servidor público (TRAESSEL; MERLO, 2014). Por outro lado, a orientação gerencialista mostra que está focada nas tarefas e não nas pessoas, o que leva à precarização do trabalho e à desmotivação do servidor (TRAESSEL; MERLO, 2014)

Sob o enfoque empírico, a pesquisa mostra que nas licitações para serviços terceirizados na IFES em estudo, o critério do menor preço ofertado pelo fornecedor do serviço é sempre o adotado e, após a assinatura do contrato, o gestor é nomeado.



Os gestores da IFES possuem média de idade de 35 anos. O tempo de experiência varia. Têm-se vários gestores recém-contratados e outros com mais de 10 anos de experiência. Muitos são nomeados para substituir outro gestor que deixou a função. Neste contexto, é interessante notar a rotatividade dos gestores. Os gestores ressaltaram que o processo de gerenciamento de contratos de serviços terceirizados é bastante problemático dentro de seu âmbito de trabalho. A Instituição não fornece treinamento nem ferramentas específicas para auxílio ao trabalho. Observam que diante da emblemática da eficiência na administração pública, acabam por serem nomeados indiscriminadamente para a gestão de vários contratos. Destacam que iniciativas de melhorias no fluxo do processo estão ocorrendo, mais por iniciativas do gestor do que por diretiva institucional. Em geral são iniciativas propostas por os gestores mais novos em idade e tempo de função.

Os gestores gerenciam diversas espécies de contratos. Contudo, os contratos que mais são alvo de conflitos (envolvendo greves e falta de pagamentos) e de reclamações trabalhistas são os que envolvem grande número de funcionários, como o de limpeza e vigilância.

Em ambos os *campi*, os gestores queixam-se de dificuldades no controle dos contratos de terceirizados tendo em vista o acúmulo de contratos na figura de um único gestor, além do acúmulo de funções de gestor e fiscal e a ausência de um manual de gestão de contratos terceirizados. Tendo em vista que é prática comum nomearem servidores recém-contratados e sem nenhuma instrução, a falta de um manual ou conjunto de roteiros cria enormes dificuldades para os gestores.

Com relação à responsabilização do gestor na prática de seus atos (Responsabilidade subsidiária da Administração Pública), na maior parte das vezes, não é explicado aos gestores quando assumiram a função sobre as consequências de seus atos comissivos ou omissos. Estes tomam conhecimento sobre a questão da responsabilidade civil e administrativa de maneira informal.

Os gestores afirmam que nem sempre há o uso do *feedback* (ajuste para a reorientação do processo) o que impede que todo o conjunto de informações, materiais e esforço intelectual se transmitam das saídas às novas entradas, impedindo possíveis correções dos desvios e distorções do processo de gestão de contratos terceirizados (LILENBAUM, 1972) o que na prática provoca alto índice de retrabalho e desgaste. Nota-se a necessidade de um controle dentro da lógica gerencialista não encontra eco nas possibilidades reais das rotinas dos gestores.

Com relação às competências, verificou-se que não há modelos de competências para gestores de contratos terceirizados instituídos na IFES (o que fere o preceituado pela própria instituição em seu PDI). Este modelo de competências, afirma os gestores, seria útil para direcionar os servidores que melhor se ajustam e possuem vocação para a função. Há relatos de adoecimento e



problemas de saúde de gestores que não suportaram a carga de trabalho bem como as dificuldades no gerenciamento dos contratos. Percebe-se que a falta de treinamento e capacitação afetam a motivação e a saúde do gestor. A nomeação para ser gestor é vista como uma imposição e um ato unilateral da administração. Um dos entrevistados afirmou que *"no dia de sua posse já lhe trouxeram o rol de contratos que teria de gerir"*. Demonstra-se aí insensibilidade que se instalou dentro da administração pública com suas políticas gerenciais que pregam a eficiência, além da carência da ótica da profissionalização e formação de competências, demonstrando seu norte comercial (PAES DE PAULA, 2012).

Os gestores afirmam que precisa haver muito empenho para lidar com o grande número de contratos terceirizados. Relatam que precisam fazer “as vezes” de psicólogos, matemáticos financeiros, e outros posto que a carga de problemas pessoais e profissionais que lhe são trazidas pelo pessoal terceirizado os obriga a buscar dentro de si soluções que não fazem parte de suas atribuições. Os gestores trazem relatos de atuação como pacificadores e negociadores em greves e situações de falta de pagamentos dentro da IFES.

Em seus relatos, os gestores denotam que ser aprovado num concurso público é o sonho de muitas pessoas. Contudo, já presenciaram diversos colegas pedirem exoneração por conta dos problemas e sofrimentos ocasionados pela prática gerencialista na organização pública.

Percebe-se por fim que a função de gestão de contratos transparece a perda da razão social do trabalho e esse ciclo limita, ou mesmo extingue, as possibilidades do trabalho se reverter e um instrumento de fazer prosperar a dignidade, a solidariedade e as potencialidades do *homem-que-trabalha* (FRANCO; DRUCK; SELIGMANN-SILVA, 2010) ou como denominou Antunes (2009) a *classe-que-vive-do-trabalho*.

## **Considerações finais**

A reestruturação produtiva, oriunda de políticas neoliberais no setor público, trouxe um trágico desvirtuamento de princípios constitucionais sociais e trabalhistas há muito arduamente conquistados, em prol dos interesses econômicos e empresariais, indicando que o governo está em sintonia com o mercado, e não com a proteção aos trabalhadores, fazendo com que o Estado adquira a funcionalidade de uma empresa privada e não de uma instituição social como deveria ser.

Esta é uma pesquisa singular e suas conclusões são limitadas. Contudo, os resultados fornecem em micro escala um cenário vislumbrado em outras esferas do setor público que, mais que



gerenciar contratos, alocam servidores públicos imersos nas práticas frente à reforma gerencial do Estado, o que permite reflexões e aprofundamentos os estudos na temática. Os estudos podem trazer contribuições de ordem prática para a busca de formas de proteção ao gestor de contratos e lhe permitam gozar de saúde profissional dentro e fora do trabalho.

## Referências

- ABRÚCIO, F. L. **O impacto do modelo gerencial na Administração Pública: Um breve estudo sobre a experiência internacional recente.** Cadernos ENAP, n. 10, 1997.
- ALVES, G. **Neodesenvolvimentismo e Estado neoliberal no Brasil.** Disponível em <  
<http://blogdaboitempo.com.br/2013/12/02/neodesenvolvimentismo-e-estado-neoliberal-no-brasil/>>.  
Acesso em 24 jan.2017.
- ALVES, G. **O novo (e precário) mundo do trabalho.** São Paulo: Boitempo, 2000.
- ALVES, G.; NOGUEIRA, T. P. Trabalhadores públicos e sindicalismo no Brasil: O caso dos Trabalhadores Públicos do Judiciário Brasileiro. **Revista Pegada Eletrônica**, p. 09-20, 2011.
- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho.** São Paulo: Boitempo Editorial, 2009.
- BARROS, S.O.M. **Mapeamento Das Competências Dos Gestores No Processo De Gestão De Contratos Terceirizados: O Caso De Uma Instituição Federal De Ensino Superior.** Dissertação de mestrado. Universidade Federal de São Carlos. 2015.
- BRESSER PEREIRA, L. C. **Da administração pública burocrática à gerencial.** Revista do Serviço Público, v. 120, n. 1, p. 7-41, jan./abr. 1996.
- BRESSER PEREIRA, L. C.; SPINK, P. **Reforma do estado e administração pública gerencial.** Rio de Janeiro: Ed. da FGV, 1998.
- BRULON, V., OHAYON, P. & ROSENBERG, G. A reforma gerencial brasileira em questão: contribuições para um projeto em construção. **Revista do Serviço Público**, 63(3), 265-284. 2012
- CAIDEN, G.E. Administrative reform: American style. **Public Administration Review**, vol. 54, n.2, 1994.
- DE MORAES, P.R.S. Terceirização e precarização do trabalho humano. **Revista TST**, Brasília, vol. 74, n. 4, out/dez 2008.

DO NASCIMENTO, F. C. F.; LIMA, M. C. **Terceirização na educação: a face moderna do retrocesso.** Brasília, 2001.

DRECHSLER, W. The rise and demise of the new public management. **Post-Autistic Economics Review**, n. 33, 2005. Disponível em:

<<http://www.paecon.net/PAERreview/issue33/Drechsler33.htm>>. Acesso em: 01

DUNLEAVY, P. et al. New public management is dead – Long live digital-era governance.

**Journal of Public Administration Research and Theory**, v. 16, p. 467- 493, 2005.

DUNLEAVY, P.; HOOD, C. From old public administration to new management. **Public Money and Management**, v. 14, n. 3, p. 9-16, 1994.

FRANCO, T; DRUCK, M.G.; SELIGMANN-SILVA, E., As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 35, n. 122, p. 229-248, 2010.

FREITAS, M.; MALDONADO, J.M.S.V. O pregão eletrônico e as contratações de serviços contínuos. **Revista de Administração Pública**, v. 47, n. 5, p. 1265-1282, 2013.

HARVEY, D; **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural.** Rio de Janeiro: Edições Loyola, 1994.

KETTL, D. F. A revolução global: reforma da administração do setor público. In: BRESSER PEREIRA, L. C.; SPINK, P. **Reforma do Estado e administração pública gerencial.** Rio de Janeiro: FGV, 2005. p. 75-122.

KIAN, T. Terceirização na administração pública. **Revista do Direito Público**, v. 1, n. 2, p. 227-240, 2006.

LILENBAUM, M. J. Administração de planos e projetos: uma tentativa de sistematização. **Revista de Administração Pública**, v. 6, n. 4, p. 17-48.

MÉSZÁROS, I. **A crise estrutural do capital**, São Paulo: Boitempo Editorial, 2009.

NOGUEIRA, A. J. P. M. Relações de trabalho no setor público. Ciclo de debates em economia industrial, trabalho e tecnologia, v. 3, 2005.

PAES DE PAULA, A. P. **Por uma nova gestão pública.** Rio de Janeiro, RJ: FGV, 2012

PESSÔA, L.R. Hospitais federais no Rio de Janeiro e a terceirização das atividades-meio: em busca de qualidade, flexibilidade e ganhos econômicos. **Revista de Administração Pública**, v. 35, n. 3, p. 21-36, 2001.

POULANTZAS, N. **O Estado em Crise.** Rio de Janeiro: Graal, 1977.



- SILVA, R. M. **Terceirização no setor público**: Contexto da terceirização no setor público brasileiro. Publicação do Departamento de História, Universidade Federal Fluminense. 2011.
- SIQUEIRA, M. V. S.; MENDES, A. M. B. Gestão de pessoas no setor público e a reprodução do discurso do setor privado. **Revista do Serviço Público**, 60(3), 241-250. 2009
- TRAESEL, E.S; MERLO, A. R. C. " Somos sobreviventes": vivências de servidores públicos de uma instituição de seguridade social diante dos novos modos de gestão e a precarização do trabalho na reforma gerencial do serviço público. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 17, n. 2, p. 224-238, 2014.
- YIN, R. K. **Estudo de Caso**: Planejamento e Métodos. Porto Alegre: Bookman, 2015.

## **STARTUPS, COWORKING E PÓS-FORDISMO: MODELOS, DISCURSOS E RACIONALIDADES COERENTES PARA UM NOVO MOMENTO DO TRABALHO**

Breilla Zanon

Doutoranda em Sociologia, UFSCar  
Universidade Federal de São Carlos  
[bzaanon@gmail.com](mailto:bzaanon@gmail.com)

### **1. INTRODUÇÃO:**

As *startups* e os espaços de *coworking* podem ser considerados hoje exemplos bem didáticos para que possamos visualizar efetivamente as transformações pela qual passou a economia e o mundo do trabalho nas últimas três décadas. São modelos empresariais e formas de organização do trabalho que revelam como a flexibilidade vem se espalhando tanto na produção de mercadorias e serviços, como na lógica de organização do trabalhador e de sua subjetividade frente a inúmeras instabilidades trazidas pelos processos de reestruturação produtiva. Ela, assim como demais valores relacionados à própria personalidade e desejo do trabalhador, passa a servir em função de uma maior motivação e diminuição de conflitos em relação a um mundo do trabalho cada vez mais coberto de incertezas.

Nosso objetivo nesse artigo é levantar relações fundamentais entre esses dois modelos de trabalho que ganham maior força no início do século XXI. Essas observações compõem a análise que vem sendo feita desde o ano de 2013, a partir de um trabalho de mestrado<sup>1</sup> realizado na Universidade Federal de Uberlândia – UFU, e que agora está sendo aprofundado durante o período de doutorado na Universidade Federal de São Carlos – UFSCar. Buscaremos demonstrar como as transformações econômicas

---

<sup>1</sup> ZANON, B. *Rede, coworking e emancipação intangível: um olhar sobre a flexibilidade, biopolítica e subjetividade a partir da reestruturação produtiva*. Disponível em:

desencadeadas a partir da crise de produção fordista propiciou um contexto favorável para que essas experiências viessem a ser possíveis anos mais tarde.

## 2. QUANDO A SUBJETIVIDADE SE TORNA INGREDIENTE CAPITAL

Para desenvolver uma análise capaz de demonstrar a articulação existente entre as *startups*, os espaços de *coworking* e as novas racionalidades que permeiam os discursos em torno do empreendedorismo, buscaremos entender como tanto o conceito como a finalidade dos modelos de *startups* e *coworking* se constroem a partir da interação entre tecnologia e novos discursos e valores baseados na subjetividade do trabalhador, elementos que, em linhas gerais, integram o espírito empreendedor contemporâneo.

Luc Boltanski e Ève Chiapello (2009) são dois autores fundamentais que nos auxiliam nesse exercício ao definirem esse novo momento e essa nova racionalidade como reflexo de uma incorporação da crítica pelo capital, que foi capaz de configurar uma nova lógica para uma nova configuração econômica a partir do final dos anos 60. Peter Pelbart (2003) sintetiza esse cenário que é debatido ao longo de toda obra *O novo espírito do capitalismo* (2009).

Forjou-se assim um novo espírito do capitalismo, com ingredientes vindos do caldo de contestação ideológico, político, filosófico e existencial dos anos 60. Digamos, em linhas gerais, que as reivindicações por mais autonomia, autenticidade, criatividade, liberdade, até mesmo a crítica à rigidez da hierarquia, da burocracia, da alienação nas relações e no trabalho, foi inteiramente incorporada pelo sistema, e faz parte de uma nova normatividade que está presente nos manuais de management que seus executivos seguem hoje. [...] Significa que ao satisfazer em parte as reivindicações libertárias autonomistas, hedonistas, existenciais, imaginativas, o capitalismo pôde ao mesmo tempo mobilizar nos seus trabalhadores esferas antes inatingíveis. [...] A reivindicação por um trabalho mais interessante, criativo, imaginativo obrigou o capitalismo, através de uma reconfiguração técnico-científica de todo modo já em curso, a exigir dos trabalhadores uma dimensão criativa, imaginativa, lúdica, um empenho integral, uma implicação mais pessoal, uma dedicação mais efetiva até. Ou seja, a intimidade do trabalhador, sua vitalidade, sua iniciativa, sua inventividade, sua capacidade de conexão foi sendo cobrada como elemento indispensável na nova configuração produtiva. (Pelbart, 2003, p. 96).

Essa contextualização é importante porque nos ajuda a compreender o fato de que não se trata apenas de observar os efeitos pragmáticos da tecnologia e de todo o discurso de inovação decorrente dessa dimensão, mas antes disso, entender como tal discurso foi possível e passou a demandar por um novo perfil de trabalhador. Assim, as *startups*, assim

como os espaços de *coworking* são capazes de expor essas duas perspectivas: a prática, pautada em uma nova percepção da materialidade e das demandas capitalistas; e a simbólica, que envolve a subjetividade dos trabalhadores, os discursos e valores intangíveis que perpassam esses modelos, se utilizando dos seus desejos e anseios críticos como vetores da produção capital.

### 3. O NINHO DO VALE: *STARTUPS*, *COWORKING* E A CIDADE DE SÃO FRANCISCO (EUA)

O local de surgimento e proliferação das *startups* por si só nos diz muito sobre a nova fase capital pela qual a economia se reestruturou a partir da década de 70. Foi em São Francisco, mais especificamente na região denominada Vale do Silício, que esse modelo ganhou força em meio a uma multidão de jovens trabalhadores ligados à tecnologia, que viam naquele local um ambiente propício tanto financeiramente quanto simbolicamente para fomentarem suas ideias inovadoras (THIEL, 2014). Alguns anos mais tarde, na mesma cidade, surgiria o primeiro espaço de *coworking* (ZANON, 2015).

Todo aparato tecnológico que foi possível criar o Vale, possibilitou também que em torno dele se construísse um ecossistema que, apesar dos altos e baixos do mercado ligado às novas tecnologias e a internet, ainda se mantém como atrativo para jovens com perspectivas de empreender. Schumpeter (1997) já considerava um aspecto subjetivo e até mesmo psicológico na compreensão da figura do empreendedor. Em linhas gerais, para ele a possibilidade de ser um agente capaz de realizar inovações dependeria de determinadas condições para empreender, e o Vale, em uma perspectiva contemporânea sobre empreendedorismo, nos parece um local que dispõe dessas condições, sendo capaz de preservar essa essência a despeito das instabilidades do mercado:

A originalidade do Vale do Silício? “Eu diria que está antes de tudo na reinvenção permanente. É preciso estar sempre inovando, pois o conceito de perenidade aqui não existe. Nada pode ser dado como certo, nunca. [...] É como se as mudanças bruscas estivessem sendo teorizadas como modelo econômico; é possível fracassar, mas é preciso fracassar depressa! A expressão, por sinal, está na moda no Vale: To fail quick. (MARTEL, 2015, p. 29)

Assim como observa Martel (2015), o que torna o Vale um contexto interessante é um misto de elementos. Quando olhamos para o contexto de surgimento e para as

características das *startups* e dos *coworkings*, vemos que, quase como um tipo ideal, o Vale reflete toda uma nova reconfiguração tanto das formas de se produzir valor como da própria relação entre os trabalhadores e a própria ideia de trabalho. Configura-se, portanto, como um local cuja a atmosfera estimula o empreendedorismo e toda a coragem frente os riscos, desafios e incertezas que ele lança. Mais do que um ponto geográfico em si, o Vale corresponde a um estado de espírito (MARTEL, 2015).

### 3.1 É PRECISO CORRER O RISCO...

As *startups* surgem especificamente como modelo de empreendimento entre os anos de 1995 e 2000 em decorrência da grande bolha da internet, conhecida também como *dot-com mania* ou *dot-com bubble*. Esse período, que tem início já na década de 90, corresponde a um período em que os preços das ações da Internet nos Estados Unidos “aumentaram quase cinco vezes e a taxa de crescimento do patrimônio líquido acelerou de 10,4 por cento ao ano entre 1990 e 1995 para 21,2% ao ano entre 1995 e 2000” (KRAAY; VENTURA, 2005, tradução nossa). No entanto, foi entre os anos de 1998 e 2000, aproximadamente em um período de 18 meses, que

[...] o setor de Internet ganhou mais de 1000 por cento de retorno em ações públicas. Na verdade, nessa data, o setor da Internet equivalia a 6% da capitalização de mercado de todas as empresas públicas dos EUA e 20% de todo o volume de ações negociadas publicamente. (OFEK; RICHARDSON, 2003, p. 1113, tradução nossa)

É em meio a esses 18 meses que ocorre o que foi considerado a corrida do ouro no Vale do Silício (THIEL, 2014). As *startups* são então formadas por um pequeno número de pessoas que têm como objetivo executar uma ideia a fim de torna-la uma empresa rentável (GITAHY, 2016)<sup>2</sup>. Podem ter ramos diversos, mas trazem a inovação como essência (RIES, 2012). Apesar de ser envolta a todo esse espectro simbólico, podemos dizer que as *startups* são formas de pensamento empresarial ainda em seu estado embrionário, dispostas a correr riscos e transformar-se constantemente de acordo com a demanda do mercado.

---

<sup>2</sup> Disponível em: <http://exame.abril.com.br/pme/o-que-e-uma-startup/> . Acesso em: 20/04/2017.

*Em Smart: o que você não sabe sobre a internet*, Frédéric Martel (2015) traz uma série de depoimentos que são capazes de pontuar diversas características que demonstram toda essa organicidade que existe entre as *startups* e seus empreendedores, e o ecossistema do Vale. Essas características se alinham a toda uma agenda de neomanagement que se prolifera a partir da década de 90 (LAVAL & DARDOT, 2013). Empresas muito rígidas, fortemente hierarquizadas, com inúmeros funcionários – e consequentemente, gastos – estavam fadadas à falência em um momento que cada vez mais pedia-se por uma forma de produzir e pensar mais enxuta e flexível. As *startups* surgem com a perspectiva de que o potencial inovador de suas ideias só poderia ser possível mediante a um pequeno número de pessoas e a baixo custo (THIEL, 2014).

Dessa maneira, a proliferação das *startups* atende não só um novo momento de se pensar a relevância e os valores dos produtos no que diz respeito ao seu aspecto inovador e socialmente responsável, mas também vai ao encontro de uma nova etapa e demanda capital por empreendimentos e empreendedores cada vez mais abertos a rentabilizar serviços e produtos originais independente do risco financeiro dessas apostas.

Junto às *startups* e nesse mesmo contexto de São Francisco, surgem novas formas de pensar a organização do trabalho: o *coworking*. A partir daqui, buscaremos entender como tanto o surgimento das *startups* quanto o do *coworking* funcionam de maneira complementar e lidam com as mesmas necessidades práticas e simbólicas – sobretudo no que tange à tecnologia, inovação e a demanda por flexibilidade – que a fase pós-fordista passa a inscrever ao mercado de trabalho.

### 3.2 ... JUNTOS.

Assim como as *startups*, o primeiro espaço de *coworking* nasceu em São Francisco (Califórnia, EUA), e foi fundado no ano de 2005 por Brad Neuberg. Chamou-se *San Francisco Coworking Space*<sup>3</sup>. No entanto, o termo *coworking* foi cunhado anos

---

<sup>3</sup> Nota: Existe fontes amplamente divulgadas que classificam o Hat Factory como o primeiro espaço de *coworking*, também fundado em São Francisco. Essa informação é a que consta em nosso trabalho de mestrado. No entanto, observando a divulgação errônea desse marco, o próprio Neuberg recentemente retificou tal informação, esclarecendo que o primeiro espaço de *coworking* teria sido o *San Francisco Coworking Space* e que o *Hat Factory* havia sido fundado em um segundo momento. Em suas próprias palavras, “the first coworking space was the San Francisco Coworking Space at Spiral Muse (not the Hat Factory as has been misprinted sometimes)”. Informações disponíveis em:

antes, pelo designer Bernie DeKoven em 1999. A princípio, o *coworking* não era usado como definição para um espaço de trabalho em si, tendo como objetivo apenas classificar uma nova dinâmica de gestão do trabalho que já seguia as tendências pela busca de novas formas de trabalho que pudessem criar mais autonomia, mas também mais oportunidade de conexões profissionais aos envolvidos (ZANON, 2015).

Com uma cadeia produtiva mais automatizada e tecnológica, o mercado de trabalho, conseqüentemente, viu-se ao final do século XX desmantelado e desestabilizado devido às conseqüentes manobras de reengenharia (SENNETT, 2009). A flexibilidade passa a ser a orientação não só no que tange a produção, mas principalmente em relação à organização do mundo do trabalho (HARVEY, 2012). A independência e a autonomia passam a ser discursos e valores exaltados pela racionalidade capital como atributos diretamente relacionados aos aspectos positivos da flexibilidade que o momento econômico demandava a seus trabalhadores (BOLTANSKI & CHIAPELLO, 2009).

O surgimento do *home-office* decorre dessa etapa. No entanto, possibilidade de trabalhar autonomamente ou remotamente em suas casas, trouxe problemas relacionados à interrupção e a baixa produtividade. Ao buscarmos as principais razões que motivaram esses profissionais a se juntarem sob um mesmo espaço de trabalho, uma das principais razões elencadas diz respeito à fuga do isolamento que o *home-office*<sup>4</sup> estaria gerando. Esse isolamento acabou por refletir em baixa produtividade, e além dele, interrupções ocasionais causadas pelo ambiente familiar colaboraram com a perda de rendimento<sup>5</sup>. Isso fica evidente em um relato de um dos *coworkers*<sup>6</sup> entrevistados durante a pesquisa de campo que compôs minha dissertação de mestrado:

With a home office, I felt compelled to work at all hours of the day and night. As soon as I moved to my coworking office, I gained much better control over my hours and better work/life balance. (L.D, 2011)

---

[http://codinginparadise.org/ebooks/html/blog/start\\_of\\_coworking.html](http://codinginparadise.org/ebooks/html/blog/start_of_coworking.html) e <http://www.deskmag.com/en/the-history-of-coworking-spaces-in-a-timeline> . Acesso, 23/09/2016.

<sup>4</sup> Home-office é o conceito reformulado e mais moderno para teletrabalho, que aparece nas cartilhas empresariais a partir dos anos 90 “onde os trabalhadores formam equipes e trabalham, individualmente ou em grupo, em espaços diferentes, podendo ser dentro ou fora dos escritórios de suas empresas” (SILVA, 2009, p. 87)

<sup>5</sup> Mais detalhes sobre o baixo aproveitamento dos home-offices podem ser encontrados no artigo Home-office X Coworking, disponível em: <http://revistaatitude.com.br/site/desenvolvimento-pessoal/home-office-xcoworking/> . Acesso em: 05/09/2014.

<sup>6</sup> *Coworker* é o nome dado aos trabalhadores que utilizam os espaços de *coworking* regularmente (ZANON, 2015)

Além disso, estar em contato com outras pessoas não só diminuiria a ansiedade e a depressão do isolamento, mas também aumentava consideravelmente as possibilidades de se trocar informações e criar redes de trabalho, ou seja, as *networkings* (ZANON, 2015).

Podemos dizer que o *coworking* é portanto uma demanda e necessidade por parte dos trabalhadores, tanto em lidar com o problema do desemprego quanto em contornar o isolamento que a autonomia e o home-office – que a princípio aparecem como soluções à esse desemprego – desencadeia com o passar do tempo. É também o mesmo momento em que o mercado de trabalho buscava por estratégias que acomodassem, motivassem e trouxessem segurança emocional a esses trabalhadores (SENNETT, 2009). Esses elementos, apesar de partirem de uma organização dos trabalhadores, começa a ser fortemente aplicado na literatura de gestão empresarial e pessoal das organizações capitalistas<sup>7</sup>. É aqui, portanto, que podemos ver uma passagem do *coworking* como dinâmica criada pelos próprios trabalhadores, para a proliferação do *coworking* como espaço de organização do trabalho estrategicamente utilizado pela mentalidade empresarial.

---

<sup>7</sup> É importante ressaltar que muitos países vêm regulamentando o trabalho flexível ou remoto, como alguns classificam, o que contribui tanto para o home-office quanto para o *coworking*. Um dos exemplos é a Inglaterra. De acordo com o Movebla, um dos sites informativos sobre trabalho e mobilidade, com foco no *coworking*, a partir de junho do ano de 2014, “milhões de profissionais ingleses [puderam] requerer às suas empresas o direito de trabalhar remotamente por horas ou o dia inteiro. Tratam-se de novas medidas do governo da Inglaterra, que inicialmente beneficiavam cuidadores de crianças, ou estudantes que queiram seguir uma formação ou aprendizagem adicional. Agora, qualquer pessoa pode requerer trabalho flexível no país”. De acordo com a BBC, tantos os sindicatos quanto empresas receberam bem a ideia. Disponível em: <http://www.movebla.com/3085/trabalho-flexivel-passa-a-ser-um-direito-na-inglaterra/> e <http://www.bbc.com/news/business-28078690> . Acesso em: 23/09/2014.



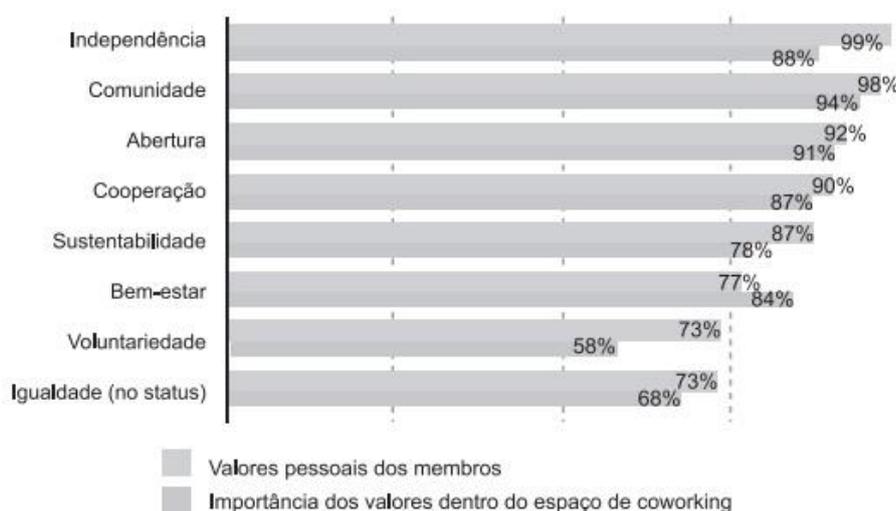
Figura 1 - Espaço de *coworking* da *We Work*, NY (EUA). Foto: Christopher Gregory, 2015.

De maneira objetiva, os espaços de *coworking* partem do propósito de colocar em contato em um mesmo ambiente compartilhado diversos profissionais – sendo sua grande maioria jovens (em média 33) e graduados/pós-graduados (72%)<sup>8</sup> – chamados então de *coworkers*, para que assim eles possam dividir os custos de manutenção de um local de trabalho, mas também seja potencializado um ambiente criativo, autônomo e flexível propício a um melhor rendimento, criando oportunidades de conexão, ou seja, de formação e ampliação de *network*, a partir da diversidade de informações, conhecimentos, experiências e do espírito de colaborativismo que passa a dar o tom dessa nova dinâmica. Essas características são intensamente reverberadas nas mídias e peças publicitárias que difundem os discursos institucionais desses espaços, bem como permeiam os valores elencados pelos próprios profissionais quando perguntados sobre o modelo, como podemos ver no gráfico abaixo.

---

<sup>8</sup> Nota: Esses dados correspondem ao survey global de 2011 e 2016, respectivamente.

Gráfico 1- Quais dos seguintes valores ou princípios são mais importantes para os coworkers



Fonte – 2nd Global Coworking Survey, 2011.

É aqui, ao atender às demandas desses trabalhadores – ao mesmo tempo que alia tais demandas a todo um repertório do empreendedorismo – que os espaços de *coworking* passam a ser vistos como ambientes capazes de prover e reproduzir a atmosfera necessária para alimentar a criatividade, o colaborativismo, e as oportunidades de *networking*, tão necessária a essência inovadora das *startups*, criando uma ambiente se não seguro, motivador da inovação e confiança.

#### 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS: *STARTUPS* E *COWORKINGS* COMO MODELOS COMPLEMENTARES

É interessante notar que o surgimento do primeiro espaço de *coworking* acontece logo após um momento de grande euforia seguido de um colapso pelo qual passou o mercado ligado às novas tecnologias e serviços de internet no fim década de 90 e primeiros anos do século XXI, ou seja, o estouro da *dot-com bubble*. De certa forma, o *coworking* surgiu em meio a uma situação queurgia por novas formas de organização do trabalho mediante tantas incertezas, mas também frente a novos desafios que não mais poderiam ser superados por meio de estratégias rígidas e tradicionais.

Podemos também dizer que o *coworking* se configurou como uma nova forma de

organização que veio atender esse novo perfil de profissional que que circundava o Vale do Silício. Ele surge em um momento em que a própria racionalidade capital que demandava por flexibilidade precisaria lidar de forma também flexível às suas limitações. Dessa maneira, o *coworking* se mostra como um modelo não só coerente, mas também fundamental para que a atmosfera que havia se cultivado até então nesse período de euforia das *startups* não fosse pulverizado diante a série de falências e fracassos que muitos empreendimentos e empreendedores passaram a sofrer a partir do declínio da *dot-com mania*.

Ao fazermos um recorte histórico sobre o contexto do surgimento dos *coworkings*, podemos dizer que não se tratou de uma estratégia pensada pelo grande capital. Tratou-se antes de uma estratégia de trabalhadores frente às condições de instabilidade que o contexto do Vale transmitia nesse período. Da mesma forma, o *coworking* não surge como um espaço organizado exclusivamente para *startups*<sup>9</sup>, mas acaba sendo um local capaz de nutrir as necessidades, sobretudo motivacionais e relacionais – no que tange as oportunidades de construir *networking* – que esses empreendimentos em fase de desenvolvimento, se deparam.

In startup culture, we always hear about this stealth mode thing, but it's not very smart. The beginning of a venture is the most crucial time to get feedback about your ideas. You need to know if these ideas are attractive to people. If you are beginning in a coworking space, use this chance to exchange thoughts and ideas about development (ELWERT, 2013).<sup>10</sup>

Em linhas gerais, podemos dizer que as *startups* e os espaços de *coworking* são duas experiências são um exemplo contemporâneo que nos permite enxergar de maneira empírica como as dimensões práticas e simbólicas da economia capitalista se conectam não só para manutenção de uma racionalidade coerente às características de produção desse momento determinando, mas também para a produção de novas ideias e possibilidades, tão fundamentais para um modo de produção que só persiste se alimentando das revoluções que ele é capaz de absorver a seu favor.

---

<sup>9</sup> De acordo com os dados do Survey Global realizado em 2016 pela Deskmag, a taxa de empreendedores de *startups* que utilizam esses locais é de 14%, sendo 42% freelancers, 36% empregados e 8% desenvolvendo outros tipos de atividade. Disponível em:

<sup>10</sup> Depoimento de Martin Elwet, fundador da startup Coffee Circle. Disponível em: <http://www.deskmag.com/en/business-advice-for-first-time-entrepreneurs-from-three-companies-that-are-going-big-ezeep-orderbird>

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

BLANK, Steve; DORF, Bob. *The Startup owner's manual: the step-by-step guide for building a great company*. K&S Ranch, 2012.

BOLTANSKI, Luc. CHIAPELLO, Ève. *O novo espírito do capitalismo*. São Paulo: Martins Fontes, 2009.

GITAHY, Yuri. O que é uma startup. *Exame*, fev/2016. Disponível em: <http://exame.abril.com.br/pme/o-que-e-uma-startup/>

HARVEY, David. *A condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. 23ª ed. São Paulo: Edições Loyola, 2012.

JESSOP, Bob. *Fordism and post-Fordism: a critical reformulation*, in A.J. Scott and M.J. Storper, eds, *Pathways to Regionalism and Industrial Development*, London: Routledge, p. 43-65, 1992.

KRAAY, Aart; VENTURA, Jaume. The dot-com bubble, the bush deficits and the U.S. current account. *NBER Working Paper*. n. 11543. Agosto, 2005.

LARANGEIRA, Sônia M. G. Fordismo e Pós-fordismo. In: CATTANI, Antônio David (Org). *Trabalho e tecnologia: Dicionário Crítico*. Porto Alegre, Vozes, 1997.

LAVAL, Christian; DARDOT, Pierre. *La nueva razón del mundo: ensayo sobre a sociedade neoliberal*. Barcelona: Gedisa, 2013.

MARTEL, Frédéric. *Smart: o que você não sabe sobre a internet* Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2015.

MISKOLCI, Richard. San Francisco e a nova economia do desejo. *Lua Nova*, São Paulo, n. 91, p. 269-295, 2014

OFEK, Eli; RICHARDSON, Mathew. DotCom Mania: The Rise and Fall of Internet Stock Prices. *The journal of finance*. Vol. 58, n. 3, p. 1113-1137, jun/2003.

PELBART, Peter Pál. *Vida capital: ensaios de biopolítica*. São Paulo: Iluminuras, 2003

RIES, Eric. *A startup enxuta: como os empreendedores atuais utilizam a inovação contínua para criar empresas extremamente bem-sucedidas*. São Paulo: Lua de Papel, 2012.

SCHUMPETER, Joseph Alois. *Teoria do desenvolvimento econômico: uma investigação sobre lucros, capital, crédito, juro e o ciclo econômico*. São Paulo: Editora Nova Cultural, 1997.



SENNETT, Richard. *A corrosão do caráter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. 14ª ed. Rio de Janeiro: Record, 2009.

SILVA, Rogério Ramalho da. *Home-officer: um surgimento bem sucedido da profissão pósfordista, uma alternativa positiva para os centros urbanos*. Urbe. Revista Brasileira de Gestão Urbana, Curitiba, v. 1, n.1, p. 85-94, jan./jun. 2009

THIEL, Peter. *Zero to one: notes on startups or how to build the future*. Crown Business - New York, 2014.

ZANON, Breilla. *Rede, coworking e emancipação intangível: um olhar sobre a flexibilidade, biopolítica e subjetividade a partir da reestruturação produtiva*. 114 f. Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de Uberlândia, Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais. Uberlândia, 2015.

## **AS RELAÇÕES DE TRABALHO NO MODO DE PRODUÇÃO CAPITALISTA: IMPLICAÇÕES PARA O TRABALHO DOCENTE NA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA**

Mariana Novais Vieira<sup>1</sup>

Eucídio Pimenta Arruda<sup>2</sup>

### **Resumo:**

O presente artigo tem como objetivo analisar as relações de trabalho no modo de produção capitalista e as implicações daí advindas para o trabalho docente, em especial para o trabalho docente na Educação a Distância (EaD). Nesse sentido, busca responder às seguintes questões: Como se configura o processo de trabalho no modo de produção capitalista? Que implicações a configuração capitalista do trabalho traz para o trabalho docente, especificamente na EaD? Para tanto, assume como suporte teórico-metodológico o materialismo histórico e aborda o processo e as relações de trabalho no contexto capitalista, assim como as consequências decorrentes para o trabalho docente, que, com as reformas educacionais a partir dos anos de 1990, é marcado pela precarização, intensificação e novas formas de exploração, estando em consonância com as novas demandas do mercado de trabalho. Nesse contexto, ampliou-se o direito ao acesso à educação superior, por meio da EaD, às custas da exploração do trabalho de professores e tutores.

Palavras-chave: Capitalismo – Trabalho docente – Educação a distância

---

<sup>1</sup> Doutoranda em Educação pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), na Linha de Pesquisa Política, Trabalho e Formação Humana, sob orientação do professor Eucídio Pimenta Arruda; bolsista CAPES; professora da educação básica da Rede Municipal de Juiz de Fora/MG. E-mail: marijf\_2006@hotmail.com

<sup>2</sup> Doutor em Educação pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG); professor da Faculdade de Educação da UFMG, na área de Políticas Públicas em Educação e Tecnologias de Informação e Comunicação. E-mail: eucidio@gmail.com

## **INTRODUÇÃO**

Este artigo pretende analisar as relações de trabalho no modo de produção capitalista e as implicações daí advindas para o trabalho docente, em especial para o trabalho docente na Educação a Distância (EaD), já que, nos últimos anos, a EaD passou a ser um dos principais meios de expansão de matrículas no ensino superior.

Nesse sentido, o trabalho busca responder às seguintes questões: Como se configura o processo de trabalho no modo de produção capitalista? Que implicações a configuração capitalista do trabalho traz para o trabalho docente, especificamente na EaD?

Para tanto, os fundamentos do materialismo histórico serviram de embasamento teórico-metodológico, uma vez que pressupõe a contextualização do fenômeno ao momento histórico, econômico e social, correspondendo à análise da dimensão da totalidade, da realidade como um todo estruturado e dialético.

O materialismo histórico não é um método de redução da realidade, mas sim de reprodução da realidade no plano teórico, por meio de diferentes mediações realizadas pela atividade humana com auxílio de categorias de análises, que emergem da dinâmica do mundo real. Esse método permite compreender as manifestações sociais (políticas, econômicas, educacionais, etc.) como atividade prática e objetiva dos homens e mulheres reais, organizados em um tempo histórico e em uma sociedade (KOSIK, 1976).

O caminho teórico-metodológico percorrido viabilizou buscar uma compreensão crítica da realidade, assim como a apreensão do fenômeno em estudo no conjunto das relações sociais, permeada por contradições.

O presente artigo traz uma caracterização do trabalho na sociedade capitalista, com foco no trabalho docente na EaD. Nesse contexto, são estabelecidas novas formas de configuração do trabalho, com repercussões inadequadas e prejudiciais para o trabalhador. No âmbito da EaD, ampliou-se o direito ao acesso à educação superior, às custas da exploração do trabalho de professores e tutores.

## **1. AS RELAÇÕES DE TRABALHO E O TRABALHO DOCENTE NO MODO DE PRODUÇÃO CAPITALISTA**

As mudanças políticas, econômicas e sociais ocorridas ao longo da história,

trouxeram implicações para a configuração do trabalho. As produções que dependiam exclusivamente do trabalho manual passaram a ser feitas por máquinas, e os atos de planejar e de executar foram cindidos, definindo novas exigências comportamentais e intelectuais. Assim, o trabalho é diversificado e alterado no seu conteúdo histórico.

É através do trabalho que o homem exerce influência sobre a natureza de modo intencional e planejado, diferenciando-se dos demais animais. Com isso, o ser torna-se social por meio do trabalho, sendo o trabalho a condição básica para a vida humana. (ENGELS, 1876).

Contudo, na sociedade capitalista, o trabalho torna-se um meio de subsistência e não uma necessidade fundamental de realização humana, caracterizando a força de trabalho como mercadoria. Isso gera um processo de estranhamento e alienação do trabalhador. Para Antunes (1997), há uma tendência geral no capitalismo pela forma como o trabalho se realiza: “[...] o trabalhador repudia o trabalho; não se satisfaz, mas se degrada; não se reconhece, mas se nega” (ANTUNES, 1997, p.125). Isso impossibilita o desenvolvimento do ser na sua integridade e totalidade.

Nesse contexto, o trabalho é considerado uma unidade contraditória, pois, ao mesmo tempo em que é a condição básica para a existência da vida humana, promove, também a alienação humana. Portanto, [...] se, por um lado, podemos considerar o trabalho como um momento fundante da vida humana, ponto de partida do processo de humanização, por outro lado, a sociedade capitalista o transforma em trabalho assalariado, alienada, fetichizado (ANTUNES, 2004, p.8).

Assim, o trabalho no sistema capitalista passa a ser compreendido como uma unidade contraditória indivisível entre positividade e negatividade, já que produz tanto a libertação do ser humano da sua condição animalésca (positividade), transformando-o em ser social, quanto produz sua degradação (negatividade), por meio da alienação (FRIGOTTO, 2009).

O processo de trabalho é uma atividade que produz valores de uso (MARX, 1983). O valor de uso é aquilo que resulta do trabalho para satisfazer as necessidades humanas. Ao produzir valores de uso, o trabalho é considerado material. Na medida em que o resultado da força de trabalho ultrapassa o plano do atendimento das necessidades do trabalhador, assumindo a forma mercadoria, converte-se em valor de troca. Nas relações

capitalistas, o processo de trabalho gera mais-valia, o que significa exploração, uma vez que para se obter a mais-valia, prolonga-se o tempo de trabalho (mais-valia absoluta) ou intensifica-se a jornada de trabalho (mais-valia relativa) e não se paga ao trabalhador pelas horas a mais trabalhadas, também chamada de “horas de sobretrabalho”. Portanto, denomina-se “[...] mais-valia ou lucro, aquela parte do valor total da mercadoria em que se incorpora o sobretrabalho, ou trabalho não remunerado” (MARX, 1950, p.77).

No trabalho imaterial o resultado final não se expressa em um valor de uso, ou seja, em um objeto físico que possa ser manipulado. Com isso, embora necessário para a reprodução ampliada do capital, o trabalho torna-se improdutivo, isto é, não produz imediatamente o valor de uso e nem valor de troca, sendo difícil precisar a geração de mais-valia.

O resultado final do trabalho docente, que é o ensino, não atinge uma forma definida ao final do processo, sendo, portanto, imaterial, já que seu valor de uso acontece ao longo do processo e não se transforma em valor de troca.

Dessa forma, um mesmo trabalho pode ser imaterial e produtivo e, também, imaterial e improdutivo, como é o caso do trabalho docente. O professor da rede privada exerce um trabalho produtivo, pois gera mais-valia para os proprietários dos estabelecimentos de ensino; mas este mesmo professor, atuando no setor público, exerce um trabalho improdutivo. Em ambas as formas o trabalho pode ser qualificado de imaterial.

Nesse sentido, tanto os professores da rede pública, quanto os professores da rede privada – mesmo o primeiro exercendo um trabalho imaterial e improdutivo e o segundo, um trabalho imaterial e produtivo – são explorados (FRIGOTTO, 2009).

No contexto capitalista, o trabalho improdutivo é submetido ao processo de exploração, mesmo que não haja extração direta da mais-valia, uma vez que, no processo histórico, mesmo o trabalhador assalariado do setor público, que não produz valor de troca, torna-se também um ser explorado e submetido aos mesmos princípios da exploração que envolve o trabalho concreto. Como resultado, esse trabalhador vive os efeitos dramáticos diretos/indiretos da exploração capitalista em sua especificidade.

A relação contratual baseada no assalariamento é uma forma de relação de produção especificamente capitalista, independente se o trabalhador exerce ou não

trabalho produtivo, seja vinculado às agências da aparelhagem estatal ou empresas de ensino.

Então, apesar de os trabalhadores docentes do setor público exercerem um trabalho improdutivo, também passam pelo processo de exploração, deixando de controlar o seu próprio trabalho. Isso significa que esses trabalhadores também sofrem o processo de exploração, pois aquilo que não se paga na forma salário transforma-se em processo de valorização do fundo público, geralmente servindo para financiar a valorização do capital em seu conjunto.

Desse modo, as relações sociais capitalistas ao definirem a lógica de funcionamento da produção, definem, também, as relações de trabalho, levando-as, no contexto atual, a novas modalidades de exploração, precarização e intensificação, independente do trabalho exercido ser produtivo ou improdutivo. Tais modalidades são presenciadas no trabalho docente, principalmente a partir dos anos 1990, década da reforma educacional brasileira em todos os níveis.

## **2. O TRABALHO DOCENTE NA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA**

A EaD é uma modalidade de educação considerada como uma forma democrática, alternativa e complementar para a formação do sujeito, sendo mediada pelo uso das Tecnologias Digitais de Informação e Comunicação (TDIC) e baseada nos princípios da flexibilidade temporal, espacial e pedagógica.

Diferentemente da educação presencial, que, em geral, é realizada por um único professor, na educação a distância os professores responsáveis pelas disciplinas trabalham com outros sujeitos, dada o número de alunos e a complexidade das tecnologias nas quais se apoiam. Nesse contexto, novos profissionais passam a integrar o processo de ensino e aprendizagem na EaD, apresentando uma nova configuração para o trabalho docente e, conseqüentemente, para a educação superior.

A presença de novos sujeitos na EaD traz modificações claras para a prática docente, o que resulta numa relação pedagógica diferenciada. Por isso, diferentes formulações são propostas para designar os profissionais envolvidos na EaD. Dentre as quais “*professor coletivo*” (BELLONI, 2003) e “*polidocência*” (MILL, 2014).

Para Mill (2014) a EaD fragmenta o trabalho docente, uma vez que a “totalidade”

do trabalho do professor passa a ser dividida tecnicamente em várias partes e atribuídas a trabalhadores distintos, de modo interdependente. Tal conduta segue a linha do taylorismo-fordismo e é denominada por esse autor de polidocência.

Para Belloni (2003) quem ensina na EaD é uma instituição, já que, por conta da utilização dos meios de comunicação e informação, o ensino torna-se mais complexo e segmentado, no qual o trabalho docente é dividido, racionalizado e fragmentado em variadas funções, transformando, assim, o professor em um entidade coletiva, em outras palavras, em “*professor coletivo*”. Já Mill (2014) considera que quem ensina na EaD é um grupo polidocente, formado por educadores e técnicos, responsáveis pelo fazer docente e envolvidos em uma atividade docente colaborativa e fragmentada, em que cada parte é realizada por um trabalhador distinto. Para Mill (2012) o termo “*professor-coletivo*”, utilizado por Belloni (2003), remete a ideia ou à necessidade de aula, no sentido tradicional, e o termo “*polidocência*” engloba questões trabalhistas e de profissionalização, que não estão subentendidas na perspectiva do “*professor-coletivo*”.

Com a intensificação do uso das tecnologias digitais na educação, a natureza do trabalho pedagógico reconfigurou o trabalho docente, passando a ser similar ao processo taylorista-fordista e ao modelo de acumulação flexível<sup>3</sup>. Nesse sentido, [...] no trabalho polidocente, não há possibilidade de uma única pessoa realizar o trabalho docente desde a sua concepção até sua execução, tampouco é fácil possuir autonomia sobre trabalhos compartilhados/colaborativos [...]” (MILL, 2014, p.35).

As reformas educacionais brasileiras dos anos de 1990 responderam às novas demandas do mercado de trabalho, estando em conformidade com a política de acumulação flexível e com as políticas das agências financeiras internacionais. Isso gerou consequências para o trabalho docente em todos os níveis de ensino, em especial para o ensino superior, diante da política de expansão desse nível por meio da EaD.

Nesse contexto, o mercado de trabalho é reorganizado e o processo de exploração do trabalho docente evidenciado. Isso é perceptível na própria atuação do professor na

---

<sup>3</sup> De acordo com Harvey (1998) a acumulação flexível “[...] é marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apóia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional..” (HARVEY, 1998, p.140)

EaD. Segundo Barreto (2004),

Esse paradigma é constituído pela substituição tecnológica e pela racionalidade instrumental, está escrito na ‘flexibilização’, especialmente na precarização do trabalho docente, sendo coerente com a lógica do mercado: quanto maior a presença da tecnologia, menor a necessidade do trabalho humano. Em outras palavras, prevê cada vez menos professores e mais alunos, sob alegação de que o desempenho dos últimos depende menos da formação dos primeiros e mais dos materiais utilizados. (BARRETO, 2004, p.1189)

Assim, em cursos oferecidos na modalidade a distância, não há um redimensionamento da carga horária e da remuneração dos trabalhadores para incluir o tempo gasto na leitura das atividades dos alunos, nos fóruns de discussão, nas repostas de e-mails, entre outras tarefas, viabilizando “processos de subcontratação, de trabalho em tempo parcial e terceirização” (BARRETO, 2004, p.1192).

Além disso, do ponto de vista do discurso, as práticas de linguagem no campo educacional têm sido pontuadas com manifestações de concepções hegemônicas, deslocando a educação para o setor de serviços (“consumidores”, “clientes”, “pacotes”, etc.). A designação “professor” ao ceder espaço para “tutor”, “animador”, “monitor”, dentre outras, também reflete a precarização do trabalho docente (BARRETO, 2004), bem como atende os anseios da nova sociabilidade orientada pelos interesses do capital.

De acordo como Mill (2012)

[...] no Brasil atual, o trabalho docente na EaD – tipicamente coletivo, colaborativo, fragmentado e também efetuado sobre condições precárias – está organizado segundo essa lógica capitalista de racionalização, sendo realizado por um trabalhador assalariado em condições adversas e desreguladas, seja pelo tipo ou valor da remuneração recebida pelo trabalho prestado, seja pelas relações de trabalho entre empregadores e empregados, seja ainda pelo tipo de vínculo com as instituições mantenedoras de sistemas EaD. (MILL, 2012, p.73)

De modo geral, o grupo de profissionais da EaD é composto por: professor-autor ou professor-conteudista, responsável pela elaboração dos conteúdos da disciplina; professor-aplicador ou professor-formador, aquele que acompanha os alunos e os tutores durante o desenvolvimento da disciplina; tutores virtuais, que acompanham os alunos em

seus estudos e corrigem as atividades avaliativas; tutores presenciais, que têm a função de dar atendimento local aos alunos, auxiliando-os em dificuldades pontuais; equipe multidisciplinar, formada por profissionais que apoiam os docentes na elaboração de materiais didáticos; projetistas educacionais ou designers instrucionais, responsáveis pela adequação dos conteúdos às mídias digitais adotadas pelo curso; equipe coordenadora, cujo papel é estabelecer a relação entre os sujeitos envolvidos; e equipe de apoio técnico, profissionais de apoio técnico-administrativo que participam, indiretamente, das atividades pedagógicas (MILL, 2014). A composição do grupo de profissionais varia de acordo com a experiência de EaD, em algumas situações, por exemplo, a função de professor-formador e tutor presencial não existe.

A presença do tutor apresenta um novo profissional da educação. Esses trabalhadores não se enquadram nos marcos legais existentes, já que os contratos de trabalho, quando existem, são vagos, temporários, de tempos parciais e pagos, em alguns casos, na forma de bolsas de trabalho, evidenciando uma prática flexível na contratação da força de trabalho, marcada pela informalização. Contudo, é a presença do tutor que possibilita a massificação do ensino a distância; sem a presença desse trabalhador, não seria possível expandir o ensino superior por meio da EaD.

Para Mill; Fidalgo (2009) o trabalho na EaD pode ser definido como teletrabalho, desde que caracterizado pela flexibilidade espaço-temporal e mediado pelas TDIC. O teletrabalho é uma atividade profissional exercida a distância, em que se recorre às novas tecnologias telemáticas (internet, e-mail, telefone, etc.). Com isso, a docência a distância efetiva-se como teletrabalho e transforma as condições de trabalho no âmbito educacional. Nas palavras desses autores,

O teletrabalhador ressurgiu, revigorado, no bojo dos redimensionados espaços e tempos contemporâneos (ciberespaço), donde se produzem novas formas de organização do capitalismo, responsável pela emergência de modos mais flexíveis de acumulação do capital. É na infraestrutura de produção do ciberespaço que se volta a desenvolver o trabalho a distância. Agora revestido do poder do discurso tecnológico, o teletrabalho encontra espaços e tempos férteis para o seu desenvolvimento. Emerge como símbolo de qualidade de vida individual e social na modernidade. Esse discurso tecnológico é dominante no atual estágio de desenvolvimento do capitalismo e cuida para que as tecnologias materiais ou organizacionais pareçam sedutoras

e cativantes. Isso ocorre também com o teletrabalho pedagógico, em cursos de EaD. (MILL; FIDALGO, 2009, p.221)

Vale ressaltar que o teletrabalho, como qualquer outra forma de organização de trabalho, traz implicações positivas e negativas. Dentre as promessas sedutoras do teletrabalho encontram-se as promessas de emprego autônomo; de aumento de tempo livre; de flexibilização de tempo e espaço; de melhoria na qualidade de vida individual e social; de disponibilidade de tempo para convivência familiar; de ganho de tempo em relação ao deslocamento entre a residência e o lugar de trabalho, etc. Todavia, trata-se de falsas promessas, já que o teletrabalho também traz implicações negativas para o trabalhador, devido às características presentes nesse tipo de trabalho, pois, na maioria dos casos, dispõe de contratos temporários, precários e em tempo parcial, além de caracterizar-se como fonte de renda complementar do trabalhador, o que resulta em sobrecarga de atividades e uso do tempo livre e de descanso como tempo de produção. Há, também, o risco de isolamento social e trabalhista, bem como a confusão entre vida privada e profissional. (MILL; FIDALGO, 2009).

É importante ressaltar que nem todos os trabalhadores da EaD são teletrabalhadores. No trabalho docente na EaD, os tutores virtuais e os professores-formadores realizam suas atividades a distância por meio das TDIC, por isso, podem ser caracterizados como teletrabalhadores.

Diante do exposto, é possível verificar que o processo de trabalho na EaD estabelece novos espaços e tempo para o trabalhador, trazendo implicações para o trabalho docente, com repercussões inevitáveis às condições adequadas de trabalho.

Sendo assim, a configuração do trabalho na EaD tem evidências claras sobre a exploração. O aspecto dramático é que o direito social à educação superior se realiza pela negação do direito social do trabalho.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

No modo de produção capitalista, o processo de trabalho caracteriza-se como um meio de subsistência e a força de trabalho como uma mercadoria, tornando o trabalho um meio e não uma necessidade fundamental de realização humana. Nesse contexto, o conceito de trabalho está permeado por contradições, podendo ser considerado

positivamente e negativamente ao mesmo tempo, já que promove tanto a libertação do ser humano da sua condição animalésca, transformando-o em ser social, quanto promove sua degradação, por meio da alienação.

Com o avanço tecnológico e a reestruturação produtiva, caracterizada pela acumulação flexível, surge uma nova dinâmica organizacional do trabalho, sendo marcada por novas modalidades de precarização, intensificação e exploração do trabalho.

Desse modo, as Tecnologias Digitais de Informação de Comunicação (TDIC) foram introduzidas para alavancar certas ações estatais, principalmente na política educacional, através da EaD, que, em nome do direito social à educação, vem produzindo consequências ainda não percebidas no plano imediato da vida. Com isso, ampliou-se o direito ao acesso à educação superior às custas da exploração de trabalhadores que passam a compor a EaD, especialmente professores e tutores, que, na maioria dos casos, dispõem de contratos temporários, precários e em tempo parcial, ou pagamentos em forma de bolsa, sem nenhum vínculo ou garantia trabalhista.

A afirmação do direito social à educação não pode ser operada na negação do direito social ao trabalho. Por isso, torna-se necessário questionar a validade de um modelo em que os professores e tutores arcam com os custos da expansão do ensino superior, por meio da EaD.

Se é importante considerar que pessoas estão obtendo um título acadêmico, inserindo-se sob novas condições no mercado de trabalho e ampliando seus horizontes de vida, é igualmente importante considerar quais são os custos pessoais da forma com que essa modalidade se desenvolve.

Não se trata de questionar a potencialidade da EaD, mas sim inquirir se as bases sociais e fundamentos políticos, ideológicos e financeiros com as quais essa modalidade se desenvolve na atualidade são adequados quando considera-se a condição do ser humano que trabalha.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. \_\_\_\_\_. Apresentação. In: ANTUNES, R. **A dialética do trabalho: escritos de Marx e Engles**. São Paulo: Expressão Popular, 2004. p. 7-10

\_\_\_\_\_. **Adeus ao trabalho?: ensaios sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo**

do trabalho. 4 ed. São Paulo: Cortez. 1997.

BARRETO, Raquel Goulart. **Tecnologia e educação: trabalho e formação docente.** Educação & Sociedade, Campinas, v. 25, n. 89, set./dez. 2004, p.1181-1201.

BELLONI, Maria Luíza. **Educação a distância.** 6 ed. São Paulo: Autores Associados, 2003.

ENGELS, Friedrich. Sobre o papel do trabalho na transformação do macaco em homem, 1876. In: ANTUNES, R. **A dialética do trabalho: escritos de Marx e Engles.** São Paulo: Expressão Popular, 2004.

FRIGOTTO, Gaudêncio. A polissemia da categoria trabalho e a batalha de ideias nas sociedades de classe. **Revista Brasileira de Educação**, Campinas, v. 14, n. 40, jan./abr. 2009.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna.** 7 ed. Loyola: São Paulo, 1998.

KOSIK, Karel. **Dialética do concreto.** 2 ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1976.

MARX, Karl. Processo de trabalho e processo de valorização, 1983. In: ANTUNES, R. **A dialética do trabalho: escritos de Marx e Engles.** São Paulo: Expressão Popular, 2004.

\_\_\_\_\_. Salário, Preço e Lucro, 1950. In: ANTUNES, R. **A dialética do trabalho: escritos de Marx e Engles.** São Paulo: Expressão Popular, 2004. p.57-100.

MILL, Daniel; FIDALGO, Fernando. O trabalho docente virtual como teletrabalho: sobre tempos, espaços e tecnologias. In: FIDALGO, F.; OLIVEIRA, M. A. M.; FIDALGO, N. L. R. (orgs.). **A intensificação do trabalho docente: tecnologias e produtividade.** São Paulo: Papyrus, 2009. p.197-223.

MILL, Daniel. Sobre o conceito de polidocência ou sobre a natureza do processo de trabalho pedagógica Educação a Distância. In: MILL, D.; RIBEIRO, L. R. de C.; OLIVEIRA, M. R. G. de (orgs.). **Polidocência na educação a distância: múltiplos enfoques.** 2 ed. São Carlos: EdUFSCAR, 2014. p.25-42.

\_\_\_\_\_. **Docência Virtual: uma visão crítica.** São Paulo: Papyrus, 2012.

## **O RECRUTAMENTO INTERNACIONAL DE MÉDICOS CUBANOS PELO PROGRAMA MAIS MÉDICOS**

*Patricia Villen<sup>1</sup>*

Dentro do complexo quadro de diferentes modalidades de manifestação do fenômeno da imigração internacional na contemporaneidade, este estudo focará a face qualificada e/ou especializada do trabalho imigrante no Brasil. Essa categoria não se refere à qualificação-especialização do imigrante, pensado individualmente, mas às portas de entrada institucionalmente legalizadas da imigração por motivo de trabalho e de sua ligação com o funcionamento internacionalizado do mercado de trabalho. Esse perfil de trabalho imigrante é único que consegue entrar pelo ultra-seletivo e burocrático circuito legalizado da imigração por motivo de trabalho.

A perspectiva de investigação científica adotada leva em consideração o “mercado global dos recursos humanos qualificados” (Pizarro, 2005), que abrange o tema mais amplo da relação do sistema de recrutamento internacional com as desigualdades das estruturas de funcionamento dos mercados de trabalho dos países, além de questões relativas à precarização e ao rebaixamento das condições laborais e de direitos do trabalho imigrante (Aragonés e Salgado, 2011; Alarcón, 2000).

Durante a última década no Brasil, houve um aumento de fluxos de entrada com esse perfil (Baeninger, 2010) – mesmo se em proporções bem menores se comparadas com os países ricos. Esse aumento também se verificou na velocidade das entradas e saídas desses fluxos, nas diferentes categorias profissionais, nacionalidades e setores

---

<sup>1</sup> Professora na Universidade Federal de Uberlândia e pesquisadora de Pós-Doutorado no Departamento de Sociologia do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Unicamp. Contato: villenpatricia@gmail.com



econômicos implicados (Villen, 2015). Não obstante, há uma escassez muito acentuada de estudos sobre o tema, em particular se considerada a Sociologia do Trabalho.

No intuito de contribuir para amenizar essas lacunas, o presente artigo visa à integração da frente de pesquisa sobre as dinâmicas dos fluxos migratórios internacionais contemporâneos em sua relação com o trabalho, conseqüentemente o estudo do trabalho imigrante no Brasil, com especial atenção ao sistema de recrutamento internacional de serviços de saúde. Pretende-se contribuir para elucidar problemáticas derivadas das referidas dinâmicas, que são quase sempre desconsideradas no debate sobre o Programa Mais Médicos, a despeito de sua importância para a compreensão de questões de fundo.

Com esse fim, o Programa Mais Médicos será analisado, com especial ênfase no trabalho dos médicos cubanos, a principal nacionalidade recrutada. Em um primeiro momento, apresenta-se uma discussão de fatores socioeconômicos e políticos que ajudam na compreensão da emergência dessa modalidade específica de recrutamento internacional de serviços de saúde no Brasil pelo Programa Mais Médicos. Em um segundo momento, serão expostos os elementos característicos do regime laboral e de visto implicados, bem como uma problematização das marcas da flexibilidade e da temporalidade desse trabalho imigrante com perfil qualificado. Contempla-se, neste estudo, a análise das particularidades e das ambivalências relativas à contratação dos médicos cubanos. Por fim, serão apresentadas as considerações finais.

### *O Programa Mais Médicos*

A migração internacional de profissionais da área da saúde, em particular de médicos e enfermeiras, também está aumentando em escala mundial (OIT, 2014). A intensificação do grau de internacionalização do funcionamento dos mercados de trabalho e a funcionalidade desse trabalho imigrante colaboram para que esse sistema de recrutamento ganhe amplitude em escala mundial, sendo utilizado principalmente nos países centrais (Pizzarro, 2005; Wickramasekara, 2014, Massanet e Andrés, 2013).

O recrutamento de grande magnitude de médicos estrangeiros para o reforço do atendimento à saúde básica em nível nacional, promovido pelo Programa Mais Médicos, representa um caso único na história da imigração do Brasil – embora seja uma prática já



utilizada por outros Estados nacionais. Trata-se de um caso emblemático de mudanças para se analisar o trabalho imigrante no país neste início de século XXI.

A presença de imigrantes nessa área do setor público já era uma realidade, se consideradas as últimas duas décadas, porém muito mais limitada em números. A título de comparação, entre os anos de 1998 e 2000, as autorizações de trabalho para estrangeiros nessa categoria profissional foi de apenas 285 (Baeninger *et al.*, 2001). O Brasil, entretanto, há muito tempo era um destino almejado de médicos, em particular para latino-americanos, por oferecer a proximidade geográfica, salários mais elevados no sistema público e um mercado privado de grandes dimensões. A emigração de médicos para o país – notadamente da Bolívia, Peru e Colômbia – começava com o intercâmbio temporário de estudantes em cursos de especialização e depois se transformava em uma imigração permanente em busca de maiores salários.

Para essa imigração mais antiga, a principal diferença estava na exigência da revalidação do diploma, processo demorado e altamente burocratizado, já que o profissional que não fosse vinculado a programas específicos (de intercâmbios institucionais) deveria ter o registro de seu diploma aprovado pelo Conselho Regional de Medicina (CRM). Sem o visto de permanência, não era possível requerer a revalidação do diploma para poder atuar profissionalmente no país (vale lembrar que o acordo de residência do Mercosul e países associados é de 2009). Todos esses fatores mostram que a reserva de mercado nacional tornava quase inacessível a estrangeiros o exercício dessa profissão no país.

É notório que a implantação deste Programa, em outubro de 2013, gerou um intenso debate nacional, com repercussão imediata na mídia, revelando-se um tema polêmico em diferentes âmbitos, dentre os quais, a discussão do que significa, hoje, ampliar o sistema público de saúde, as disputas político-partidárias, os interesses da categoria médica (que se sentiu ameaçada nos seus salários e postos de trabalho), os diferentes modelos de formação e concepção de medicina implicados na contratação internacional, e, sobretudo, a decisão da importação majoritária desse serviço em Cuba.

Lamentavelmente, longe desse debate ser canalizado para discutir seriamente o problema da saúde pública, portanto também das condições de trabalho dos médicos – brasileiros e não-nacionais –, os argumentos assumiram outros vieses, desde posições políticas conservadoras contrárias à importação de médicos de um país “comunista”, até

opiniões xenófobas e racistas, em particular contra os médicos negros. De fato, diversos fatores contextuais mostram que a discussão suscitada foi (e ainda é) demasiadamente centrada no fato de que a maioria dos médicos importados seja de nacionalidade cubana.

Tal constatação ficou evidente na reação provocada no país pela chegada em massa dos médicos cubanos. Quando esse recrutamento foi anunciado como de proveniência predominantemente periférica, mais especificamente de Cuba (e não dos países europeus que sofrem com a crise), o Programa Mais Médicos passou a ser rechaçado com força e para além das disputas políticas e dos interesses da categoria médica e de suas entidades representativas. Ao invés de bem-vindos, os médicos cubanos – muitos deles negros – foram recebidos com desprezo e desconfiança pela grande mídia, por parte da categoria médica brasileira e da população do país.

A solução importadora foi justificada pelo Estado brasileiro com base no dado real da escassez de médicos no serviço público de saúde destinado a atender populações em situação de vulnerabilidade socioeconômica, residentes nas periferias das capitais, cidades e regiões do país mais pobres e de difícil acesso (como os distritos com população indígena). O procedimento foi efetuado por meio de um edital de concurso público, aberto para brasileiros residentes no país e no exterior, bem como para estrangeiros formados em países nos quais a relação entre o número de médicos para cada 1.000 habitantes fosse de pelo menos 1,8<sup>2</sup>.

Não deixa de ser também verdade que essa solução traz para o Estado brasileiro, do ponto de vista de seus custos, os benefícios de uma contratação flexível, como será aprofundado abaixo, além de representar o único meio imediato para se responder a uma demanda pública explosiva. Conforme ressaltou Braga (2014: 75), a medida de contratação de médicos estrangeiros foi anunciada logo após as manifestações populares que eclodiram em escala nacional em junho de 2013 e foram “catalisadas” por “graves problemas” nos serviços básicos públicos, em particular do transporte, mas também da educação e saúde.

Sem dúvida, esse tema de pesquisa, por envolver a saúde, concerne à sociedade brasileira por inteiro. Ele toca mais diretamente seus estratos mais baixos, principais

---

<sup>2</sup> Essa relação, por sinal, é largamente ultrapassada por Cuba (6,9), que tem índices médicos e um sistema de saúde que são referência mundial. Cabe ressaltar, inclusive, que esse alto índice não permite caracterizar a emigração desses médicos como o fenômeno já citado da “fuga de cérebros”.



representantes da parcela usuária do Sistema Único de Saúde (SUS), mas não deixa de abranger também aqueles intermediários, tendo em vista os altos custos dos convênios de saúde – muitas vezes impeditivos para as famílias – além das reclamações e da insatisfação dos usuários-contratantes que, embora empreguem grande parte da renda para o pagamento das mensalidades desses convênios, se deparam continuamente com a má qualidade dos serviços e do atendimento, a não disponibilidade de determinados exames ou recursos curativos, a demora para agendamento das consultas, bem como com problemas das estruturas hospitalares.

No Brasil, o sucateamento do sistema público de saúde teve também por consequência a quase destruição da visão universal e gratuita da medicina, portanto também de uma cultura que se empenha para manter um sistema de atendimento universal. Essa questão, somada à depreciação dos salários, à deficiência das estruturas de atendimento e à falta de um plano de carreira no SUS, faz com que a maioria dos médicos, com a exceção de poucos que merecem destaque, sejam partidários do favorecimento ao atendimento privado. Daí a polêmica com a contratação de médicos cubanos, que *significa também um choque de visão e de concepção do que é a medicina*. Como é sabido, a medicina cubana é essencialmente pública e ainda conserva seu traço de priorizar a educação preventiva dos pacientes, a partir do atendimento do médico de família, ligado à população do território pela qual se sente extremamente responsável, independentemente de sua renda.

Sem deixar de considerar que a prestação desse serviço médico está sendo fornecida nas periferias das cidades e lugares de difícil acesso, ou seja, implica principalmente o atendimento da população de baixa renda, residente em bairros, em particular das grandes metrópoles, muitas vezes marcados por problemas de violência, infraestrutura e escassez de serviços públicos. Tais localidades, quando marcadas pela violência do tráfico de drogas, por exemplo, podem inclusive implicar alto risco no trabalho.

A questão de fundo envolvida nessas contratações de estrangeiros é de fato estrutural, pois envolve o sistema de recrutamento de serviços de saúde em escala mundial e, particularmente, o sucateamento do sistema de saúde do setor público, que, no Brasil, ganha força a partir dos anos 1990 e caminha lado a lado com o avanço do processo de privatização do setor, pelos convênios de saúde (Lima, 2013; Scheffer, 2013; Martin e



Molinato, 2013; Gomes, 2010; Schraiber, 1993). Todavia, é importante notar que a solução importadora foi, pela primeira vez, utilizada como meio para a expansão da prestação gratuita desse serviço no país, fator que levanta a necessidade de um contraponto científico construído a partir desse ângulo investigativo para estudar o tema.

Além da problemática do avanço da privatização nos serviços públicos (Aciole, 2006), o terreno histórico no qual se insere o trabalho dos médicos cubanos abrange também as dinâmicas de flexibilização do mercado de trabalho e o aumento no seu grau de internacionalização em diferentes dimensões (financeira, produtiva, tecnológica etc), durante as últimas décadas. Sem deixar de pontuar que essa questão atualmente ocupa o centro das discussões da sociologia do trabalho brasileira, que se apoia igualmente em estudos já consolidados sobre o tema da flexibilização no funcionamento do mercado de trabalho, em particular para a precarização das condições de trabalho (e.g.; Krein, 2013; Lima, 2013; Araújo e Oliveira, 2011; Antunes, 2009).

Também considera-se a tendência, presente de forma transversal no funcionamento do mercado de trabalho brasileiro, da terceirização ou subcontratação de serviços. Esse recurso já é largamente utilizado pelo sistema privado de saúde e ganha cada vez mais força também na saúde pública, em particular no atual contexto da recente aprovação da lei referente à ampliação da legitimidade da terceirização para atividades fins (13.429/2017).

### *O sistema de importação temporário e o trabalho médico cubano*

Até o ano de 2014, foram contratados, em *regime temporário* de três anos (renovável uma única vez por igual período) 12.165 médicos estrangeiros para atuar em 2.177 municípios espalhados pelo Brasil. O salário oferecido pela jornada de 40 horas semanais era de R\$10.000,00, mais a ajuda de custo a cargo dos Municípios para despesas de aluguel e alimentação (que podia variar de R\$ 1.500,00 a R\$ 3.000,00) e o pagamento da passagem para o médico e sua família. No total dos contratados, os principais representantes eram cubanos, 11.452 (6.676 mulheres e 4.776 homens), seguidos dos venezuelanos, argentinos, uruguaios e bolivianos. Na contra-tendência do desequilíbrio de gênero típico deste circuito qualificado-especializado, a contratação de mulheres supera a de homens, respectivamente de 6.974 e 5.191.

Conforme é possível notar pela Tabela 1, abaixo, há mais nacionalidades periféricas implicadas, sendo a Espanha e Portugal os principais representantes de países centrais. Em seu conjunto, o programa envolve profissionais de 49 distintas nacionalidades.

Tabela 1: Médicos participantes do programa “Mais Médicos”, por nacionalidade, até dez/2014.

<b>País de origem</b>	<b>Mulheres</b>	<b>Homens</b>	<b>Total</b>
Cuba	6.676	4.776	11.452
Argentina	65	80	145
Bolívia	27	45	72
Espanha	20	34	54
Colômbia	7	11	18
Haiti	6	15	21
Honduras	9	6	15
Itália	3	10	13
México	7	17	24
Portugal	10	14	24
Rep. Dominicana	10	16	26
Paraguai	4	3	7
Uruguai	30	36	66
Venezuela	74	77	151
Peru	7	9	16
El Salvador	4	5	9
Alemanha	1	4	5
<b>Total</b>	<b>6.974</b>	<b>5.191</b>	<b>12.165</b>

Fonte: Elaboração própria, com dados obtidos junto ao Ministério da Saúde.

Obs: Foram colocadas na tabela apenas as nacionalidades mais representativas, por isso o “Total” não representa a soma das nacionalidades expressas.

Um aspecto que não pode passar despercebido para a análise do trabalho dos médicos dentro desse sistema de importação refere-se à *flexibilidade da contratação*, na forma de *bolsa-formação*, que deixa explícito o afastamento de “relações empregatícias de qualquer natureza”. Por esse motivo, essas contratações não estão incluídas nas autorizações de trabalho concedidas a estrangeiros pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Essa forma de contratação desvincula o Estado brasileiro de todos os encargos de *proteção social do trabalho*, ou seja, no fundo, a solução importadora é a mais



vantajosa economicamente, porque além de ter a pronta entrega de médicos já formados, também reduz *custos desembolsados para a prestação desse serviço*<sup>3</sup>.

Outro aspecto bastante problemático refere-se ao próprio *regime de contratação temporária* adotado pelo Programa. Há muitas implicações dessa provisoriedade e da contratação temporária para o/a imigrante, tanto de ordem objetiva quanto subjetiva, particularmente se levada em consideração a dependência do vínculo laboral para renovar o visto. Além disso, a solução importadora dentro do regime temporário flexível está sujeita à discricionariedade do Estado brasileiro, como empregador, na decisão sobre a necessidade e a conveniência da manutenção desses médicos no país dentro do serviço público de saúde. Desse modo, a continuidade das contratações depende das prioridades do governo que detém o mandato de poder. Quem potencialmente pode pagar o preço desse sistema são os próprios médicos estrangeiros, que não têm segurança sobre a renovação de seu contrato e, em função disso, podem ter que deixar o país. A população usuária, igualmente, não tem garantia da continuidade da prestação desses serviços.

Como se trata de um caso recente, ainda são incipientes as pesquisas sobre o tema, não sendo possível prever quantos desses médicos permanecerão no Brasil após os três anos de contrato (renovável por igual período, uma única vez)<sup>4</sup>. Mas, é claro que esses médicos enfrentam um ambiente institucional hostil na atualidade do contexto político brasileiro<sup>5</sup>, o que também pode provocar a permanência no país de forma indocumentada, portanto desprotegida juridicamente e mais exposta à exploração no trabalho e abusos na vida social (Villen, 2016).

Além disso, como a grande maioria dessas contratações é de médicos cubanos, entende-se necessário fazer outras pontuações analíticas, no sentido de alertar sobre a necessidade de algumas ponderações, ligadas ao funcionamento do sistema de saúde familiar em Cuba, à derivada cultura específica da medicina nesse país e à concepção da

---

<sup>3</sup> O contrato inclui, no entanto, a jornada de oito horas diárias, o direito de trinta dias de férias e do afastamento remunerado em caso de doenças. Porém, não está incluído o décimo terceiro salário e o fundo de garantia.

<sup>4</sup> Isso quer dizer que, no total, o médico pode permanecer no máximo seis anos no Brasil. Caso opte por permanecer, terá que conseguir tanto o visto permanente quanto a revalidação do diploma.

<sup>5</sup> Já foram anunciadas várias ameaças de “não renovação” ou “interrupção” (até o momento não efetivadas) dos contratos com os médicos cubanos, como parte do “pacote de ajuste fiscal”. Sabe-se, no entanto, que a questão, além de econômica, é política, pois relaciona-se com o contexto interno (de oposição a medidas implantadas pelo governo anterior do Partido dos Trabalhadores) e também das relações com Cuba, por ser um país “comunista”.



exportação de médicos dentro da visão particular de uma missão humanitária internacional.

O recurso de formação e exportação massiva de médicos coloca-se como um instrumento do Estado cubano que envolve contradições. Por um lado, pode ser interpretado como uma política pública que, na contracorrente dos países periféricos, oferece o acesso, de forma universal à sua população, do sistema de saúde público, com excelência reconhecida mundialmente e com alcances também de uma missão internacional. Por outro lado, esse sistema também é utilizado como mecanismo de arrecadação de divisas baseado na mobilidade temporária de parte dos médicos nacionais.

Na sociedade cubana, vige a cultura de uma medicina orgânica à comunidade, ou seja, que prescinde de uma hierarquia dos médicos com relação à população atendida – como de fato ocorre no Brasil – com pressupostos também internacionalistas de ajuda à população carente de outros países. Ademais, é preciso também considerar que a exportação de médicos pelo governo cubano não integra o fenômeno chamado de “fuga de cérebros” (Portes, 2008), pois é decorrência de uma política pública de formação dessa categoria ocupacional que, apesar dos recursos econômicos escassos do país, ganhou excelência e uma dimensão maior do que necessitava para atender a própria população.

As *ambivalências* implicadas nessa relação de assalariamento envolvendo os médicos cubanos tornam necessárias pesquisas investigativas dessas especificidades, no sentido de se perguntar até que ponto relativizam os fatores problemáticos do trabalho do imigrante envolvidos em um sistema de importação temporário de força de trabalho mundialmente utilizado, neste caso via Estados. Esses médicos retêm de 15 a 20% do salário – sendo o restante destinado ao Estado cubano – e mesmo que essa quantia possa significar algo na sociedade cubana, no Brasil implica problemas de estruturação, em função dos altos custos de vida, principalmente nas cidades grandes.

Ponderar essas questões não significa, entretanto, assumir o discurso da grande mídia e de posições políticas conservadoras que não economizaram esforços para construção de uma imagem de “miserabilismo” desses médicos cubanos.

*Considerações finais*



Procurou-se oferecer elementos preliminares de discussão, que visam contribuir para o registro e a análise do trabalho dos médicos recrutados pelo Programa Mais Médicos no Brasil, notadamente dos cubanos, a principal nacionalidade recrutada.

Além de frisar a riqueza do trabalho que esses médicos desenvolvem com a população brasileira mais carente, também foram levantados fatores problemáticos envolvidos nesse sistema de recrutamento internacional de amplitude global, que o olhar mais crítico da Sociologia do Trabalho não pode deixar de considerar.

A análise mais aprofundada desse sistema de recrutamento internacional é emblemática para compreensão das mudanças relacionadas com o trabalho imigrante no Brasil do início do século XXI. Nesse sentido, os condicionamentos estruturais do funcionamento do mercado de trabalho, particularmente a flexibilidade imperante, devem ser analisados em conjunto com o entendimento das especificidades do trabalho imigrante presentes no Programa Mais Médicos.

### *Bibliografia*

- ARAGONÉS, A. M.; SALGADO, U. Mercados de trabajo en la economía del conocimiento y el fenómeno migratorio: el caso de Estados Unidos (1990-2006). In: ARAGONÉS, A. (Org.). *Mercados de Trabajo y Migración Internacional*. Cidade do México: UNAM, Instituto de Investigaciones Económicas, 2011.
- ALARCÓN, R. Skilled Immigrants and cerebreros: foreign-born engineers and scientists in the high-technology industry of Silicon Valley. In: FONER, N. (Org.). *Immigration research for a new century: multidisciplinary perspectives*. New York: Russell Sage Foundation, 2000.
- ANTUNES, R. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2009.
- ARAÚJO, A. M. C; OLIVEIRA, R. V. (Org.) *Formas de trabalho no capitalismo atual: condição precária e possibilidades de reinvenção*. São Paulo: AnnaBlume, 2011.
- BAENINGER, R. Estrangeiros autorizados a trabalhar no Brasil. In: CENTRO DE GESTÃO E ESTUDOS ESTRATÉGICOS, *Doutores 2010: Estudos da demografia da base técnico-científica brasileira*. Brasília: CGEE, 2010.
- BAENINGER, R.; LEONCY, C. Perfil dos estrangeiros no Brasil segundo autorizações de trabalho (Ministério do Trabalho e Emprego) e registros de entradas e saídas da Polícia Federal (Ministério da Justiça). In: COMISSÃO NACIONAL DE POPULAÇÃO E DESENVOLVIMENTO. *Migrações Internacionais: contribuições para políticas*, Brasília, CNPD, 2001.
- BRAGA, R. As jornadas de junho no Brasil: crônica de um mês inesquecível. In: SAMPAIO JR., P. (Org.). *Jornadas de Junho: a revolta popular em debate*. São Paulo: ICP, 2014.



- GOMES, R. Trabalho médico e alienação: as transformações das práticas médicas e suas implicações para os processos de humanização/desumanização do trabalho em saúde. Universidade de São Paulo (Medicina), São Paulo, 2010.
- KREIN, J. *As relações de trabalho na era do neoliberalismo no Brasil*. São Paulo: LTR, 2013.
- LIMA, A. R. C. Mobilidade do trabalho e disponibilidade de médicos no Brasil. Universidade de São Paulo (Faculdade de Saúde Pública), São Paulo, 2013.
- LIMA, J. (Org.). *Outras sociologias do trabalho: flexibilidade, emoções, mobilidade*. EDUFSCAR: São Carlos, 2013.
- MARTINS, M. I.; MOLINATO, A. Reestruturação produtiva e seu impacto nas relações de trabalho nos serviços públicos de saúde no Brasil. *Ciências&Saúde Coletiva*, 18(6), 2013, 1667-1676.
- MASSANET, E.; ANDRÉS, F. Médicos latinoamericanos en Cataluna: procesos de integración y desarrollo profesional, *Revista Interdisciplinar de Mobilidade Humana – RMHU*, n. 41, 2013, pp. 225-240.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, *Employer's viewpoint on migration, retention and return of health-care workers: An Indian perspective*. EU-ILO: New Delhi, Working Paper Series, 2014.
- PIZZARRO, J. M. *Globalizados, pero restringidos: una visión latino-americana del mercado mundial de recursos humanos calificados*. CELADE: Santiago, 2005.
- PORTES, A. Determinants of Brain Drain. *International Migration review*, 10, 2008, p. 489-508.
- ROSEN, G. História da Saúde Pública em São Paulo. São Paulo: UNESP/Abrasco, 1994.
- SCHEFFER, M. (Org.). *Demografia médica no Brasil: dados gerais e descrições de desigualdades*. São Paulo: CFM/CREMESP, vol. 2, 2013.
- SCHRAIBER, L. B. O médico e seu trabalho: limites da liberdade. São Paulo: Huatec, 1993.
- VILLEN, P. O trabalho forçadamente indocumentado e institucionalmente silenciado: a imigração dos 'periféricos emergenciais' para o Brasil. *Revista da ABET*, v. 14, p. 186-198, 2016.
- \_\_\_\_\_. Imigração na modernização dependente: “braços civilizatórios” e a atual configuração polarizada, Tese de Doutorado, Universidade Estadual de Campinas, 2015.
- WICKRAMASEKARA, P. *Assessment of the impact of migration of health professionals on the labour market and health sector performance in destination countries*, International Labour Organization: Geneva, 2014.

## **Reconfigurações do trabalho na produção fabril de confecções no Agreste de Pernambuco**

Cláudia Freire

Universidade Federal de Pernambuco  
[cfclaudiafreire@gmail.com](mailto:cfclaudiafreire@gmail.com)

### **Introdução**

O tema desta abordagem refere-se à organização do trabalho na produção fabril de confecções no Agreste de Pernambuco, não devendo ser confundida com a produção informal e doméstica de confecções denominada Sulanca. Trata-se de ressaltar as configurações do trabalho em fábricas formais de confecção, nos aspectos histórico, físico e relacional.

O formato da produção fabril de confecções e suas configurações do trabalho<sup>1</sup> são reveladas a partir de depoimentos de empresários, evidenciando a organização atual do trabalho nas fábricas, pois representam a modernização produtiva no local. Porém, tal modernidade é questionada através de um problema que permanece ao longo do tempo: a escassez e a precariedade da mão de obra disponível.

Os empresários são identificados por números de 1 a 6, onde o empresário 1 é da cidade de Santa Cruz do Capibaribe, os empresários 2, 3 e 6 de Caruaru e os empresários 4 e 5 de Toritama. Eles foram selecionados a partir de uma pesquisa qualitativa com 11 empresários, entrevistados entre 2014 e 2015, concluída em 2016. Foram os escolhidos para esta abordagem por apresentar o maior quantitativo de empregados em suas fábricas dentre os pesquisados, representando a realidade local, assim distribuídos: empresário 1 e a empresária 2: 90 funcionários cada um; empresária 3: 250 funcionários; empresário 4:

---

<sup>1</sup> Considerando configurações do trabalho como morfologia do trabalho ou condições de trabalho (SEIXAS, 2012).

60 funcionários; empresário 5: 70 funcionários; empresário 6: 50 funcionários. Lembrando que no Polo de Confeccões predominam micro e pequenas empresas.

O objetivo é refletir sobre a organização do trabalho no ambiente fabril, buscando entender a modernidade ostentada face à precariedade da mão de obra empregada na produção. A reflexão se apoia em autores que retratam o desenvolvimento do Nordeste e de Pernambuco, bem como, a incidência do contexto sobre os locais de trabalho e suas relações hierárquicas.

### **A expansão da produção de confeccões: o aspecto histórico**

A produção de confeccões no Agreste de Pernambuco existe há quase 7 décadas, seu início se deu entre o final dos anos 40 para início da década de 1950 (SILVA, 2009; BURNETT, 2014). Esta modalidade produtiva nasceu em um contexto de subdesenvolvimento que não foi exclusividade de Pernambuco, deu-se em toda região Nordeste, em função do desenvolvimento centrado no Sudeste. O desenvolvimento centralizado, segundo Moraes (2003), originou uma disparidade regional entre as duas regiões: O Sudeste tornado próspero pela economia cafeeira e pela expansão industrial em São Paulo, símbolo da modernidade, e o Nordeste, preso aos resquícios da produção agrário-exportadora, da lógica do poder patriarcal, subdesenvolvido, representando o tradicional e o arcaico.

Ocorre que tal disparidade não se deveu ao sucesso de uma região e à incapacidade da outra, na verdade, constituía os dois lados do processo de concentração produtiva e de acumulação de capital numa só região, levando as demais ao subdesenvolvimento (OLIVEIRA, 1987). Decorre desse processo, o subdesenvolvimento na região Nordeste, principalmente, no interior que sofreu uma forte entropia social e econômica, levando os trabalhadores a ter sua capacidade produtiva inviabilizada. Porém, estes agentes sociais não ficaram submissos a tal quadro, desenvolveram formas de sobrevivência, dentre as quais se destaca a produção de confeccões no Agreste de Pernambuco.

A produção de confeccões em Pernambuco estruturou-se como atividade de complemento de renda nos sítios (LIRA, 2011). Seu objetivo inicial era abastecer a demanda local por roupas e artigos domésticos como colchas e tapetes, feitos a partir de rejeitos da indústria têxtil de Recife e de São Paulo (GOMES, 2002). Mas, à medida que a produção caseira de confeccões se tornou uma variante no comércio das feiras locais, começou a ser produzida em maiores quantidades e destinadas à venda. Foi no intuito de

“fazer feira”, ou seja, vender na feira que a produção de confecções se expandiu, agregando diversas famílias na atividade e dando um novo rumo à economia local, até então dominada pela produção agropastoril (SÁ, 2011).

A produção e o comércio de confecções tiveram sua expansão entre as décadas de 1960-1970, fase conhecida como “empreender a Sulanca” (LIMA, 2011), na qual as condições de produção e as configurações do trabalho eram precárias, à base do improvisado e da informalidade, com tecnologia rudimentar, envolvendo familiares e amigos numa grande rede de relacionamentos e negócios, voltada ao comércio de feira e destinada a uma clientela de baixa renda. A maior parte dos moradores das três principais cidades – Caruaru, Santa Cruz do Capibaribe e Toritama – se envolveram nesta atividade e não apenas melhoraram sua condição financeira fazendo e vendendo confecções, como vieram provar o improvável: desenvolvimento industrial e comercial, de projeção nacional, construído por pessoas em situação de abandono e pobreza, tendo no trabalho seu principal instrumento.

De meados dos anos 1980 até os anos 2000, o antigo território da Sulanca foi se diversificando, deixou de produzir apenas para as feiras e adquiriu características modernas, tais como: aumento do número de fábricas formalizadas, presença de representações comerciais e atacadistas, aumento das lojas de tecidos, de aviamentos, de fornecedores de máquinas e equipamentos, ampliação de serviços financeiros, da logística de distribuição, de lavanderias e a construção de três grandes centros comerciais. Essa modernização elevou o local à condição de polo produtivo e, por isso, nos anos 2000 recebeu a alcunha de Polo de Confecções do Agreste de Pernambuco (VÉRAS DE OLIVEIRA, 2013).

O Polo é caracterizado como um território produtivo que chama atenção por sua expressividade econômica e movimentação financeira, agrega mais de 20 cidades em sua composição e, desde 2012, envolve cerca de 100 mil pessoas na produção de confecções, distribuídas em empregos formais e informais (SEBRAE, 2013). Em 2002, Caruaru possuía 109 empresas, Santa Cruz do Capibaribe possuía 93 e Toritama possuía 35 (FADE/UFPE, 2003, p.30). Em 2012, Caruaru passou a ter 1.313, Santa Cruz do Capibaribe passou a 5.722 e Toritama passou a 962 (SEBRAE, 2013, p.32). A cidade tornou-se o principal local de produção, neste espaço, se concentra o maior número de empresas, no espaço rural predominam as facções.

A partir do crescimento de empresas formais houve uma reconfiguração da organização do trabalho no espaço fabril, verificada pela estrutura física atual das fábricas, pela modernização tecnológica, utilização de mão de obra formal, grande quantidade de peças produzidas, adoção de racionalidade na gestão do trabalho e novas modalidades de comércio, conforme a estrutura de cada empresa.

### **A estrutura fabril moderna: o aspecto físico**

A maior parte das empresas formais são microempresas ou de pequeno porte<sup>2</sup>, as de médio e grande porte ainda são minoria, porém, o modelo da produção industrial adotado por elas é copiado pelas menores, representando o esforço de tornar a produção e a gestão modernas e racionais. Ainda que as empresas formais permaneçam em número inferior às unidades produtivas informais, “dão o tom da forma de produzir e de trabalhar nas cidades”, continuam gerando empregos e dinamizando o comércio (SEBRAE, 2013).

Abaixo estão dispostas a caracterização da modernidade fabril do Polo, a partir do depoimento dos empresários.

#### **Empresário 1:**

*Eu trabalhava no centro, vai fazer uns quatro ano e pouco que a gente tá aqui, comprei isso aqui. Banheiros bons e limpos, água mineral geladinha, um ambiente que é bem ventilado aí como vocês vão ver, tem duas pessoas trabalhando na limpeza direto. A gente serve um almoço lá em cima, tem refeitório. [...] Essa é uma máquina multifuncional, é coreana, essa daqui eu comprei com meu próprio capital, hoje máquina no Brasil não é mais pobrema. Hoje eu produzo setenta mil peças aqui e a especialidade é camisa. A gente visa atacadista. Tenho minha loja e tem muito cliente que é lojista. [E quantos funcionários você tem aqui?] Próximo de noventa.*

#### **Empresária 2:**

*Hoje nós trabalhamos com jeans, só que antes trabalhava com surfwear. [...] Mas aí, a gente começou a visionar que a feira era muito instável, então, nós começamos a procurar outros mecanismos para poder ter uma estabilidade. Hoje na empresa, 100% é representação. Trabalhamos com dois estados diferentes, nesses estados nós temos representantes, mais Sudeste, representa 60% da nossa venda. E nós vendemos 100% com nota fiscal. Fez qualquer pedido ele sai com a nota fiscal no valor de venda. Hoje eu tenho na faixa de 90 a 100 funcionários, aqui dentro da empresa. Eu não trabalho*

---

<sup>2</sup> O porte da empresa corresponde ao critério adotado pelo SEBRAE para caracterizar o porte de empresas industriais a partir do número de empregados. Disponível em: [www.sebrae-sc.com.br](http://www.sebrae-sc.com.br).

*com terceirizados. Eu tenho uma lavanderia que é propriedade nossa também, funcionários também todos registrados, todos de acordo com a lei.*

**Empresária 3:**

*Eu tenho aqui, entre as duas empresas que eu tenho, uns duzentos e quarenta e sete, duzentos e cinquenta, por aí. Todos registrados. Eu tenho essa empresa aqui e tenho outra empresa. Porque eu não tenho espaço para os dois, entendeu? Aqui não dá, eu tô tentando ir pro Distrito, tô tentando um terreno lá, pra que eu possa juntar as duas. [...] Aí, entrei na Rodada de Negócios de Caruaru, que é muito importante pra nossa região. Você vai à procura do comprador, o comprador também tá à procura sua. Então, une os dois. Foi a vigésima agora, eu já tô na oitava. Eu consigo vender mais pra São Paulo, 60% da produção é pra lá. [E a sua produção dá conta de tudo, inclusive o bordado, os acessórios, ou você tem serviços terceirizados?] Não, faço tudo. Eu estampo, eu bordo, eu boto brilho. [Tem processo de criação também?] Tenho. [Você tem estilistas contratados? Modelagem?] Também. Agora, assim, cada um tem seu gerente de produção. A estamparia tem o dele, o bordado tem, a costura tem.*

**Empresário 4:**

*A princípio a lavanderia era pra atender apenas a nossa peça, depois a gente viu que havia espaço pra atender a terceiros, e aí a gente ampliou o mercado pra atender outras empresas. Hoje a gente deve tá aí orbitando em torno de 60 funcionários. [...] Nós temos gerente comercial e gerente industrial e também de recursos humanos, eles tomam conta da empresa e prestam os relatórios pra mim, eu fico dois dias na semana analisando esses relatórios e a gente traça os caminhos pra gente ampliar, reduzir, investir...*

**Empresário 5:**

*[A sua fábrica também é de jeans?] Isso. [Na sua fábrica são quantos funcionários?] Olhe, eu acredito que hoje, por volta de 30, 27. Olhe, caiu muito a produção. Eu vou te dizer que hoje tá em média de 6 a 7 mil peças. [E aqui na lavanderia?] 70 e 80 mil peças por mês. Eu vou dizer que comecei com lavanderia com intenção de lavar só minhas peças e hoje eu lavo, sei lá, 6, 10 pessoas. Veja, nós também temos uma lojinha, no Parque das Feiras.*

**Empresário 6:**

*A empresa chegou a ter 110 funcionários, e hoje deve ter algo em torno de 50. [...] A gente sabia que não era salutar pra empresa essa dependência da feira, então, nós tentamos a todo custo, ir mudando esse modelo de negócio. Começamos com alguns pontos de varejo, em shoppings e em lojas de bairro e depois partimos pro modelo de representação comercial, mas hoje, a maior parte da empresa ela tá trabalhando pra redes de magazine.*

A partir dos depoimentos é possível ver o quanto a produção fabril no seu aspecto físico se diferencia da produção estilo Sulanca, por adotar medidas de racionalidade e profissionalismo, substituindo elementos da gestão com base nas

tradições locais, no improviso e na informalidade. Considera-se a gestão racional como aquela remetida ao processo de burocratização instituído numa organização formal, referente à formalização da contratação e das relações de trabalho, separação entre domicílio e local de trabalho, instituição de uma hierarquia demarcando a distribuição de poder e a verticalização das funções, trabalho especializado, diminuição da improvisação e criação de normas escritas que regem procedimentos e rotinas (DIAS, 2001).

Assim, é possível destacar as características que representam a modernização instituída nas fábricas: ampliação do espaço físico produtivo; produção de peças em grandes quantidades; troca do comércio de feira por vendas para magazines, representações comerciais, lojistas, lojas em grandes centros comerciais e rodadas de negócios; exportação para outros estados do país; adoção de medidas burocráticas como emissão de nota fiscal, contratação regulamentada de funcionários, criação de bancos de dados de clientes, uso de relatórios gerenciais e departamentalização dos setores da produção; ampliação das vendas para varejo e atacado; melhoria do processo produtivo com a aquisição de tecnologia moderna.

Contudo, a realidade da produção fabril de confecções no Polo não se atém apenas à sua modernização física, apesar de ser motivo de orgulho para os empresários, convive com um problema histórico na região: escassez e precariedade da mão de obra disponível. O aspecto relacional, representado pela organização do trabalho nas fábricas, no sentido de mostrar a relação do empresário com a mão de obra local, contradiz a modernidade ostentada.

### **A organização do trabalho fabril: o aspecto relacional**

Empresário 1:

*Veja só, o pessoal chega aqui cheio de mal costume: é porque eles não querem obedecer às regras da empresa, difícil de cumprir horário, falta muito sem poder, existe muito isso aqui. O pessoal não gosta de trabalhar, tem uns que gosta e veste a camisa, porque aqui vai ter ordem. Eu tenho que me preocupar com esse ambiente aqui pra tudo, porque nós passa nove horas por dia aqui dentro né, nove horas. O que atrapalha é isso aqui: você trabalha seis meses pra adquirir direito ao seguro e você, depois, tem que demitir porque a pessoa não quer mais trabalhar, aí vão pra casa, passa esse tempo em casa, depois, quando acaba vão atrás de outro serviço.*

Empresária 2:

*Diariamente nós temos problemas, elas brigam entre elas, os rapazes brigam. E tem aquela conversa, tem os grupinhos que se juntam, como se fosse uma escola. Isso aí não*

*deixa de acontecer, vai ter as divergências, mas que a gente tem que sanar e quando isso começa a comprometer o ambiente de trabalho a gente toma decisões mais rudes, tirar o funcionário de setor, quando não, a gente realmente tem que optar pela demissão. [...] Hoje em dia tá muito difícil a mão de obra qualificada, tem muita gente desempregada e não quer trabalho, ela só quer o emprego. Eu não tenho problema só na parte de costura, eu tenho problema na parte do tirador de pelo, da parte da minha atendente de telefone, da parte da minha cobrança, em todos os setores.*

#### Empresária 3:

*O pessoal, ele vem e ele tem todos os problemas, é muita rivalidade, é muita questão, besteirinha, é difícil. A gente fez com o Sesi várias palestras com eles, que eles têm que usar o aparelho de proteção auditivo, que tem que fazer um monte de coisa e eles não querem. [Você tem algum critério pra contratar?] Infelizmente não. Pra costura, chegou com currículo, sabe costurar e que tá com disponibilidade, fica. Até hoje, a costura ela é uma fábrica em Caruaru, eu acho que ela não tem muitas regras não. É porque você quer trabalhar e você sabe costurar, porque no mercado não tem. Se eu disser que hoje tem vinte vagas pra costureira pode ser por causa da crise e aí é o momento que tá difícil. Mas é muito raro ter costureiras que são profissionais desempregadas.*

#### Empresário 4

*A gente tem um trabalho diferenciado em relação à questão da mão de obra, que aí sempre nos coloca em dificuldade. Eu não pego analfabetos né, isso é um critério. Mas, é aquela história, como você não tem muito o que escolher, aí trabalha. O que eu tenho feito pra amenizar essa minha dificuldade é pegar funcionários em outras cidades, aí nós temos um carro, a gente vai buscar funcionários em outras cidades. Até 40km de distância. [Então, a disputa não é o trabalhador procurando vaga, mas o empresário procurando trabalhador?] É, exatamente. Olha a rotatividade aqui só existe porque os empresários alimentam ela, certo. Se nós tivéssemos aqui uma padronização da remuneração, através do sindicato, cujos valores já estão estabelecidos, pra cortador, pra plotador, pra lavador, não teria rotatividade, as pessoas fariam a rotatividade não pelo salário, faria mais pela qualidade do trabalho.*

#### Empresário 5

*O que pesa muito contra a nossa região hoje é a educação dos trabalhadores: no sábado, nós trabalhamos de oito da manhã e vamos até treze horas. Eu digo treze horas, mas nunca vai até as treze porque quando é onze e vinte os meninos já tão parando as máquinas. Então, o pessoal do salão vai embora e fica o pessoal da passadoria. “Ah, tem que mandar o almoço”, eu mando o almoço. Aí, se é de terminar meio dia e meio, ou até uma da tarde, às vezes eles vão pra quatorze ou até três horas da tarde. Muitos deles, traz uma latinha de pinga escondido, pra em determinada hora tomar uma bicada. Só que se ficasse só numa bicada, mas nunca fica numa lata. Vai duas, três, quatro e se eu for punir, eu fico sem eles.*

#### Empresário 6

*Existe de fato uma dificuldade de mão de obra aqui na região. Então, a gente sempre incentiva essa questão de a pessoa saber, de conhecer todo o processo de produção, ter mais de uma habilidade em máquinas diferentes, pra poder até suprir uma eventual falta*

*de um operador ali, que faltou, que pediu demissão. Um problema que nós temos sério aqui na região é o seguinte: apesar de ter muita gente trabalhando, tem muita gente, inclusive, que produz bem, trabalha bem, mas a pessoa não tem método de trabalho. Elas vieram de pequenos fabricos, onde a pessoa se levanta, vai pra lá, roda pra cá e tal. Quando você começa a botar um estudo de tempos e métodos e mostra pra ela “Oh, você tem que pôr a mercadoria em tal lugar, à sua esquerda, passa aqui na máquina, põe à sua direita para poder facilitar”. Quer dizer, às vezes, ela não consegue perceber qual é o benefício daquilo ali, começa a colocar diferente e tal. E aí, é preciso meio que catequizar essas pessoas pra esse processo.*

A relação dos empresários com a mão de obra local é permeada de dificuldades, podendo três delas ser destacadas como mais expressivas.

A primeira é representada pela relação entre elementos tradicionais e modernos que se misturam no ambiente produtivo. Os ambientes produtivos tanto no aspecto físico quanto nos elementos de gestão apresentam traços de modernidade: as máquinas sofisticadas, os ambientes limpos, iluminados, setorizados, as contratações formalizadas e parcerias com órgãos de apoio à indústria. Mas, esbarram no que há de mais arcaico na produção: a impossibilidade do desenvolvimento das forças produtivas, seja pela falta de educação básica, considerando os problemas de mau comportamento citados, seja a falta de qualificação profissional que não os permite compreender o processo produtivo, necessitando ser *catequizados*. O empresário 6 alerta para o fundamento da situação: são trabalhadores que, em geral, vem da produção informal, trazendo vícios. E não apenas isso, a precariedade do local se estende à vida social como um todo, daí a afirmação da empresária 3 quando diz que os funcionários têm *todos os problemas*, similar ao empresário 5 que aponta o baixo nível de educação dos funcionários. Tudo isso, é reflexo do subdesenvolvimento em que estão mergulhados, apesar das cifras econômicas que o Polo produz, pois ali a educação para população pobre é quase inexistente, importando tão somente sua capacidade produtiva.

Dessa relação, decorre a segunda dificuldade que diz respeito à forma do empresário ver o trabalhador: ao mesmo tempo ele aparece como um recurso e um problema. É um recurso indispensável, sem ele não há como a produção existir, corroborando um dilema clássico nas abordagens sobre trabalho, não se produz sem o trabalho vivo, daí a expressão do empresário 5 que diz *se eu for punir, eu fico sem eles*. Contudo, esse mesmo recurso que propicia a produção de riqueza é o mesmo que ocasiona a maior parte dos problemas no ambiente produtivo. São brigas, indisciplina, incapacidade de adaptação à gestão racional, impedindo o bom funcionamento de diversos setores, não apenas na costura. Não é difícil perceber que se trata de uma

precariedade generalizada da mão de obra, por isso a queixa da empresária 2 que diz ter problemas *em todos os setores*. Porém, mediante tal situação histórica, não há um questionamento das condições locais ou mesmo uma ação para revertê-la, o que há são queixas, depreciações do trabalhador como se a culpa fosse tão somente dele, tornando-o um entrave para a otimização da produção fabril.

A falta de uma visão coletiva e social do problema leva à terceira dificuldade: o trabalhador mal-educado e mal qualificado não parece ser um problema do empresário, mas um problema da sociedade que ele é obrigado a suportar em sua fábrica. Ocorre que no Polo, mesmo com a presença recente de órgãos de apoio à indústria, universidades e cursos de qualificação, isso não foi suficiente para sanar o problema, frente a um longo contexto histórico de subdesenvolvimento, em que não houve e ainda não há uma intervenção expressiva do Estado. O empresariado local não pode se furtar à responsabilidade de qualificar a mão de obra que ele utiliza, se não há outra opção significativa no momento. Reclamar é compreensível, mas não é viável.

### **Em suma...**

A regulação da produção de confecções no Agreste de Pernambuco, historicamente, tem sido pela mão do mercado e é essa mão que precisa se unir para criar uma solução, tendo em vista a sustentabilidade do Polo. O Estado não teve e ainda não tem uma interferência significativa sobre o problema. E não se pode esquecer que foram esses trabalhadores que fizeram a riqueza local acontecer, ainda que não usufruam dela, nem mesmo usufruem da possibilidade de ter educação básica.

Não adianta ir buscar trabalhador em outras cidades, pois é provável que os problemas continuem os mesmos, considerando que esse problema pertence ao interior do Nordeste como um todo, não apenas ao estado de Pernambuco.

E, por fim, não qualificar a mão de obra é uma forma de desqualificar a produção. Não adianta investir somente na parte física, pois não é trabalho vivo, é recurso. Pessoas devem ser consideradas e tratadas como pessoas. Arcaico é pensar em pessoas na condição de servidão, como recursos para produzir riqueza que somente poucos irão usufruir. Enquanto essa for a mentalidade do mundo empresarial seja em Pernambuco ou qualquer outro lugar do Brasil permaneceremos mergulhados no subdesenvolvimento, fazendo do deleite de alguns o objetivo de todos.

## Referências

- BURNETT, Annahid. As raízes rurais da Feira da Sulanca no agreste pernambucano. **Revista Extensão Rural**, DEAER/UFPE, Santa Maria, v.21, n.4, out./dez. 2014.
- DIAS, Reinaldo. **Sociologia e Administração**. 2.ed. Campinas: Alínea, 2001.
- FUNDAÇÃO DE APOIO AO DESENVOLVIMENTO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO – FADE/UFPE. **Estudo de caracterização econômica do Polo de Confeções do Agreste Pernambucano**: relatório final apresentado ao SEBRAE/PE. Recife: Editora da UFPE, maio/2003.
- GOMES, Sueli de Castro. **Do comércio de retalhos à feira da Sulanca**: uma inserção de migrantes em São Paulo. Dissertação (Mestrado em Geografia, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo). São Paulo, 2002.
- LIMA, Alexandre Santos. **“Empreendendo” a Sulanca**: o SEBRAE e o Polo de Confeções do Agreste de Pernambuco. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais, Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da UFCG). Campina Grande, 2011.
- LIRA, Sônia Maria de. **Muito além das feiras da Sulanca**: a produção de confeções no Agreste/PE. Recife: Editora Universitária UFPE, 2011.
- MORAES, José Geraldo Vinci. Ambiguidades da modernização urbano-industrial no Brasil republicano: fins do século XIX – início do século XX. In: REGO, José Marcio; MARQUES, Rosa Maria (orgs.). **Formação econômica do Brasil**. São Paulo: Saraiva, 2003.
- OLIVEIRA, Francisco de. **A economia brasileira**: crítica à razão dualista. 5.ed. Petrópolis: Vozes, 1987.
- SÁ, Marcio Gomes de. **Feirantes**: quem são e como administram seus negócios. Recife: Editora Universitária da UFPE, 2011.
- SERVIÇO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS DO ESTADO DE PERNAMBUCO – SEBRAE/PERNAMBUCO. **Estudo econômico do arranjo produtivo local de confeções do agreste pernambucano, 2012**. Recife: SEBRAE, maio/2013.
- SEIXAS, Selma. As configurações do trabalho na contemporaneidade. Disponível em: <http://mercatus.escolademarketing.com.br/index.php/revista/article/download/22/16>. Acesso em: 16/03/2016.
- SILVA, Sandra Roberta Alves. **A juventude na Sulanca**: os desafios na inserção no mundo do trabalho em Taquaritinga do Norte/PE. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais, Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da UFCG). Campina Grande, 2009.
- VÉRAS DE OLIVEIRA, Roberto. O Polo de Confeções do Agreste de Pernambuco: elementos para uma visão panorâmica. In: VÉRAS DE OLIVEIRA, Roberto; SANTANA, Marco Aurélio (orgs.). **Trabalho em territórios produtivos reconfigurados no Brasil**. João Pessoa: Editora da UFPB, 2013.

## **PROLETÁRIOS DO *FITNESS***

ALVARO DE AZEREDO QUELHAS

Faculdade de Educação / Universidade Federal de Juiz de Fora

alvaro.quelhas@ufjf.edu.br

BRUNO MARTINS RAPOSO

Secretaria Estadual de Educação RJ / Prefeitura de Juiz de Fora

zikifox2@hotmail.com

### **Resumo:**

Este trabalho apresenta parte dos resultados de uma pesquisa realizada com trabalhadores inseridos no chamado segmento *fitness*, em empresas instaladas na cidade do Rio de Janeiro (QUELHAS, 2012). Procurou analisar uma expressão da precarização do trabalho na sociedade contemporânea e sua manifestação num determinado campo da produção capitalista – o setor de serviço, com especificidade no trabalho do profissional de educação física que atua no segmento *fitness* na cidade do Rio de Janeiro.

**Palavras-chave:** precarização do trabalho; *fitness*; Educação Física; acumulação flexível

## Introdução

Desde as duas últimas décadas do século passado, observa-se no Brasil uma grande expansão no campo da chamada Educação Física. Os representantes do capital deste setor, os chamados “empresários do *fitness*”, representados em Madruga (2004), apontam a possibilidade de um universo de 55 milhões de potenciais consumidores a serem atingidos pelo *marketing* do segmento, o que ampliaria o número de clientes de academias de ginástica, que é de cerca de 2% da população brasileira ou 3,4 milhões de pessoas. Em termos de percentual da população que pratica atividades em academias, o Brasil fica atrás dos Estados Unidos (13,2%), Inglaterra (8,9%) e Alemanha (5,7%), sendo por isso, considerado um mercado promissor pelos representantes do capital deste segmento.

Para Nozaki (2004), houve um o reordenamento do trabalho do professor de educação física neste período, que em sua dimensão histórica, pouco teve de conteúdo de transformação, referindo-se a uma forma de recomposição situada no interior da sobrevivência do capital, como resultado de dois grandes determinantes: a secundarização da educação física na escola e a construção de uma visão de profissão liberal, cuja expressão máxima foi a regulamentação da profissão (Lei nº 9696/1998), que esteve todo tempo apoiada em pressupostos corporativistas profissionais.

No período histórico que marca a expansão do segmento *fitness* como um empreendimento tipicamente capitalista (anos 1980 e 1990), o Brasil enfrentava a crise do projeto industrializante da ditadura que desestruturou o mercado de trabalho, notadamente nos anos de 1990, com a implantação do processo de liberalização da economia de corte neoliberal, tendo em vista à inserção do país na chamada globalização financeira internacional (CANO, 2000; PAULANI, PATO, 2005).

A crise da economia brasileira não foi um fenômeno isolado, mas inseriu-se numa crise global do capital, que afeta todo o sistema capitalista desde meados dos anos de 1970 (ANTUNES, 1999). Conforme formulação de Marx (2001), ao mesmo tempo em que a acumulação do capital proporciona um ciclo de crescimento, gera os elementos desencadeadores de um ciclo de crise pela diminuição na taxa de lucro, aquela parte do

valor total da mercadoria em que se incorpora o sobretrabalho ou trabalho não remunerado.

Sendo a crise um aspecto estrutural do sistema, a resposta do capital tem o intuito de barrar a queda tendencial da taxa de lucro e recuperar os seus ganhos. Reestruturação produtiva e o neoliberalismo são, portanto, duas interfaces de uma mesma resposta do capital à sua própria crise (CARCANHOLO, 2008). Por um lado, o processo de reestruturação produtiva se encarregou da rotação do capital, enquanto o neoliberalismo, como aspecto político, ideológico e econômico, teve o papel de garantir as condições de lucratividade: (a) interna - pela desregulamentação e flexibilização dos mercados, principalmente o de trabalho e, (b) externa - pela pressão por desregulamentação e abertura dos mercados comerciais e financeiros.

É a partir desses pressupostos gerais que devemos analisar a condição de precarização do trabalho de profissionais de Educação Física no segmento *fitness*.

### **Transformações produtivas no segmento *fitness***

Indicadores do amplo e profundo processo de transformação das academias de ginástica em atividade tipicamente mercantil no Brasil, iniciado na década de 1980 e intensificado na década seguinte, com a presença cada vez mais forte, de grandes empresas nacionais e internacionais produtoras de equipamentos e materiais para a prática de atividades físicas, se materializaram em vários aspectos: aumento da área física e diversificação de espaços para atividades; emprego crescente de máquinas, equipamentos e outros recursos materiais; ampliação e diversificação das atividades físicas oferecidas aos usuários; diversificação no modelo de gestão, com crescente processo de empresariamento; novas formas de gestão da força de trabalho (QUELHAS, 2012).

Furtado (2007) observa que a combinação de diversas práticas corporais existente nas academias também pode ser percebida nos processos de administração e gestão. Segundo ele, o desenvolvimento recente deste ramo, com a introdução de altos investimentos de capital na construção de novas academias, as reformas na estrutura das antigas academias, o crescimento das redes e das franquias de academias, além da concorrência entre academias, provocaram o investimento numa melhor organização administrativa para a gestão do negócio. Esse processo de desenvolvimento ocorrido

principalmente nas últimas duas décadas, contribuiu para que as academias de ginástica começassem a incorporar técnicas de administração e gestão oriundas de teorias administrativas. Entretanto, conforme observa o autor, a assimilação de teorias e técnicas administrativas não é homogênea. “Combinam-se academias com o mais alto padrão tecnológico administrativo com academias que têm muito pouco de tecnologia em seus instrumentos e em sua administração” (p. 28).

Na concepção de Coelho Filho (2000/1), teve início a expansão das academias como negócio, dando início a grandes empreendimentos, caracterizados pelo consumo de bens e serviços cada vez mais diversificados, onde os proprietários/investidores passaram a compor uma maior quantidade de ofertas aos alunos, com a diversificação e a padronização das aulas de ginástica em diferentes modalidades, com o objetivo de ampliar as opções de atividades com vistas a satisfazer os gostos da demanda. “Em consequência desse movimento surgiram profissionais com atuação específica em aeroolodum, aerobrasil, *aerofunk*, lambaeróbica, *step*, *step* local, localizada e alongamento, entre outros.” (p. 16).

Também é possível identificar um investimento em termos quantitativos, com o emprego cada vez maior de equipamentos para ginástica, especialmente nas grandes academias, possibilitando a realização de uma grande variedade de exercícios físicos, por meio de aparelhos específicos, ao mesmo tempo, permitindo que nos horários de maior afluxo de clientes na academia, seja possível atender um maior número de pessoas nas suas dependências, quer seja, nas salas de musculação ou em salas destinadas para aulas específicas de “*cycle indoor*” e “*running class*”, por exemplo.

As transformações no processo produtivo das empresas do *fitness*, que se deram principalmente a partir dos anos 1990, bem como as modificações no trabalho dos profissionais de educação física, devem ser relacionadas aos processos de reestruturação produtiva empreendidos pelo capital em resposta à grande crise do sistema capitalista que emergiu em nível mundial, no começo dos anos de 1970.

Dentre os experimentos produtivos de novo tipo desenvolvidos neste período, a experiência do toyotismo é apontada por Alves (2000) como a que possui maior capacidade de expressar as necessidades imperativas do capitalismo mundial.

Ela é adequada, por um lado, às necessidades da acumulação do capital na época da crise de superprodução, e, por outro, ajusta-se à nova base técnica da produção capitalista, sendo capaz de desenvolver suas plenas potencialidades de flexibilidade e de manipulação da subjetividade operária. (p. 32)

A nova ordem produtiva que segue os princípios organizacionais do toyotismo se desenvolve de três formas (BIHR, 1998; ALVES, 2011): na produção fluida, na produção flexível e na produção difusa.

A produção fluida busca a eliminação de tempo morto e de interrupções durante a realização do processo produtivo, através da introdução de novos equipamentos robóticos: a uma automação de operações se soma uma automação de integração dos fluxos produtivos. No entanto, para tirar proveito da automação de integração, é preciso modificar as formas de organização e divisão do trabalho. No lugar do trabalhador/trabalho especializado surge o trabalhador/equipe polivalente e a adoção de dispositivos organizacionais como, por exemplo, o *just-in-time/kanban* ou o *kaizen*, que pressupõem o envolvimento pró-ativo do operário ou empregado. Modificam-se rapidamente as exigências de qualificação dos trabalhadores, provocando a dispensa de uns e a promoção de outros, ao mesmo tempo.

A flexibilidade da produção procura ajustar a capacidade produtiva a uma demanda variável em volume e composição através de: (a) novas máquinas de base microeletrônica e informacional, com capacidade para memorizar e executar um conjunto de operações diferentes ou para serem rapidamente reprogramadas para uma série de tarefas diferentes; (b) um novo perfil profissional do trabalhador, que seja capaz de ocupar diferentes postos de trabalho, executar diferentes tarefas, inserir-se em diferentes segmentos do processo de trabalho, etc.; (c) flexibilização da força de trabalho, inicialmente, por meio do enfraquecimento das condições jurídicas que regem o contrato de trabalho, o que implica na possibilidade de recorrer facilmente ao trabalho em tempo parcial e ao trabalho temporário. A flexibilização da força de trabalho pode ocorrer ainda, por meio do recurso à subcontratação e ao trabalho por encomenda, assim como, pela

adoção de mecanismos de formação do salário direto de natureza mais concorrencial, considerando ao mesmo tempo, a situação econômica geral, os resultados específicos da empresa e, por fim, o “desempenho” individual de cada assalariado. (BIHR, p. 93, 1998)

Por último, a produção difusa significa “externalizar” uma parte das funções produtivas ou administrativas da empresa, conservando o núcleo central do processo de trabalho e de gestão, subcontratando todo o resto – produção especializada ou extraordinária, segurança e limpeza, manutenção especializada, etc., pela adoção ampliada da terceirização e outras formas.

Essa é a realidade do segmento *fitness*, pois a flexibilização do tempo de trabalho permite alocar os profissionais de acordo com a demanda dos clientes das academias. Desta forma, por exemplo, é possível que se coloque mais profissionais na sala de musculação em horários de maior afluxo de clientes (início das manhãs, horário do almoço e início da noite), quando as academias são mais procuradas para a exercitação física. Inversamente, nos horários de menor frequência (meio das manhãs e das tardes), onde há menos clientes, a sala de musculação pode ser supervisionada por poucos profissionais, ou apenas por um destes, ampliando a produtividade do trabalho. Da mesma forma, as aulas específicas de *cycle indoor* e *running class*, e outras mais, também podem ser programadas de acordo com a procura e comodidade dos clientes, alocando os profissionais responsáveis somente para estes horários.

### **Repercussões sobre o trabalhador do *fitness***

Esta nova exigência de flexibilidade da produção, necessária para atender a demanda de consumo mais flutuante e diversificada, necessita, conforme Bihl (1998), uma organização flexível do trabalho que requer uma força de trabalho polivalente, qualificada e bem formada, trabalhando em equipes que buscam integrar os objetivos de produtividade e qualidade. Além disso, para garantir a flexibilidade do processo de trabalho pode-se recorrer também, segundo o autor, à flexibilização da força de trabalho.

A flexibilização da força de trabalho ocorre pela adoção de formas de contratação decorrentes do enfraquecimento das condições jurídicas que regem o contrato de trabalho, em especial, o trabalho em tempo parcial e o trabalho temporário. Segundo Bihl (1998) a adoção dessas formas de contratação conduz também à flexibilidade do tempo de trabalho que ocorre através de múltiplas formas de “horários variáveis”.

Segundo Boltanski e Chiapello (2009), o trabalho de tempo parcial é um instrumento essencial da flexibilidade, já que possibilita aumentar a presença de pessoal

nas horas de maior atividade, sendo, portanto, mais freqüente nas atividades do setor de serviço, que não são estocáveis, e é preciso oferecer quando o cliente o quer.

É a partir de novos ambientes reestruturados das empresas capitalistas que se desenvolve o processo de constituição de uma nova precariedade salarial, que além de correr lado a lado à dinâmica da precarização do trabalho, faz parte desta. A nova precariedade salarial, originada das novas condições de exploração da força de trabalho, está comprometida com a reconstituição dos coletivos laborais. A constituição de outros coletivos de novos trabalhadores adequados à nova sociabilidade de mercado, oriundos da era neoliberal, surge no lugar de coletivos de trabalho que materializam memórias e experiências de classe destruídas pela reestruturação produtiva (ALVES, 2007b).

Alguns aspectos relacionados com a condição laboral no segmento *fitness* podem ser refletidos a partir dos dados da pesquisa de Quelhas (2012). Os dados são relativos a rede *Bodytech*, considerada a maior rede de academias de ginástica em atividade no Brasil. Os dados foram obtidos através do sítio eletrônico (<http://www.bodytech.com.br/SitePages/Home.aspx>). Para a elaboração dos dados, delimitou-se a área de atividades físicas que engloba a ginástica, em suas diversas manifestações, inclusive a musculação, além de outras práticas relacionadas, como por exemplo, o *yoga*.

Na Tabela 1 podemos observar um vasto repertório de atividades físicas ofertadas aos clientes, apontando para uma aproximação com os princípios da produção flexível. As aulas de “Localizada”, “*Indoor Cycle*” e “*Running Class*” estão presentes em todas as unidades e representam 63,8% do total das aulas disponíveis nas cinco filiais analisadas. Deve-se recordar que os exercícios na sala de musculação estão permanentemente disponíveis para os clientes ao longo de todo horário de funcionamento das academias e se constituem numa das principais modalidades disponíveis aos clientes.

Tabela 1 – Número de aulas por modalidades em filiais da Rede *Bodytech* / RJ

	BT 1	BT 2	BT 3	BT 4	BT 5	Total
Abdominal	30	0	0	10	2	42
Alongamento	15	11	21	22	0	69

<i>Ballast Ball</i>	0	0	9	0	0	9
<i>Body Balance</i>	2	0	0	0	0	2
<i>Body Combat</i>	0	0	0	0	2	2
<i>Body Pump</i>	5	0	0	0	3	8
Circuito Funcional	0	0	3	6	3	12
Core Training	5	7	2	0	0	14
Dance Mix	0	0	5	0	0	5
<i>Fit Ball</i>	0	0	7	0	0	7
GAP	5	3	0	0	0	8
Glúteo e perna	3	0	5	0	0	8
<i>Hatha Yoga</i>	0	10	4	4	10	28
<i>Indoor Cycle</i>	38	42	36	30	39	185
<i>Jump</i>	8	12	3	0	3	26
Localizada	27	39	26	35	28	155
<i>Mat Pilates</i>	13	5	2	8	5	33
<i>Running Class</i>	40	33	42	40	40	195
Samba Fitness	0	0	2	0	0	2
<i>Step</i>	2	0	0	0	0	2
<i>Vinysana Yoga</i>	7	0	0	0	0	7
<i>Zumba Fitness</i>	3	0	2	0	5	10
<i>Swasthya Yoga</i>	0	0	5	3	0	8
Abdômen e glúteo	0	0	0	2	0	2
Total	203	162	174	160	140	839

Fonte: Sítio eletrônico da Rede *Bodytech*: <http://www.bodytech.com.br/bt-pra-voce/paginas/grade-horarios.aspx> Acesso em 05 de janeiro de 2012. BT1 – Botafogo;

BT2 – O2 *Corporate Offices*/Barra da Tijuca; BT3 – General Urquiza/Leblon; BT4 – *Shopping* da Gávea; BT5 – *Shopping* Tijuca. (QUELHAS, 2012)

Na Tabela 2 podemos observar como a oferta diversificada apresenta-se sob o ângulo do profissional do *fitness*. Quase 60% dos profissionais trabalham com apenas uma das atividades físicas oferecidas e 26,5% do total com até dois tipos. No outro extremo, menos de 1% trabalha com cinco atividades, enquanto 3% trabalham com no máximo quatro. Por meio destes dados, podemos inferir que há uma tendência à especialização dos profissionais em determinadas atividades físicas.

Tabela 2 – Quantidade de modalidades de aula por professor na rede *Bodytech* / RJ

Unidade	Quantidade de Modalidades de Aula por Professor										
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	Total
Botafogo	7	35	5	25	6	30	1	5	1	5	20
O2 <i>Corporate Offices</i> /Barra da Tijuca	21	65,6	10	31,2	1	3,1	0	0	0	0	32
General Urquiza/Leblon	25	71,4	7	20	3	8,5	0	0	0	0	35
<i>Shopping</i> da Gávea	17	73,9	5	21,7	0	0	1	4,3	0	0	23
<i>Shopping</i> Tijuca	8	36,3	8	36,3	4	18,1	2	9,0	0	0	22
Total	78	59	35	26,5	14	10,6	4	3,0	1	0,7	132

Fonte: Sítio eletrônico da Rede *Bodytech*: <http://www.bodytech.com.br/bt-pra-voce/paginas/grade-horarios.aspx> Acesso em 05 de janeiro de 2012. BT1 – Botafogo; BT2 – O2 *Corporate Offices*/Barra da Tijuca; BT3 – General Urquiza/Leblon; BT4 – *Shopping* da Gávea; BT5 – *Shopping* Tijuca. (QUELHAS, 2012).

A tabela 3 ilustra mais claramente esta tendência, já que através dela, podemos perceber que quando o profissional trabalha em mais de uma atividade, elas mantêm,

normalmente, uma afinidade que indica o domínio de conhecimentos teóricos e práticos em determinado campo de intervenção das práticas corporais, como por exemplo: Localizada/Glúteo e perna; *Indoor Cycle/ Running Class*; Alongamento/*Core Training/ Fit Ball*.

Tabela 3 – Modalidades de aulas por professor/*Bodytech* General Urquiza/Leblon

	Total	TIPO 1	TIPO 2	TIPO 3
Prof. 1	3	3 <i>Swasthya Yoga</i>		
Prof. 2	4	4 <i>Running Class</i>		
Prof. 3	6	2 Alongamento	2 <i>Core Training</i>	2 <i>Fit Ball</i>
Prof. 4	18	9 Alongamento	9 <i>Ballast Ball</i>	
Prof. 5	15	8 Alongamento	5 <i>Fit Ball</i>	2 <i>Zumba Fitness</i>
Prof. 6	2	2 Alongamento		
Prof. 7	9	9 <i>Runnig Class</i>		
Prof. 8	3	3 Circuito Funcional		
Prof. 9	3	3 <i>Dance Mix</i>		
Prof. 10	2	2 <i>Dance Mix</i>		
Prof. 11	4	4 <i>Hatha Yoga</i>		
Prof. 12	6	3 <i>Indoor Cycle</i>	3 Localizada	
Prof. 13	2	2 <i>Samba Fitness</i>		
Prof. 14	9	9 <i>Indoor Cycle</i>		
Prof. 15	4	4 <i>Running Class</i>		
Prof. 16	7	7 <i>Running Class</i>		
Prof. 17	9	3 <i>Indoor Cycle</i>	3 Localizada	3 <i>Running Class</i>
Prof. 18	10	4 <i>Indoor Cycle</i>	6 <i>Running Class</i>	

Prof. 19	3	3 <i>Running Class</i>		
Prof. 20	2	2 <i>Indoor Cycle</i>		
Prof. 21	3	3 <i>Indoor Cycle</i>		
Prof. 22	6	6 <i>Indoor Cycle</i>		
Prof. 23	3	3 <i>Indoor Cycle</i>		
Prof. 24	2	2 <i>Indoor Cycle</i>		
Prof. 25	2	2 <i>Indoor Cycle</i>		
Prof. 26	2	2 <i>Indoor Cycle</i>		
Prof. 27	5	3 <i>Jump</i>	2 <i>Running Class</i>	
Prof. 28	6	6 Localizada		
Prof. 29	6	4 Localizada	2 Glúteo e perna	
Prof. 30	3	3 Localizada		
Prof. 31	6	3 Localizada	3 Glúteo e perna	
Prof. 32	2	2 Localizada		
Prof. 33	6	2 <i>Mat Pilates</i>	4 <i>Running Class</i>	
Prof. 34	2	2 <i>Swasthya Yoga</i>		
Prof. 35	2	2 Localizada		

Fonte: Sítio eletrônico da Rede *Bodytech*: <http://www.bodytech.com.br/bt-pra-voce/paginas/grade-horarios.aspx>. Acesso em 05 de janeiro de 2012. (QUELHAS, 2012).

Na tabela 4 é possível constatar a predominância de pequenas jornadas de trabalho. Quase 85%, de um total de 132 profissionais que constavam dos quadros de horários da rede *Bodytech*, tinham no máximo 10 horas de trabalho, sendo que um pouco mais de 45% executavam uma jornada de até 5 horas semanais. No outro extremo, próximo ao limite estabelecido em lei para a contratação pelo regime de tempo parcial, ou seja, 25 horas semanais de trabalho, encontramos apenas 1,5%. É possível supor que esses trabalhadores sejam obrigados a buscar outros contratos de trabalho, ou trabalhar

por conta própria, inclusive na própria empresa, como *personal trainer*, em busca de complementação de sua remuneração, o que traz várias consequências graves, tanto profissionais, quanto pessoais, para estes trabalhadores: instabilidade profissional; sujeição à condições de trabalho desfavoráveis; competição intensiva com outros trabalhadores; jornada de trabalho estendida; maior desgaste físico e mental para cumprir a jornada de trabalho diária, em decorrência da maior quantidade de deslocamentos e gastos financeiros; redução do tempo de convivência familiar e social, dentre outros.

Tabela 4 – Carga horária de professores por unidade da rede *Bodytech* / RJ

	1 a 5		6 a 10		11 a 15		16 a 20		21 a 25		+ 25		Total
	x	%	X	%	x	%	x	%	x	%	x	%	
BT 1	4	20	9	45	4	20	1	5	1	5	1	5	20
BT 2	20	62,5	10	31,2	2	6,2	0	0	0	0	0	0	32
BT 3	21	60	12	34	1	2,8	1	2,85	0	0	0	0	35
BT 4	6	30,4	15	65,2	1	4,3	1	4,3	0	0	0	0	23
BT 5	9	40	6	27	7	31,8	0	0	0	0	0	0	22
Total	60	45,1	52	39	15	11,3	3	2,25	1	0,75	1	0,75	132

Fonte: Sítio eletrônico da Rede *Bodytech*: <http://www.bodytech.com.br/bt-pra-voce/paginas/grade-horarios.aspx>. Acesso em 05 de janeiro de 2012. BT1 – Botafogo; BT2 – O2 *Corporate Offices*/Barra da Tijuca; BT3 – General Urquiza/Leblon; BT4 – *Shopping* da Gávea; BT5 – *Shopping* Tijuca. (QUELHAS, 2012)

Ao finalizar este trabalho, trazemos para consideração, uma das mais recentes iniciativas dos empresários do segmento *fitness*, apresentada na Revista ACAD Brasil, meio de divulgação e organização deste pensamento empresarial. Trata-se de um projeto de lei batizado de Academia Parceira, que visa equiparar os trabalhadores deste segmento aos trabalhadores em salões de beleza - manicures e cabeleireiros, que recebem percentual sobre sua participação/produção e não são empregados (ABREU, 2017).



Nas academias, isto pode ser praticado junto aos profissionais de dança, lutas, pilates, *personal trainer* e fisioterapeutas, entre outros. As academias poderão fazer a parceria por contrato, pagando pelos serviços prestados por estes profissionais, *sem que aja vínculo empregatício*. (p. 39, grifos nosso)

Ricardo Abreu, diretor jurídico da Associação Brasileira de Academias (ACAD Brasil), aponta a finalidade da iniciativa quando diz que,

A academia - parceira vem de encontro à demanda do empresariado sobre como regularizar a relação entre as academias e os profissionais que recebem percentual do pagamento dos clientes, *para minimizar o passivo trabalhista* (p. 39, grifos nosso)

Ao justificar o projeto, o representante dos empresários do *fitness* ressalta a importância do segmento no trato de coisas relacionadas ao campo da saúde, e destaca uma finalidade de cunho social, na sua ótica, ao afirmar que "[...] as academias possuem instalações adequadas para atuação de profissionais, *hoje desempregados*, mas que podem prestar serviços através de parceria. (p. 39, grifos nosso)

Deste modo, podemos perceber que a tendência de precarização do trabalho no segmento *fitness* está atual e em movimento, requerendo investigações que possam ajudar os trabalhadores deste segmento a compreender esta situação, tendo em vista a construção de formas de resistência e de enfrentamento da burguesia do *fitness*.

## **Referencias**

ABREU, Ricardo. Nova lei pode beneficiar academias. **Revista ACAD Brasil**, n. 76, p. 38-41, 2017.

ALVES, Giovanni. **Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório**. São Paulo: Boitempo, 2011.

\_\_\_\_\_. Trabalho, crise e dessubjetivação da classe. In: CORSI, Francisco Luiz et alii (Org.). **Dilemas da globalização: o Brasil e a mundialização do capital**. Londrina: Práxis; Bauru: Canal 6, 2007b, p. 25-45.

\_\_\_\_\_. **O novo (e precário) mundo do trabalho: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2000, 364 p.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho.** São Paulo. Boitempo Editorial, 1999. 258 p.

BIHR, Alan. 2 ed. **Da grande noite à alternativa. O movimento operário europeu em crise.** São Paulo: Boitempo Editorial, 1998.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. **O novo espírito do capitalismo.** São Paulo: WMF Martins Fontes Ltda., 2009.

CANO, Wilson. **Soberania e política na América Latina.** São Paulo: Editora UNESP, 2000.

CARCANHOLO, Marcelo Dias. Dialética do desenvolvimento periférico: dependência, superexploração da força de trabalho e política econômica. **Revista de Economia Contemporânea**, Rio de Janeiro, 12(2): 247-272, mai/ago, 2008.

COELHO FILHO, Carlos Alberto de Andrade. O discurso do profissional de ginástica em academia no Rio de Janeiro. **Movimento**, ano VI, n. 12, p. 14-24, 2000/1.

FURTADO, Roberto Pereira. **O não-lugar do professor de educação física em academias de ginástica.** 186f. Dissertação (Mestrado em Educação)-Faculdade de Educação, Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2007.

MADRUGA, Djan. Nosso marketing está errado: vamos atrás dos 55 milhões que não estão conosco. **Revista ACAD.** Rio de Janeiro, ano 3, nº 18, p.6, mar. 2004.

MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política: livro 1.** 17 ed. Rio de Janeiro: Editora Civilização Brasileira, livro I, volume I, 2001.

NOZAKI, Hajime Takeuchi. **Educação física e reordenamento no mundo do trabalho: mediações da regulamentação da profissão.** 2004. 367 p. Tese de Doutorado (Doutorado em Educação). Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2004.

PAULANI, Leda Maria & PATO, Christy Ganzert. Investimentos e servidão financeira: o Brasil do último quarto de século. In: PAULA, João Antônio (org.). **Adeus ao desenvolvimento – a opção do governo Lula.** Belo Horizonte: Autêntica, 2005, p. 37-68.

QUELHAS, Alvaro de Azeredo. **Trabalhadores de educação física no segmento fitness: um estudo da precarização do trabalho no Rio de Janeiro.** 2012, 252 p. Tese de Doutorado (Doutorado em Ciências Sociais). Universidade Estadual Paulista, Marília, 2012.



## **PRECARIZAÇÃO, INTENSIFICAÇÃO, FRAGMENTAÇÃO E DESVALORIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE DENTRO E FORA DA ESCOLA**

Graziany Penna Dias<sup>1</sup>

Fabricio Teixeira Barbosa<sup>2</sup>

Tiago da Silva Oliveira<sup>3</sup>

### **Introdução**

O presente trabalho possui como objetivo analisar o trabalho do professor de educação física no campo escolar e nos campos não escolares, focalizando a desvalorização, a precarização, a intensificação e a fragmentação do seu trabalho a partir da ascensão do neoliberalismo e o reordenamento no mundo do trabalho.

Para tal análise, em um primeiro momento, realizou-se um regate histórico em que foram feitos alguns apontamentos identificando os períodos de ascensão do modelo neoliberal de produção devido ao reordenamento do sistema capitalista que, por sua vez, atinge o trabalho do professor de educação física no Brasil fazendo com que o mesmo seja reordenado para atender a leis do mercado.

Em seguida apresentamos a pesquisa de campo que foi feita a partir de um questionário aplicado, no ano de 2008, aos professores da cidade de Juiz de Fora/MG que na época trabalhavam nos campos escolar e não escolares.

---

<sup>1</sup> Doutorando em Educação pelo Programa de Pós-graduação em Educação da Universidade Federal de Juiz de Fora. Bolsista pela Capes. Membro do Grupo de Estudos Trabalho, Educação Física e Materialismo Histórico (GETEMHI). Professor do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sudeste de Minas/Campus Juiz de Fora. Email de contato: [graziany.dias@ifsudestemg.edu.br](mailto:graziany.dias@ifsudestemg.edu.br)

<sup>2</sup> Mestrando em Educação pelo Programa de Pós-graduação em Educação da Universidade Federal de Juiz de Fora. Membro do Grupo de Estudos Trabalho, Educação Física e Materialismo Histórico (GETEMHI). Professor da rede estadual de educação básica de Minas Gerais, na cidade de Juiz de Fora. E-mail de contato: [fabriciobarbosa01@hotmail.com](mailto:fabriciobarbosa01@hotmail.com)

<sup>3</sup> Especialista em Metodologia da Educação Física Escolar pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sudeste de Minas/Campus Juiz de Fora. Professor da rede estadual de educação básica de Minas Gerais, na cidade de Mar de Espanha e da rede municipal de Bicas/MG. Membro do Grupo de Estudos Trabalho, Educação Física e Materialismo Histórico (GETEMHI). Professor da rede estadual de educação básica de Minas Gerais, na cidade de Juiz de Fora. E-mail de contato: [gattosouza\\_12@hotmail.com](mailto:gattosouza_12@hotmail.com)

Para tal análise foi feita uma partir de um questionário aplicado aos professores que trabalham nos campos escolar e não escolares. O trabalho está dividido em duas partes: a) um resgate sobre as mudanças no mundo trabalho e o reordenamento do trabalho do professor de educação física, e; b) análise do questionário.

## **1. A crise do Capital e as mudanças no mundo do trabalho.**

Nosso ponto de partida se dá pelos momentos de crise enfrentados pelo sistema capitalista que, por sua vez, fazem parte da essência existencial desse sistema de produção, pois, para superar uma determinada crise são necessárias algumas modificações superficiais para este sistema se mantenha vivo. Nos parágrafos seguintes iremos iniciar nossa discussão a partir da crise enfrentada na década de 1930 (FRIGOTTO, 2000).

O Estado de Bem-Estar Social juntamente com o padrão de produção/acumulação Taylorista/Fordista apareceram como a solução para crise da década de 30, que teve seu início com a quebra da bolsa em 1929.

Tal padrão de produção/acumulação tinha como característica, empregados que executavam trabalhos específicos de forma repetitiva, produzindo o máximo possível em um determinado espaço de tempo. Por se tratar de um processo onde o trabalhador era visto com uma “engrenagem de uma grande máquina”, era totalmente alienado e o mesmo não tinha real noção do que era produzido ao final da sua carga horária de trabalho. Traduzindo em melhores palavras, esse modelo produção/acumulação tem como base a produção em larga escala, onde o processo é estruturado da forma mais verticalizada possível, fazendo com que o trabalho fosse todo fragmentado, racionalizando seus processos, maximizando assim o processo de produção das mercadorias (ANTUNES, 1999; COIMBRA, 2009).

Entre as décadas de 1960 e 1970, o Modelo de Bem-Estar Social, juntamente com o padrão de produção/acumulação taylorista/fordista, começam a enfrentar suas primeiras crises. Em 1973 com a crise do petróleo, os países capitalistas começam a passar por uma grande recessão, o que afetava diretamente a desenvolvimento dos mesmos, já que naquele momento a inflação aumentava e a economia não se desenvolvia. Nesta época o Neoliberalismo começa a ser “visto com bons olhos”, como o modelo político-econômico capaz de sanar a crise.



O Neoliberalismo está atrelado ao padrão de produção/acumulação conhecido como toyotismo ou modelo flexível, que se caracteriza não mais por uma produção em massa como na anterior, mas com uma produção varia de acordo com a sua demanda e fluxo. Além disso, os trabalhadores possuem atividades gerenciais e polivalentes, o sistema fabril é horizontalizado, ou seja, existe uma fábrica principal e outras fábricas menores que auxiliam o processo de produção, o que conseqüentemente aumenta o número de trabalhadores terceirizados e subcontratados (COIMBRA, 2009). A partir da década de 1980 o modelo político-econômico começa a conquistar alguns países do continente europeu e da América do Norte, porém mesmo sem sucesso, alguns países como França, Espanha, Grécia e Itália tinham nesse momento governos de esquerda (ANDERSON, 2000; COIMBRA, 2009).

O projeto Neoliberal dentro do Brasil se caracterizou pelo menos por três etapas, sendo a primeira delas o rompimento com o Modelo de Substituição de Importações (MSI) para as primeiras medidas neoliberais do Governo Collor. Em uma segunda fase ocorre uma expansão e concretização desta nova ordem econômica no primeiro mandato de Fernando Henrique Cardoso. Por último, ocorre um aprimoramento e acerto do Neoliberalismo dentro do país, fazendo com que o capital financeiro se torne hegemônico dentro do bloco dominante, esta última etapa ocorre entre o segundo mandato de FHC e o governo Lula (FILGUEIRAS, 2006).

Outro ponto de mudança foi na relação capital-trabalho. O país sofreu um processo de desregulamentação e precarização do trabalho, além do aumento da demanda de trabalho, redução nos benefícios, aumento do trabalho informal, flexibilização nas leis trabalhistas, terceirização do trabalho e aumento na taxa de desemprego (FILGUEIRAS, 2006).

Para sustentar esses apontamentos colocados anteriormente, nos basearemos em Ramos (2001) quando a autora argumenta que a noção de competência perpassa pela convergência da Teoria Interacionista de formação do indivíduo e da Teoria Funcionalista da estrutura social. Quer dizer, a primeira está atrelada a uma visão naturalista de homem em que a competência adquire características psicológicas e subjetivas de adaptação do trabalhador perante as exigências da vida contemporânea e a segunda, dispõe a competência como condição de consenso indispensável para a manutenção da concordância da estrutura social do sistema capitalista.

Partindo desse contexto de reordenamento do sistema capitalista, do mercado de trabalho, este também atinge a Educação Física no Brasil, pois, se trata de uma relação de mediação entre o todo e as partes.

Dentro dessa lógica, podemos observar um processo de aprofundamento da desvalorização da Educação Física como área de conhecimento e sua secundarização no currículo escolar. Reforçando a tese defendida por Nozaki (2004), de que para o projeto de formação humana dominante a Educação Física, em sua forma hegemônica – enquanto disciplina reprodutora de movimentos – já não apresenta a mesma importância que outras disciplinas, consideradas estratégicas para a formação das competências demandadas pelo capital. Por isso, a desvalorização desta disciplina na escola está diretamente relacionada ao projeto dominante de formação do trabalhador de novo tipo<sup>4</sup>, pois, diferente da década de 70 em que o modelo dominante de formação humana era voltado para o padrão de acumulação taylorista/fordista, onde esta disciplina continha elementos ligados à Aptidão Física em que o esporte era predominante enquanto conteúdo, enfatizando a repetição mecânica, o atual projeto de formação dominante não precisa utilizar a Educação Física para esses fins, porque agora sua característica é capturar a subjetividade do trabalhador em prol dos interesses do capital e não mais aproveitar somente sua força física de trabalho. Ou seja, a referida desvalorização da Educação Física é decorrência de sua inserção marginal no projeto pedagógico dominante (QUELHAS, 2012).

Arelado ao momento de reordenamento do sistema capitalista, de reestruturação produtiva, como apontado neste texto, temos no campo da educação física um movimento que visa privatizar o campo de atuação da educação física bem como da sua formação transformando-a em profissão liberal. Este movimento partiu de um grupo que defendia a criação de conselhos profissionais com seus respectivos códigos de ética e, além disso, tal movimento conseguiu êxito em 1998 com a aprovação da lei<sup>5</sup> que regulamentou a profissão criando o Conselho Federal de Educação Física (ibid.,).

---

<sup>4</sup> Ao tratar do termo *trabalhador de novo tipo*, nos referirmos à nova formação profissional que o trabalhador deve ter para se adequar às novas exigências de organização do trabalho na sociedade capitalista, que, por sua vez, está diretamente relacionada ao desenvolvimento de habilidades e competências e ao convívio entre as pessoas para que elas desenvolvam atitudes passivas de aceitação às “leis naturais” que são impostas pelo mercado.

<sup>5</sup> Lei nº 9696, de 1º de setembro de 1998, que dispõe sobre a regulamentação da profissão de educação física e cria os respectivos conselho federal e conselhos regionais de educação física.

Percebe-se que a proposta de regulamentação da profissão defendida pelos conselhos federal e regionais de educação física, faz parte do movimento das transformações do processo produtivo para que o capital mantenha sua sobrevivência, neste caso, trata-se do momento de efetivação das políticas neoliberais em que temos a proposta de uma profissão liberal para os professores de educação física e, como já visto neste texto, exigem-se noções de competência, empreendedorismo, empregabilidade, já que o estado passa a se desobrigar de suas atribuições responsabilizando assim os trabalhadores para que eles, por si próprios, garantam seus direitos e isso contribui também na abertura de espaços para a iniciativa privada.

Após os argumentos levantados neste ponto, apontando a historicidade dos fatos, que dizem respeito à reestruturação do sistema capitalista, do mercado de trabalho e, com isso, o reordenamento do trabalho do professor de educação física, daremos continuidade ao nosso estudo explicitando o que foi analisado na pesquisa e em seus respectivos questionários respondido pelos professores entrevistados.

## **2. Descrição e análise dos dados coletados por questionário.**

Partindo de todo o contexto abordado até o momento, o presente trabalho possui como referencial teórico o materialismo histórico e dialético, proposto por Karl Marx, que entende, sobre a categoria da totalidade os processos apresentados anteriormente, como constituintes de um todo que influencia largamente as partes que o compõem (no caso o trabalho do professor de educação física em campos escolares e não escolares) e numa perspectiva de mediação constituem-se na totalidade.

Em outras palavras significa dizer que não é possível compreender as mudanças que o trabalho do professor de educação vem sofrendo se não se observa o contexto histórico-social em que este está inserido. Enfim, feito isso tem-se a totalidade proposta por Marx (KOSIK, 1976). Para efeitos de análise foram utilizadas, portanto categorias que são próprias do método do materialismo histórico e dialético (totalidade, mediação) e categorias específicas do estudo (precarização, intensificação, fragmentação, desvalorização).



Para tal empreitada foram utilizados questionários semiestruturados que foram preenchidos por professores de educação física que atuam tanto no campo escolar quanto nos campos não escolares em Juiz de Fora. Tal questionário foi aplicado pelos alunos da Faculdade de educação física e Desportos (Faefid) em 2008, na disciplina Introdução à educação física. Foram entrevistados 22 (vinte dois) professores, sendo que, destes, oito trabalham em campo escolar, quatorze em campo não escolar.

Todos os professores que atuam no campo escolar estão envolvidos com o magistério, entretanto apenas 2 possuem uma função diferente, sendo 1 coordenador e outro que trabalha com iniciação esportiva. Apenas 2 professores indicaram que já possuem algum tipo de problema de saúde, sendo essas dores pelo corpo e problemas nas cordas vocais. Entretanto a maioria acredita que futuramente pode ser acometido por algum tipo de doença como problemas nas cordas vocais, estresse, fadiga, lesão nos joelhos e tornozelos, problemas dermatológicos e aumento da pressão arterial.

Essa fala dos professores expressa, em muito, o aspecto de precarização aludido anteriormente o que se observa é a precarização da educação, e, mais especialmente da educação física, visível na rede física das escolas, as quais a maioria não tem espaços cobertos para a realização das aulas, o que expõe os professores às intempéries do tempo, como sol forte. No que diz respeito aos problemas com a voz, segue a mesma linha dos problemas do espaço físico, pois com espaços abertos a necessidade de aumentar a voz para poder falar com os alunos é uma constante. Outro ponto levantado são as possíveis lesões articulares, pois como os espaços em geral são longe das salas de aulas o professor tem de andar (ir e vir) várias vezes ao dia para levar as turmas para o espaço.

A carga horária semanal dos entrevistados varia, três deles trabalham até 10 horas, quatro atuam de 11 até 20 horas, e apenas um professor atua de 31 a 40 horas. Todos trabalham em dois turnos, sendo que apenas dois recebem adicional noturno. Além disso, 4 professores possuem vínculo estatutário, enquanto 3 trabalham em regime de CLT e 1 por contrato.

O cálculo de vencimento dos professores foi outro ponto abordado. Cinco professores recebem de forma mensal, outros 2 ganham por hora aula, e 1 professor recebe por hora aula mais 40% das mensalidades dos alunos divididas entre os professores. Os salários deles também variavam, mas seus vencimentos giravam em torno de 02 a 03 salários. Importante destacar que um professor recebe 12 salários enquanto o outro não especifica o valor. Sete deles não

consideraram o seu salário justo, sendo que apenas 1 concorda com o que ganha. Metade deles recebem incentivos para se qualificarem melhor.

Aqui pode-se observar, no geral, o aspecto da precarização do trabalho no que diz respeito aos vencimentos, pois o que se observa são os baixos salários considerando a formação em nível superior. Se se considerar como parâmetro o “salário mínimo e nominal necessário” proposto pelo DIEESE a situação é mais dramática ainda, pois em 2008 (ano das entrevistas) esse deveria ser de R\$ 2.141,00 (em dezembro de 2008) ao invés do proposto pelo governo que era de R\$ 415,00. Fazendo-se a média, por exemplo, de 03 salários apresentados pelos professores não se chega a 01 salário proposto pelo DIEESE.

Outro ponto levantado no questionário é se o professor executa alguma outra tarefa que não esteja relacionada à sua função. Dentre os 8 que atuam no campo escolar, 5 fazem apenas o seu trabalho, enquanto o restante executa alguma outra tarefa que não está relacionada com sua atividade. Os entrevistados ainda responderam se em caso de adoecimento como é feita a substituição. Seis dos entrevistados disseram que podem ser substituídos por professores do próprio local de trabalho e 2 não possuem substitutos.

Já os entrevistados que trabalham nos campos não escolares possuem uma vasta área de trabalho, entretanto boa parte deles, 9 ao total, atuam como instrutor de musculação ou *personal trainer*. O restante trabalha com dança, aulas aeróbicas, desporto, hidroginástica, ginástica, natação (infantil e adulto). Importante ressaltar que existem profissionais que atuam tanto no setor de musculação quanto nas outras atividades citadas anteriormente, ou seja, os professores possuem duas ou mais atividades. Se tratando da forma de ingresso no mercado de trabalho, 8 entrevistados responderam que ingressaram através de indicações, 3 disseram que após o estágio permaneceram no local de trabalho, 1 entrou substituindo um antigo professor, 1 criou a própria escolinha de futsal, e 1 não soube especificar.

Nos campos não escolares, espaço social no qual as tensões entre capital e trabalho são mais intensas, já se começa a identificar, além dos processos de precarização, os processos de intensificação do trabalho, pois observa-se que o professor desse campo, já precisa atuar em várias áreas diferentes para poder se manter trabalhando. Somado a isso constata-se também o aspecto da fragmentação, pois nessa linha de muitas atuações o professor tem de ser alguém polivalente que tenha a dita competência de atuar das mais variadas formas possíveis em campos de conhecimentos distintos.



Em relação a problemas de saúde, 6 dos entrevistados disseram que não possuem nenhum tipo de doença, o restante dos entrevistados relataram vários tipos de problemas como dores pelo corpo, fadiga, estresse, insônia, problemas na coluna e distúrbio hormonal. Comparando com o campo escolar contata-se que nos campos não escolares o índice de adoecimento do professor é maior, além da quantidade de doenças relatadas. Além disso, a maioria dos entrevistados relataram que acreditam que vários tipos de problemas de saúde podem os acometer no futuro. Tais problemas como estresse, fadiga, problemas musculares e articulares, problemas nas cordas vocais e ansiedade foram relatados. Todos acreditam que terão algum problema de saúde no futuro, sendo os mesmo citados acima.

Semanalmente, 5 entrevistados trabalhavam até 10 horas, 3 trabalhavam de 11 a 20 horas, 2 trabalhavam de 21 a 30 horas, outros 2 trabalhavam 31 a 40 horas, e acima de 41 horas mais 2 professores. Cinco deles trabalhavam em três turnos, 7 em dois e apenas 2 professores trabalhavam em único turno. A grande maioria, 11 ao total, não recebiam adicional noturno. Nesse ponto fica mais que clara a questão da intensificação do trabalho, em relação ao campo escolar, pois identifica-se na fala desses professores a assunção de até três turnos de trabalho.

Sobre a questão relacionada ao tipo de vínculo empregatício, 7 dos professores revelaram que trabalhavam em regime de CLT, enquanto 4 eram contratados e 3 eram autônomos. Oito desses profissionais possuíam carteira assinada, entretanto apenas um professor possuía plano de carreira. Além disso, seis deles não possuíam nenhum tipo de benefício empregatício. Aqui observa-se o ponto mais pernicioso da precarização do trabalho. No grupo de 14 professores entrevistados 6 não apresentam nenhum tipo de vínculo empregatício o que demonstra uma extrema fragilidade sobre o ponto de vista do trabalho socialmente protegido, pois esses professores não tem nenhuma garantia caso lhes ocorra algo, como algum tipo de doença ou caso se machuquem.

A maioria dos professores, 11 ao total, tem o cálculo de seus vencimentos feitos a partir do sistema de hora/aula. Já 2 professores recebiam em cima da porcentagem de alunos que o estabelecimento possuía e outros dois em um sistema que mescla à hora aula com percentual descrito anteriormente. Os vencimentos mensais destes professores oscilavam muito, havendo relatos de um salário até seis. Porém a média girava em torno de três salários.

A respeito a satisfação do professor com seu trabalho, 8 disseram que sim, entretanto 6 argumentaram não se sentir satisfeitos com o trabalho pois são desvalorizados. Por último, a

maioria, 10 ao total, possuíam outro tipo de emprego para complementar a renda. Ao serem questionados se executavam alguma outra tarefa que não estava relacionada com suas atividades dentro do trabalho, 11 professores disseram que fazem apenas o seu trabalho. Já os outros 5 faziam o trabalho de secretaria. Um deles em especial revelou que além do trabalho de secretaria, executa faxina e manutenção dos aparelhos.

Aqui pode-se identificar tanto os processos de intensificação quanto de desvalorização. Sobre esse primeiro constata-se que o professor além de executar a sua atividade principal, dar aulas; ele ainda tem de assumir tarefas que não são as suas. Sob o ponto de vista da desvalorização o que se constata é que a sua atividade é tão menosprezada que os donos da academia não veem embaraço algum desse professor executar outras tarefas até não relacionadas com a atividade docente.

Por último, os professores responderam como é feita a substituição em caso de doenças. Nesse caso, 9 professores disseram que a substituição era feita por outros professores através da troca de horário, 2 relataram que a substituição era feita pelos próprios estagiários, outros 2 disseram que nesse caso era necessário apresentar atestado médico para que não perdessem o dia de trabalho, um professor disse que a aula era cancelada, outro declarou que ele mesmo devia procurar o substituto, e já o último dizia que em caso de doença a aula deveria ser repostada.

## **Conclusão**

Pela análise feita podemos compreender que as mudanças ocorridas no mundo do trabalho, considerando a realidade brasileira, afetaram decisivamente o trabalho do professor de educação física seja nos campos escolares e não escolares. Pode-se constatar que os aspectos relativos a essas mudanças tomaram de cheio a realidade do professor.

Nesse sentido a precarização, intensificação, fragmentação e a desvalorização foram identificadas nos dois campos de atuação do professor de educação física. Não obstante, vão se apresentar de formas distintas especialmente na intensidade para ambos casos, sendo que no caso dos professores do campo não escolar esses aspectos apresentam-se de forma mais perversa e intensa.

## **Referências Bibliográficas**



ANDERSON, Perry. *Balanço do neoliberalismo*. In SADER, E. & GENTILLI, P. (orgs) *Pós-neoliberalismo: As políticas Sociais e o Estado Democrático*. 5. ed. - Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2000, pp. 9-23.

ANTUNES, Ricardo. *Os Sentidos do Trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. Boitempo Editorial: 1999.

COIMBRA, Tatiane Carneiro. *O Reordenamento no Mundo do Trabalho e a Precarização do Trabalho do Professor de educação física: Mediações da Mercadorização da Cultura Corporal*. Dissertação de mestrado (Mestrado em Educação), Niterói: Faculdade de Educação, Universidade Federal Fluminense, 2009.

DIEESE. *Salário mínimo nominal e necessário*. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/analisecestabasica/salarioMinimo.html>. Acessado dia 29/06/2015.

FILGUEIRAS, Luiz . *O Neoliberalismo no Brasil: estrutura, dinâmica e ajuste do modelo econômico*. In: Eduardo M. Basualdo; Enrique Arceo. (Org.). *Neoliberalismo y Sectores Dominantes - tendências globales y experiências nacionales*. 1a ed. Buenos Aires: CLACSO - Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, 2006, v. 1, p. 179-206.

FRIGOTTO, Gaudêncio. *Educação e a Crise do Capitalismo Real*. 4. ed. – São Paulo: Cortez, 2000.

KOSIK, Karel. *Dialética do concreto* – 3ª edição – Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1976.

NOZAKI, Hajime Takeuchi. *Educação Física e reordenamento no mundo do trabalho: mediações da regulamentação da profissão*. 2004. Tese (Doutorado em Educação) - Faculdade de Educação, Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2004.

QUELHAS, Alvaro de Azeredo. *Trabalhadores de educação física no segmento fitness: um estudo da precarização do trabalho no Rio de Janeiro*. 2012. 250 f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) - Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais, Faculdade de Filosofia e Ciências, Universidade Estadual Paulista, Marília, 2012.

RAMOS, Marise Nogueira. *Os Limites da Noção de Competência sob a Perspectiva da Formação Humana*. Movimento, Niterói, n. 4, p. 47-64, set. 2001.



## **A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO EM JARAGUÁ DO SUL – SC: UM ESTUDO SOBRE AS TRABALHADORAS DO SETOR TÊXTIL-VESTUARISTA**

Melissa Gabriela Lopes Barcellos Coimbra<sup>1</sup>

Maria Soledad Etcheverry Orchard<sup>2</sup>

### **Resumo:**

O objetivo desta pesquisa consistiu em analisar as trajetórias laborais das trabalhadoras que atuam no setor têxtil-vestuarista de Jaraguá do Sul - SC, a partir do componente de gênero, considerando as mudanças históricas estruturais e os impactos da reestruturação produtiva, a partir dos anos 1990. Destacamos o trabalho informal presente na região por meio das facções de costura, que ocorrem em condições precárias, em que mulheres e, muitas vezes, famílias, têm uma carga de trabalho ininterrupta em suas próprias residências. Tais impactos geraram mudanças nas relações de trabalho.

**Palavras-chave:** Gênero; Trabalho; Precarização; Reestruturação Produtiva.

---

<sup>1</sup> Possui Licenciatura e Bacharelado em Ciências Sociais pela Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC. É especialista em Educação, Sociedade e Cultura pela Universidade de Blumenau- SC - FURB e Mestra em Sociologia Política pela Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC. Atualmente é doutoranda em Sociologia Política pela mesma universidade. E-mail: melissagabbarcellos@hotmail.com

<sup>2</sup> Possui Licenciatura em Ciências Sociais pela UFSC, Mestrado em Ciências Sociais – Antropologia – pela Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC e doutorado em Sociologia pela Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ. Docente e Pesquisadora do Programa de Pós-Graduação de Sociologia Política PPGSP/UFSC. E-mail: maria.soledad@terra.com.br.

Este artigo foi elaborado com base na Dissertação de Mestrado defendida em 16/12/2013, como requisito para a obtenção do título de mestra em Sociologia Política pela Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, sob a orientação da professora Dr<sup>a</sup> Maria Soledad Etcheverry Orchard.

## **Precarização do tempo de trabalho e seus impactos sobre o ofício docente**

Sidarta Sória e Silva

Professor do Departamento de Sociologia  
da Universidade Federal de Pernambuco  
sidarta.soria@ufpe.br

Darcilene Cláudio Gomes

Pesquisadora da Fundação Joaquim Nabuco  
darcilene.gomes@gmail.com

Patrícia Vieira Trópia

Professora do Instituto de Ciências Sociais  
da Universidade Federal de Uberlândia  
tropia@uol.com.br

### ***Introdução***

O capitalismo, em sua atual configuração flexível, liberal e financeira – que se manifesta em agudas transformações socioeconômicas e político-institucionais –, concorre para a escalada da precarização do trabalho, pressionando as classes trabalhadoras em termos de suas condições de vida e de trabalho.

Este artigo tem como objetivo estudar, dentro do fenômeno da precarização do trabalho, a precarização do trabalho docente. Para tanto, buscará caracterizar, neste segmento da classe trabalhadora, um aspecto específico da precarização, a *precarização do tempo* de trabalho.

Além disso, a análise da precarização do trabalho docente objetiva incorporar a reflexão de Richard Sennett sobre o trabalho do artífice, considerando assim a docência

como um *ofício*, e como tal apresentando as características típicas deste. Nestes termos, uma hipótese preliminar sugere que o fenômeno da precarização do tempo de trabalho afetaria o ofício docente, transformando elementos de sua natureza e acabando por potencializar o próprio movimento de precarização do trabalho na universidade.

Para efetivar tal análise, o artigo subdivide-se em três itens, além desta introdução e das considerações finais. A primeira parte discutirá o fenômeno da precarização do trabalho, e, na particularidade do trabalho docente, a modalidade da precarização do tempo.

O segundo item aprofundará a reflexão sobre a docência como ofício, e a natureza do ofício docente diante do fenômeno da precarização do tempo de trabalho.

Finalmente, serão levantados alguns dados relativos à realidade do trabalho docente, os quais foram extraídos de três *surveys* realizados com professores de instituições federais de ensino.

### ***1. A precarização do trabalho no capitalismo flexível e a precarização no trabalho docente***

A crise do fordismo como paradigma gerencial-produtivo inicia a era dos novos processos de trabalho, que, sempre em função de melhor adequar a produção à lógica econômica capitalista, buscam recuperar os antigos patamares de produtividade e lucratividade (ANTUNES, 2000). A *flexibilização* dos processos de trabalho, ainda que não houvesse substituído inteiramente o fordismo, expande-se em modos e graus diversos.

Algumas áreas industriais passam a funcionar segundo processos produtivos distintos dos moldes tradicionais fordistas-tayloristas, como as experiências da “Terceira Itália”, do sul da Alemanha, do Vale do Silício nos Estados Unidos, da região sueca de Kalmar e do toyotismo japonês. Estas, se não chegam a substituir completamente a experiência fordista-taylorista, retiram-lhe o caráter de padrão único de organização produtiva. Nestas regiões ensaiam-se modalidades de desconcentração industrial e novos padrões de gestão da força de trabalho. Entre as experiências da acumulação flexível, o toyotismo ou ohnismo foi a que causou o maior impacto, pela propagação de alguns de

seus pontos básicos ou por sua expansão pura e simples em escala mundial (ANTUNES, 1995).

Ao lado das pressões oriundas da dimensão produtiva – que exigem maior “flexibilização” dos processos e das relações de trabalho -, a ressurreição da ideologia liberal se inscreve também no contexto de crise do keynesianismo e do sistema estatal, tipicamente socialdemocrata, de proteção social. Dentro desta lógica de recuperação dos princípios originais do liberalismo, abre-se um leque de críticas aos direitos sociais e trabalhistas existentes. Os “altos custos” do trabalho, representados por encargos sociais e trabalhistas, deveriam ser diminuídos ou eliminados em nome da eficiência e da produtividade.

Finalmente, o fenômeno da financeirização das economias nacionais e sua integração em nível global e em tempo real (CHESNAIS, 1998) fecha o cerco das transformações operadas no capitalismo em crise, visando conferir maior fluidez e liberdade de movimento aos capitais, estabelecer uma posição de força para detentores de ativos e aplicações financeiras, incluindo credores de dívidas públicas ao redor do mundo. Para tanto, foi implodida a arquitetura de mecanismos institucionais de controle e disciplina dos movimentos de capitais intra e internacionais. Isso acentuará ao capitalismo mundial sua propensão à instabilidade, à turbulência e à incerteza.

O conjunto de transformações supracitadas atinge em cheio o trabalho organizado e os mercados de trabalho. Elevam-se as taxas de desemprego, os salários perdem valor real, atacam-se direitos trabalhistas, emergem formas atípicas de trabalho em suas partes constitutivas – contratação, remuneração, duração etc.

Advém assim a precarização do trabalho. A precarização se refere à deterioração e degeneração das condições de trabalho e do trabalhador, à perda ou regressão de direitos associados ao trabalho (LEITE, 2011). Precarização também diz respeito à fragmentação, individualização e informalização do trabalho, com a fragilização dos coletivos e crise das representações sindicais (DRUCK, 2011).

E quanto ao trabalho docente – em particular o desenvolvido no âmbito de universidades públicas –, será que caberia falar em precarização do mesmo? E como se daria tal precarização? É o que será discutido no subitem seguinte.

### ***1.1 A precarização do trabalho docente no Brasil***

Cabe falar em precarização do trabalho docente a partir das reformas liberalizantes efetuadas na segunda metade da década de 1990, de modo que partiremos daqui<sup>1</sup>.

Conforme o governo Cardoso (1995-2002) impusesse uma agenda liberalizante em sua reforma do Estado, o ensino superior público reduzia-se à condição de variável de ajuste fiscal. Ao mesmo tempo, a educação superior era tomada na prática cada vez mais como um bem econômico passível de comercialização. O ensino superior privado é então enormemente enfatizado e apoiado (inclusive com recursos públicos), expandindo-se significativamente em relação ao público (ARRUDA, 2011). As universidades federais amargavam restrições crônicas de recursos, enquanto, em outra frente, ganhavam relevo as concepções gerencialistas e produtivistas pelas quais tudo podia ser reduzido a uma questão de racionalização dos gastos e maior eficiência “produtiva” dos recursos humanos, docentes e técnicos. O círculo da pós-graduação nacional, sob comando prático da Capes, implementará em poucos anos uma racionalidade específica a ser reproduzida pelo segmento docente universitário, a racionalidade do produtivismo acadêmico (SGUISSARDI; SILVA JR., 2008).

Enquanto o contingente de docentes caía nos governos Cardoso (quase 13% entre 1998 e 2002) e o poder aquisitivo dos remanescentes diminuía (além de ser mediado por um sistema de gratificações que buscava fazer com que estas avançassem sobre a parcela “fixa” dos salários), o produtivismo acadêmico avançava em meio à busca do governo por bater três metas originais em sua política universitária: a desestatização, a extinção do modelo universitário humboldtiano e a racionalização permanente dos recursos disponíveis.

O ideal de sistema universitário almejado pela administração Cardoso continha os seguintes elementos: um amplo número de centros universitários focados no ensino e adestramento para o mercado de trabalho; poucos centros de excelência em pesquisa, também mantidos grandemente por recursos privados; o trabalho docente e de pesquisa

---

<sup>1</sup> Ver Cunha (2007), Arruda (2011), Sguissardi (2004), Vieira (1991), entre outros.

sob a pressão própria de uma lógica gerencial e produtivista, a elevarem constantemente sua “produção acadêmica”.

Sob o governo Lula (2003-2010), coloca-se em curso uma política educacional universitária que mesclava elementos de continuidade e de descontinuidade em relação ao seu antecessor. Ainda que motivado por razões pragmáticas (usar a disponibilidade de vagas de ES em instituições particulares para atender rapidamente a demanda de jovens pobres em idade universitária), o ProUni do governo Lula seguiu com a manutenção de um amplo segmento universitário privado. Por outro lado, o Reuni rompeu com a diretriz liberalizante do governo Cardoso, expandindo e recompondo as universidades federais. Também diferentemente de seu antecessor, o governo Lula não logrou a separação entre os pilares do ensino, pesquisa e extensão, mantendo o modelo humboldtiano. Contudo, a expansão do número de docentes no período (50,8%) foi inferior à expansão do número de matrículas, de quase 60,8% entre 2003 e 2010 (dados do INEP e do Ministério do Planejamento).

Na frente da pesquisa, em contraste com o período Cardoso, Capes e CNPq voltaram a observar uma expansão significativa de seus orçamentos. Por sua vez, mantiveram-se, nestes órgãos de fomento à pesquisa e à pós-graduação, critérios produtivistas do governo tucano, com a valorização exacerbada da pós-graduação e em publicações acadêmicas, com a consagração dos critérios quantitativos para medir a “produtividade” acadêmica. Como resultado, o balanço das políticas operadas sob Cardoso e Lula foi mesmo o de uma intensificação aguda do ritmo de trabalho executado pela categoria docente.

A precarização do trabalho docente não se funda necessariamente em uma deterioração das condições físicas ou infraestruturais em que se dá aulas, se faz pesquisa, se monta e se executa projetos de extensão ou se gerencia as instituições universitárias. Também não é uma precarização expressa por uma corrosão aguda dos ganhos salariais e do padrão de vida dos docentes (ainda que tivesse havido, sob o governo Cardoso, uma perda significativa de poder aquisitivo dos salários, apenas muito parcialmente recuperada nos anos Lula).

A precarização do trabalho docente é fundamentalmente uma profunda compressão do tempo de trabalho, dada a grande expansão do número de atribuições. Perceba-se como

isso acabou sendo causado por uma combinação de aspectos das políticas de Cardoso e Lula, combinação involuntária por certo, embora com resultados fortemente perversos.

A elevação do ritmo de trabalho planejada pelos formuladores da política universitária em FHC levava em consideração o desmantelamento do tripé ensino-pesquisa-extensão. Portanto, o produtivismo acadêmico se abateria sobre uma categoria já fragmentada por especializações. Assim, enquanto alguns acadêmicos se encarregariam, por exemplo, do ensino (nos Centros Universitários destinados quase exclusivamente ao magistério superior), outros se ocupariam de tocar a pesquisa (nos Centros de Excelência), e assim por diante. Poder-se-ia esperar, deste modo, que a lógica produtivista acabasse algo mitigada pelo fato de que já não mais existiriam docentes atuando simultaneamente em todos os pilares.

No governo Lula, desfez-se o projeto de reforma universitária idealizado por seu antecessor. Mas não se rediscutiu o movimento de reenquadramento das atividades docentes pela lógica do produtivismo acadêmico. O resultado foi a continuidade do trabalho docente nos três pilares (sem mencionar um quarto, o da gestão acadêmica, e seu peso nada desprezível), mas em volume e intensidade sensivelmente ampliados pela lógica produtivista.

Feito este levantamento das condições objetivas em que passou a se dar o trabalho docente, o item seguinte tratará de lançar algumas luzes conceituais sobre a natureza daquele, com o objetivo de ampliar a compreensão do significado do processo de precarização sobre a especificidade do trabalho docente.

## ***2. O trabalho docente como ofício***

Richard Sennett (2009) inicia sua reflexão acerca do trabalho típico do artífice, do trabalho como *ofício*, advogando uma superação da dicotomia de Arendt, entre o ato de produzir e como produzir – próprio do *Animal laborens* – e o ato de pensar no porquê de produzir – *Homo faber*. Para Arendt, no trabalho a mente se cala e o ser humano se reduz à técnica amoral da produção, que toma a atividade como fim em si mesmo. E somente após o trabalho realizado a mente se ativa, e o ser humano acessa suas dimensões mais elevadas, do debate, julgamento, questionamento de sua técnica.

Sennett reconhece que tal reflexão corresponde aos temores registrados por Arendt quando da separação entre técnica e política, ou entre o *como* fazer, reino do conhecimento técnico, e o *porquê* fazer, reino da moral, da política e da liberdade. Todavia, para analisar o trabalho em si, a atividade laboral e criadora humana, o processo pelo qual as pessoas produzem coisas, aquela reflexão seria insuficiente. Para ele, o ser humano que trabalha é capaz de pensar, questionar e julgar *já enquanto* trabalha. Ele não realiza o trabalho para só depois problematizar sua técnica, e sim se envolve criticamente antes, enquanto faz e justamente por estar fazendo. As pessoas podem aprender sobre si mesmas através do que fazem, e não após fazerem.

O ato de fazer alguma atividade, para Sennett, não se reduz à condição de técnica maquinal, e sim como questão cultural, remetendo ao cultivo de um estilo de vida. Quem desenvolve perícia em uma atividade vive-a integralmente, através do aprimoramento contínuo, pelo qual se realiza e se enriquece como pessoa.

Trata-se da habilidade artesanal, presente não apenas em atividades comumente chamadas de artesanais, mas em qualquer trabalho (mesmo no mundo moderno, industrial etc.), desde que seja impulsionado por um desejo de fazer benfeito por si mesmo. A habilidade artesanal está centrada em padrões objetivos, na coisa em si mesma e na excelência de seu resultado. É um impulso básico e permanente, o desejo de um trabalho bem feito. A habilidade artesanal focaliza uma relação íntima entre “a mão e a cabeça”, ou seja, entre práticas concretas e ideias, dinâmica que cria um ritmo perpétuo de detecção de problemas – via experiência da atividade – e sua solução – via imaginação sobre a atividade (SENNETT, 2009).

O artífice, por sua vez, é todo aquele que se dedica ao seu trabalho simplesmente por estar engajado nele – dedica-se ao trabalho por ele mesmo, e não por concebê-lo como meio para obtenção de um fim situado fora dele (como enriquecer, adquirir celebridade e poder etc.). Em patamares mais elevados, a técnica deixa de ser uma atividade meramente mecânica, pois os artífices são capazes de sentir e pensar profundamente em suas habilidades, assim alcançando uma recompensa emocional – é o sentimento de ter orgulho de um trabalho bem feito, feito com maestria, revestido de perfeição etc. (Idem).

Em seu agir, o artífice incrementa sua *consciência material*, que é a consciência oriunda da prática do ofício, que nasce do toque, do contato direto com o objeto, de sua

manipulação. A *curiosidade*, frente ao material que serve de objeto do trabalho, impulsiona a busca pela qualidade, ampliando o grau de consciência material do artífice (Ibidem).

E, assim como Sennett colocou na condição de artífices não apenas carpinteiros, mas músicos e programadores de Linux, sugere-se aqui usar tal reflexão conceitual para se pensar o trabalho docente como ofício, e o docente como artífice.

O trabalho docente em uma universidade pública segue os princípios do tripé ensino-pesquisa-extensão. A combinação de seus pilares corresponde a uma arquitetura ideal, estruturada de modo a fazer com que cada um dos pilares reforçe os outros e seja reforçado por eles. A articulação ensino-extensão informa que o ensino deve se preocupar com a realidade concreta e seus problemas, mas sem a pesquisa, que investiga a própria realidade, será uma articulação limitada. Igualmente, o duo ensino-pesquisa parece em princípio autossuficiente (ensina-se o que se pesquisa, que é reforçada pela formação de novos quadros acadêmicos), mas sem a extensão, pode se encapsular em si mesma, desligada da própria realidade social. Finalmente, o par pesquisa-extensão, pelo qual a pesquisa incide sobre a realidade e é informada por ela, sem o ensino ficará debilitado pela ausência de esforço em formação, que dá inclusive sentido à própria universidade (MOITA; ANDRADE, 2009, SANTOS, 2004).

Assim, o docente, ainda que não se debruce com o mesmo grau de familiaridade e predileção sobre os três pilares, terá sempre sua habilidade artesanal perpassada por eles. Poderá se aprofundar num ou noutro, ou em dois, mas o terceiro também estará presente, como referência passada ou sentido futuro. E, quando desempenha cada um dos pilares em particular, a presença dos outros é obrigatória, e não poderia deixar de ser. Ensino sem pesquisa desatualiza-se, pesquisa sem extensão esteriliza-se, ensino sem extensão elitiza-se, extensão sem pesquisa e sem ensino repete-se, não avança.

Atuando nestas três dimensões, a experiência docente deve levar ao aprimoramento de todas, ainda que, como já dito, não se aja sobre cada uma delas com o mesmo grau de prioridade. O ofício docente consiste em educar, mas educar não é mero repasse de conhecimentos passados (pois estes são exercitados e atualizados pelo pilar da pesquisa), e tampouco desligados de uma realidade social concreta, em meio a seus problemas e desafios (como sinalizados pelo pilar da extensão).

O aprofundamento teórico e conceitual da reflexão em torno da docência como ofício, por fugir aos propósitos deste trabalho, não será feito aqui. Considera-se suficiente, por ora, tomar como correta a caracterização da docência como ofício, para explorar uma outra reflexão de Sennett sobre o tema, qual seja, a do motor que move o trabalho docente. Assim, sendo a docência um ofício, ela exige de seu artesão um estado de engajamento. A motivação, neste caso, é um fator motivacional bem mais importante do que o talento. E aí, na motivação, no engajamento, é que reside um problema potencial, que poderá se combinar com o fenômeno da precarização. Como lembra Maia (2014), nesse movimento de auto atribuição, de auto exigência, os docentes podem contribuir para a própria intensificação do ritmo de seu trabalho, fortalecendo as políticas que reforçam a lógica do produtivismo.

### ***3. Intensificação do tempo de trabalho docente nas universidades federais***

Segundo Maia (2014), a intensificação do trabalho docente universitário verifica-se com a ampliação de atividades realizadas dentro do espaço da universidade e fora dela, tornando “borradas as fronteiras de trabalho e não trabalho, de tempo livre e não livre” (2014, p. 153).

A ampliação do número de atividades realizadas pelos professores vem tornando o trabalho docente mais complexo na medida em que por um lado “se realiza cada vez mais trabalho em menos tempo” e por outro mais atividades laborativas não percebidas pelos próprios professores. O trabalho invisível também é mais trabalho.

As pesquisas que realizamos com docentes de universidades federais do país evidenciam aspectos da intensificação do tempo de trabalho docente, alguns serão apresentados nos parágrafos seguintes. Foram realizados três *surveys* entre os anos de 2011 e 2013 e envolveram entrevistas com 766 docentes das IFES, mobilizaram 35 entrevistadores de campo e cinco pesquisadores.

Os dados coletados mostram que pouco mais de 90% dos docentes entrevistados estão contratados para desenvolverem atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão por tempo integral (40 horas semanais e em regime de dedicação exclusiva). Todavia, a jornada real, segundo os próprios docentes, é superior ao estipulado pela legislação. É bastante comum, por exemplo, o trabalho nos finais de semana. Entre os docentes

entrevistados 93,6% responderam que trabalham nos finais de semana. Para 58,2% este trabalho é frequente.

As tarefas desenvolvidas são variadas e envolvem uma lista bem numerosa de atividades, que por questões de espaço não serão enumeradas no texto. Todavia, observamos que dois conjuntos de afazeres consomem a maior parte do tempo de trabalho dos professores: aqueles relacionados ao ensino e à pesquisa.

O sobretrabalho aparece de diferentes modos, segundo o local de trabalho, o tempo na carreira etc. Para os docentes de *campi* novos ou universidades criadas nos últimos anos, as atividades de ensino são aquelas que tomam mais tempo de trabalho. De acordo com os professores dos *campi*/universidades novos do Nordeste, 57,8% ministram doze horas ou mais de aulas semanais. Em média o número de alunos por disciplina é de 59,9. Com tantas horas em sala de aula e numerosas turmas, deduz-se que o volume de trabalho extraclasse não é pequeno.

Já os docentes que trabalham em *campus* consolidado não acusaram elevação da jornada dedicada ao ensino nos últimos anos. Para 74% dos entrevistados, o número de horas em sala de aula não cresceu nos últimos anos e 62,7% não notaram aumento do número de alunos em suas turmas. Todavia, as atividades de pesquisa e atividades relacionadas ocupam mais tempo do corpo docente, o que pode ser observado a partir da percepção sobre a ampliação da produção intelectual, mensurada por artigos científicos, capítulos de livros, livros, pareceres etc. Mais da metade (56,2%) dos docentes reconhecem a elevação mais ou menos intensa da sua produção científica nos três anos anteriores ao levantamento realizado. Poucos professores, 17,6%, notaram queda da mesma produção no período considerado.

Igualmente, as exigências quanto à realização de pesquisa estão presentes entre os professores dos novos *campi*. Entre os entrevistados 74,2% possuía projeto de pesquisa, 73,4% orientavam estudantes (bolsistas ou não) vinculados ao projeto. Todavia, contavam com dificuldades impostas pela infraestrutura ainda precária de alguns *campi* e com a falta de financiamento. No caso das instalações próprias para a pesquisa, por exemplo, 51,2% dos docentes qualificaram como ruins (29,7%) ou inexistentes (21,5%).

No quesito financiamento, cerca de um em cada quatro professores consegue obter recursos financeiros para suas pesquisas.

### ***Considerações finais***

O estudo apresentado buscou discutir resumidamente o fenômeno da precarização do trabalho e da precarização do trabalho docente, em sua modalidade de precarização do tempo laboral. Tecemos algumas considerações teóricas sobre a atividade docente, as quais foram inspiradas na reflexão de Sennet sobre o trabalho de ofício e sobre o *leitmotiv* do trabalho docente. Por fim, foram selecionados dados de três pesquisas realizadas com docentes de instituições federais de ensino superior que buscam explicitar aspectos da precarização do trabalho, considerando especialmente o aumento das atribuições e tarefas realizadas.

Segundo os entrevistados, trabalha-se normalmente além da jornada legal contratada (e paga). As múltiplas responsabilidades envolvem quatro conjuntos de afazeres, sendo que dois deles ocupam a maior parte do tempo dos docentes: o ensino, especialmente nas instituições novas; e a pesquisa.

### ***Bibliografia***

ANTUNES, R. *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. São Paulo: Cortez, 1995.

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

ARRUDA, A. L. B. *Expansão da educação superior: uma análise do programa de apoio a planos de reestruturação e expansão das universidades federais (REUNI) na Universidade Federal de Pernambuco*. Tese (Doutorado em Educação), Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2011.

CHESNAIS, F. *Mundialização do capital*. São Paulo, Xamã, 1998.

CUNHA, L. *A universidade temporã: o ensino superior, da colônia à Era Vargas*. São Paulo, EdUNESP, 2007.

DRUCK, G.. **TRABALHO, PRECARIZAÇÃO E RESISTÊNCIAS: novos e velhos desafios?** Caderno CRH, Salvador, v. 24, n. Spe 01, p. 37-57, 2011.

LEITE, M. P. "O trabalho no Brasil dos anos 2000: Duas faces de um mesmo processo". In: VERAS, R.; GOMES, D.; TARGINO, I. (Org.). *Marchas e contramarchas da informalidade do trabalho. Das origens às novas abordagens*. Fundação Joaquim Nabuco, Recife: Editora Massangana, 2011, v., p. 29-64.



MAIA, F. L. O paradoxo da intensificação: uma análise do trabalho dos professores de ensino superior público federal. Tese (Doutorado em Sociologia), Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2014.

MOITA, F.M.G.S.C.; ANDRADE, F.C.B. “Ensino-pesquisa-extensão: um exercício de indissociabilidade na pós-graduação”. *Revista Brasileira de Educação*, v.14, n.41, mai/ago, 2009.

SANTOS, B.S. *A universidade do século XXI*. São Paulo, Cortez, 2004.

SENNET, R. *O Artífice*. Rio de Janeiro, Record, 2009.

SGUISSARDI, V.; SILVA JR., J. R. *Trabalho intensificado nas federais: pós-graduação e produtivismo acadêmico*. São Paulo, Xamã, 2009.

VIEIRA, S. L. “O discurso sobre a universidade nos anos 80”. *Cadernos Cedes*. Campinas, Papyrus, n. 25, 1991.

## **A PERDA DO DIREITO DE ADOECER: O TRABALHADOR FRENTE AO DESMONTE DA PREVIDÊNCIA SOCIAL**

Ana Claudia Caldas Mendonça Semêdo

[anaclaudiamendonca@hotmail.com](mailto:anaclaudiamendonca@hotmail.com)

[claudia.mendonca@ufba.br](mailto:claudia.mendonca@ufba.br)

Doutoranda em ciências sociais – programa de pós-graduação em Ciências Sociais/Universidade Federal da Bahia

Professora assistente do curso de Serviço Social do Instituto de Psicologia da Universidade Federal da Bahia – UFBA

Tássia Cristina Palma Sampaio Nascimento

[tassiasampaio@gmail.com](mailto:tassiasampaio@gmail.com)

Mestre em Ciências Sociais - programa de pós-graduação em Ciências Sociais/Univeridade Federal da Bahia  
Bolsista do CNPQ pelo programa de pós-graduação do Instituto de Saúde Coletiva – ISC/UFBA

### **Resumo:**

Este estudo tem o objetivo de construir uma análise crítica acerca do desmantelamento do direito dos trabalhadores de assegurar o afastamento temporário ou permanente do ambiente laboral para acompanhamento e tratamento da saúde, considerando a mudança regulamentada pela Proposta de Emenda Constitucional - PEC Nº 287/2016 - que constitucionaliza o procedimento da readaptação profissional cuja funcionalidade é precarizada pelo próprio Instituto Nacional de Seguridade Social -, ponderando os indeferimentos das avaliações periciais do supramencionado Instituto e os estigmas e as coações realizadas pelas empresas para que os trabalhadores retornem ao trabalho. Para tanto, constrói-se uma reflexão crítica por meio de uma abordagem metodológica qualitativa e documental, a partir de um estudo de caso do tratamento dispensado aos trabalhadores considerados inaptos pela Medicina do Trabalho do setor de Segurança e Saúde no Trabalho de uma Empresa Pública cujo regime de trabalho é celetista. Por meio dessa abordagem, foi possível constatar que a mudança apresentada pela PEC quanto à readaptação profissional atende ao conjunto de medidas e propósitos da razão neoliberal



de intensificação da exploração da força de trabalho para possibilitar a ampliação do tempo da atividade laboral, ainda que as condições expressas para o trabalho sejam fatores que influenciem do adoecimento ou ausência de cuidado com a saúde dos trabalhadores.

## **I - INTRODUÇÃO**

Este trabalho propõe a construção de uma análise crítica acerca da negação, tanto do Instituto Nacional da Seguridade Social – INSS quanto das empresas, do direito ao tratamento e cuidado com a saúde do trabalhador, nas situações em que seja necessário o afastamento do ambiente laboral por um tempo maior do que quinze dias. A negação aqui em denúncia, geralmente, é manifestada por meio de estratégias de estigma institucional, perseguição, e pressão para o retorno ao trabalho, nos espaços organizacionais, e pelos resultados de indeferimento apresentados pela perícia médica do INSS. Tal perspectiva, de criação de estratégias de coação das empresas para a recuperação da capacidade e para o retorno ao ambiente laboral, exige uma reflexão crítica acerca do significado e concepção de readaptação profissional que se tornou pauta de PEC N° 287.

De outra parte, o Programa de Readaptação/Reabilitação Profissional desenvolvido pelo INSS - objeto de observação e análise empírica desta pesquisa -, não apresenta um serviço de acompanhamento para o fim ao qual se propõe, considerando a inexistência e/ou insuficiência de profissionais especializados e o sucateamento do serviço na sociedade soteropolitana. Sopesando o cenário no qual se insere esse espaço institucional, pode-se afirmar que o próprio INSS reproduz um modelo e perspectiva neoliberal que subsidia processos decisórios pautados numa saúde medicalizada. Trata-se de uma lógica que naturaliza situações críticas resultantes de um mundo de trabalho que atende às necessidades do capital flexível. Nesse sentido, se o serviço no referido Instituto é precarizado e não cumpre a finalidade de acompanhamento da reintegração do trabalhador no espaço ocupacional da Empresa, por que motivo a readaptação passou a ser assunto para a PEC N° 287/2016, enquanto proposta corroborada constitucionalmente? Para uma construção crítica acerca deste questionamento, vide a seguir, a escolha do percurso metodológico e a discussão acerca da observação abordada.

## **II - A PREVIDÊNCIA SOCIAL NO CONTEXTO DA SEGURIDADE SOCIAL: NOTAS ACERCA DE SUA CONSOLIDAÇÃO E DEGRADAÇÃO**

A reflexão ora em apresentação é resultado de uma análise empírica desenvolvida numa empresa pública na qual a relação de trabalho é estabelecida pelo regime da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT. De forma complementar, o resultado desta pesquisa é decorrente de uma análise documental, com base nas legislações e programas institucionais. A experiência de observação e estudo foi desenvolvida a partir dos processos de trabalhos desenvolvidos no setor de Segurança e Saúde no Trabalho, bem como a partir do tratamento e atendimento dispensado pelo INSS a vinte e sete empregados dessa Empresa, num período de dois anos.

Para compreender os dilemas postos nesse espaço organizacional a partir da relação entre o capital e trabalho, façamos uma breve análise do significado e concepção da Seguridade Social Brasileira.

A Seguridade Social é abordada de forma ampliada por diversos autores, entretanto, para efeito deste artigo, concentra-se nos estudos desenvolvidos por Mota (1995), Behring (2007) e Boschetti (2006) que exigem uma reflexão sobre o seu surgimento na história, primeiramente, através do plano instituído pela Alemanha sobre o sistema de proteção social, conhecido como modelo bismarckiano, entre 1883-1889; segundo, em território americano, sancionado pelo Presidente Franklin Roosevelt, em 1935, a partir dos programas sociais que constituíram o conjunto de medidas do *New Deal* para atenuar os efeitos postos pela Grande Depressão em 1929; depois, a partir do Plano *Beveridge* de Seguridade Social, em 1942, na Inglaterra. Em todos esses planos, apesar dos avanços para aquele tempo social, havia em comum a valorização dos empregados estáveis, e, por consequência, denotava uma perspectiva restritiva, ainda que com propósitos universais.

Nesse breve fio condutor histórico, a Constituição de 1988 sofreu a influência dos modelos europeus de inclinação *beveredgiana*, e se consolidou a partir de características híbridas, com direitos universais e seletivos, conforme esclarece Boschetti (2004, p. 113-114):

A Seguridade Social instituído pela Constituição Federal de 1988, apesar de apresentar caráter inovador e intencionar compor um sistema ou um padrão amplo de direitos sociais, acabou se caracterizando como um sistema híbrido, que conjuga direitos derivados e dependentes do trabalho (previdência) com direitos de caráter universal (saúde) e direitos seletivos (assistência).

A Constituição foi a expressão do conjunto de lutas e movimentos sociais para construir uma sociedade democrática que buscou formas de implementar, ao longo da história, um sistema de universalização de direitos e ampliar os dispositivos postos pelo sistema da Seguridade Social regulamentado, em 1999, pelo Decreto 3.048, que o compreende enquanto um “conjunto integrado de ações de iniciativa dos poderes públicos e da sociedade, destinado a assegurar o direito relativo à saúde, à previdência e à assistência social” (BRASIL, 1999).

Ocorre que a “racionalidade neoliberal”, nos termos do que discute Dardot e Laval (2016), não somente impactou na consolidação desses direitos, - que somente foram regulamentados mais de dez anos depois da Constituinte -, como nos apresenta, atualmente, um conjunto de medidas previdenciárias que pretende impor um desmonte dos direitos conquistados, por meio da Proposta de Emenda Constitucional – PEC Nº 287/2016, especificamente, no que concerne à política da Previdência Social.

No entanto, cabe elucidar que o direito previdenciário já vem sofrendo ataques processualmente, desde o Governo de Fernando Henrique Cardoso (1995-2002), até a atual gestão governamental, vide o Quadro I a seguir:

**QUADRO I: Principais Mudanças Efetivas e Propostas na Previdência Social de 1998 a 2017:**

ANO	GOVERNO	PRINCIPAIS MUDANÇAS
1998 – Emenda Constitucional Nº 20	Fernando Cardoso de Melo	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Para se aposentar, não seria mais levado em conta o tempo de serviço do trabalhador, mas sim o tempo de contribuição ao INSS;</li> <li>-O governo estabeleceu um período mínimo de contribuição para se aposentar: 35 anos para os homens e 30 para as mulheres;</li> <li>- Para aposentadoria, estabeleceu-se 65 anos de idade e 35 anos de contribuição, se homem; e 60 anos e 30 anos de contribuição se mulher.</li> <li>- Para os funcionários públicos, fixou um período mínimo de permanência para pedir a aposentadoria: 10 anos no serviço público e cinco no cargo para pedir a aposentadoria;</li> <li>- Foi aprovado o chamado fator previdenciário: fórmula usada para reduzir o benefício de quem pretende se aposentar mais cedo. O cálculo, complexo, leva em consideração fatores como a idade do contribuinte e a a média das contribuições ao INSS no decorrer da carreira.</li> <li>-Foi criada a incluída e garantida a possibilidade de instituição dos regimes complementares,;</li> <li>- Foi instituído teto para os salários de benefício dos servidores públicos iguais aos dos celetistas, conforme a data de ingresso na Previdência.</li> </ul>
2003/2005 – Emendas Constitucionais	Luiz Inácio Lula da Silva	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Alterou o cálculo dos benefícios. Em vez de receber o salário integral de quando estava na ativa, o benefício do servidor passou a ser calculado de acordo com a média de sua contribuição a um fundo de previdência.</li> </ul>

Nº 41 e 47, respectivamente		-Autorizou a contribuição sobre as parcelas de proventos de aposentadoria e de pensão; -decretou o fim da aposentadoria com proventos integrais para os servidores que ingressaram no serviço público após o advento da EC 41/2003; -instituiu a cobrança de contribuição previdenciária dos inativos e pensionistas cujos proventos superassem o dobro do limite máximo estabelecido para os benefícios do regime geral de previdência social; -previsão de regime de previdência complementar com planos de benefícios na modalidade de contribuição definida; -a criação do abono de permanência em substituição à isenção da contribuição previdenciária instituída pela EC 20/1998.
2015 – Lei 13.183	Dilma Rousseff	-Instituiu a regra que ficou conhecida como 85/95 e concedia a aposentadoria integral aos trabalhadores que, somando o tempo de contribuição e a idade, obtenham resultado igual ou superior a 85 anos (para mulheres) e 95 anos (para homens).
PEC Nº 287/2016	Michel Temer	- A proposta estabeleceu idade mínima para a aposentadoria de 65 anos para os homens e 62 para as mulheres, com tempo de mínimo de 25 anos de contribuição. Para quem já está no mercado de trabalho, a idade mínima começará em 53 anos para mulheres e 55 anos para homens, sendo elevada em um ano a cada dois anos. E ainda haverá um pedágio de 30% sobre o período que faltar para completar os tempos de contribuição atuais: de 35 anos para o homem e 30 anos para a mulher; - Para receber o benefício integral a que tem direito, o trabalhador terá que contribuir para a Previdência Social por 40 anos. O valor da aposentadoria corresponderá 70% do valor dos salários do trabalhador, acrescidos de 1,5% para cada ano que superar 25 anos de contribuição, 2% para o que passar de 30 anos e 2,5% para o que superar 35 anos; - Com relação ao Benefício de Prestação Continuada (BPC), ficou mantida a vinculação do benefício ao salário mínimo, com idade mínima começando em 65 anos, subindo gradativamente até atingir 68 anos em 2020; - Para os servidores públicos, a idade mínima para a aposentadoria ficou similar aos trabalhadores do Regime Geral da Previdência Social (RGPS) de 62 anos para mulheres e de 65 anos para homens, com regra de transição começando com 60 anos para os homens e 55 anos para as mulheres – que já são a idade mínima para aposentadoria dos servidores públicos. E para os professores de carreira pública, a idade mínima foi fixada em 60 anos, com 25 anos de contribuição; - A readaptação profissional é incluída na proposta constitucional, corroborando o procedimento de avaliação pericial para os trabalhadores com incapacidade, seja permanente ou temporária, a critério médico-pericial.

Fonte: Elaboração própria, tendo por base as respectivas legislações e PEC Nº 287/2016 publicada no site [www.camara.gov.br](http://www.camara.gov.br)<sup>1</sup>.

Nesse sentido, a política da Previdência Social que tem como princípio a uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações urbanas e rurais, parece que está sendo modificada para viabilizar uma suposta igualdade a partir das reduções que já estavam sendo promovidas para os trabalhadores celetistas, restringindo os direitos dos servidores públicos por meio de medidas austeras.

A Previdência Social integra o conjunto articulado de políticas que compõe a Seguridade Social Brasileira, e compreende dois regimes: o Regime Geral da Previdência Social – RGPS que abrange os empregados, as empregadas domésticas, o contribuinte individual, o trabalhador avulso e o segurado especial, nos termos do art. 9º do Decreto 3.048/99, e o Regime Próprio da Previdência Social – RPPS que abrange os servidores públicos titulares de cargos efetivos, providos mediante concurso público para as esferas federal, estadual e municipal. Todavia, o Quadro I suprarreferido demonstra que os

<sup>1</sup> Foram incluídas as informações no Quadro I relativas às últimas alterações que foram publicadas no site: <http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/TRABALHO-E-PREVIDENCIA/532999-REFORMA-DA-PREVIDENCIA-PARA-SERVIDORES,-TEXTO-APROVADO-EM-COMISSAO-E-PIOR-QUE-O-ORIGINAL.html>



retrocessos provocados pelos Governos Federais, consubstanciados na razão neoliberal, apesar de atingirem os dois regimes da Previdência Social, possibilitam um notável acúmulo de involução e destituição dos direitos dos servidores públicos a partir de 1998.

Nesse ínterim, a razão política que rege tais decisões do Governo não demonstra uma ampliação dos direitos sociais, mas, ao contrário, evidencia a elaboração de marcos regulatórios que desmontam e desmantelam direitos constitucionais. Diante de tal concepção, qual seria o proposto de garantir o serviço de reabilitação profissional da Previdência Social no texto da PEC Nº 287/2016?

### **III - A QUEM SERVE A READAPTAÇÃO/REABILITAÇÃO PROFISSIONAL?**

A readaptação/reabilitação profissional é um serviço da Previdência Social garantido ao segurado celetista e ao servidor público com incapacidade parcial ou total para o trabalho, em caráter obrigatório, que prevê a assistência (re)educativa e de (re)adaptação profissional para proporcionar o reingresso no mercado de trabalho ou retorno ao ambiente laboral ao qual está vinculado. Para os empregados celetistas, a readaptação/reabilitação profissional é garantida pelo Decreto Nº 3048/99, por meio do art. nº 136 e subsequentes; para os servidores públicos, é garantida através do parágrafo 5º, do art. 24 da Lei 8.112/90. Para o Programa Institucional do INSS<sup>2</sup>, a readaptação profissional ocorre quando o trabalhador é considerado pelo perito-médico apto para retornar ao trabalho para a mesma atividade que realizava anteriormente, porém com recomendações que restringem ou orientam o exercício das tarefas de forma adequada às suas limitações de saúde. No caso da reabilitação profissional, o trabalhador é considerado apto pelo perito-médico para retornar à outra atividade diferente da qual o trabalhador realizava anteriormente.

Contudo, a partir da observação realizada no campo empírico da empresa pesquisada<sup>3</sup>, contataram-se dois aspectos relevantes no que se refere ao papel do INSS. O primeiro é concernente à lógica neoliberal presente no supramencionado Instituto que reproduz um modelo restrito de saúde, atendendo um padrão “medicalizado” que naturaliza processos de exploração da força de trabalho. Centrado nessa perspectiva, a

---

<sup>2</sup> Informações coletadas a partir do Programa Institucional do INSS, consultado em dezembro de 2014.

<sup>3</sup> A identificação da empresa será omitida em atendimento ao que estabelece a Resolução Nº 510/2016.



Instituição apresenta processos decisórios burocratizados que correspondem à lógica de bonificação das empresas, e penalização dos trabalhadores. Já o segundo aspecto que requer uma reflexão crítica, refere-se ao serviço de readaptação/reabilitação profissional que enfrenta um sucateamento causado pela precarização social do trabalho dos analistas, especialistas do INSS, bem como uma escassez de recursos humanos que resultam na ausência de interação com as empresas na fase de retorno ao trabalho dos empregados considerados aptos pelo perito-médico.

Tomando-se como referência para análise um caso de um empregado, profissional de meteorologia, detentor de limitações para o exercício de tarefas que envolvessem a utilização da voz, - cujas atividades implicavam o repasse de informações a outros setores da empresa por meio de rádio, foi possível perceber a ausência de acompanhamento, bem como de estudo adequado entre os Orientadores Profissionais do INSS (como são intitulados) e os profissionais da área de segurança e saúde no trabalho da Empresa: não havia profissional do INSS para atendimento e acompanhamento da situação, bem como não houve quaisquer tipos de comunicação, diálogo e interação entre a Empresa e o Instituto nem antes e nem depois do processo de reabilitação para orientações acerca da limitação causada pelo respectivo adoecimento. De outra parte, também não foi observado um efetivo acompanhamento da Empresa que verificasse a relação entre outras atividades laborais e as consequências para a saúde do trabalhador, com base nas restrições estabelecidas.

Assim, é importante elucidar que outros empregados compartilharam a mesma experiência ora em relato, o que apesar de denunciar a realidade de uma única Empresa, também denuncia a realidade e efetividade do serviço em um Instituto que possui a finalidade de atender todos os trabalhadores e trabalhadoras a partir da distribuição territorial da população, o que amplia os impactos dessa realidade.

Postos os motivos pelos quais o funcionamento e a operacionalização do serviço de readaptação/reabilitação profissional corre o risco de inexistir nas empresas, nos termos dispostos nos marcos regulatórios previdenciários, é cabível analisar as condições nas quais os trabalhadores retornam ao trabalho.

Na experiência em análise, a pressão para a recuperação da capacidade laboral dos trabalhadores ou de volta para o exercício das atividades é, por vezes, velada, e, na maioria das vezes, expressa nas relações de trabalho. Havia questionamentos por parte



das chefias de trabalho, estigma manifestado nas relações quando o trabalhador não correspondia à imagem de um “empregado produtivo”, disposto inteiramente a alcançar as metas estabelecidas. Isso constituía significados e sentidos de supervalorização da total capacidade para o trabalho, e discriminação daqueles que, ainda que de forma temporária, não estivessem ativos para o cumprimento da função laboral. Por outro lado, as relações entre trabalhadores e chefias pareciam estar constituídas num padrão de desconfiança constante dos líderes organizacionais sobre a legitimidade do processo de adoecimento dos empregados: o assédio ao setor de segurança e saúde do trabalho da Empresa recebia pressão, constantemente, para acompanhamento dos trabalhadores, porém, no sentido de fiscalização das respectivas situações de saúde. Em outras palavras, o objetivo era supervisionar e antecipar o retorno ao trabalho.

Em atendimento a esse padrão de comportamento organizacional, por vezes, a medicina do trabalho, integrante do setor de segurança e saúde no trabalho, adotava o procedimento padrão de homologar os resultados de indeferimento dos peritos-médicos do INSS sobre os pedidos de afastamentos dos trabalhadores por motivo de adoecimento, sem a devida análise que lhe competia. Tal procedimento visava não contrapor a decisão pericial que, nessa concepção, era soberana para fins previdenciários. O resultado era o retorno do empregado ao trabalho “imposto”, ficando o empregado responsável por habilitar recursos junto à Previdência para nova avaliação pericial. Tal tratativa exigia múltiplas intervenções administrativas e burocráticas que resultavam na negação do direito de se afastar para o respectivo tratamento da saúde, e no forçado retorno ao trabalho, seja por estratégias estigmatizantes e subjetivas constituídas nas relações de trabalho, ou por intervenções objetivas da Empresa por meio do setor de segurança e saúde no trabalho, ou mesmo pelo encaminhamento do trabalhador pelo INSS para a readaptação/reabilitação profissional.

É com este sentido e propósito que a readaptação ou reabilitação profissional é desenvolvida no contexto das organizações, enquanto estratégia de possibilitar o retorno às atividades laborais sem respeito e atendimento às condições dignas de trabalho. É com tal abordagem que a PEC Nº 287/2016, pôs a readaptação profissional em pauta, inclusive, com a possibilidade de que os aposentados por incapacidade permanente “para o trabalho” percam essa qualidade, em se tratando de indeferimento da avaliação pericial



e encaminhamento para uma pseudo-readaptação laboral, considerando o parágrafo nº 13 do art. nº 37, e o parágrafo nº 01 do art. nº 40 do texto-base da PEC ora citada.

#### **IV – NOTAS CONCLUSIVAS**

Este trabalho possibilitou compreender que o distanciamento do que dispõe os marcos regulatórios no âmbito previdenciário e a sua implementação, bem como as estratégias vivenciadas no âmbito organizacional atropelam o direito e a garantia do cuidado com a saúde dos trabalhadores. Nesse sentido, o significado de readaptação profissional expressa uma forma de impelir o trabalhador para o retorno ao trabalho, uma vez que as condições do serviço estabelecido pelo INSS anulam a existência e o respectivo funcionamento desse serviço, podendo tornar sem efeito o que está disposto na própria legislação.

Por esta razão, a PEC Nº 287/2016, cuja lógica normativa está subsidiada no neoliberalismo, busca corroborar mais uma forma de intensificação da exploração da força de trabalho, a partir da ampliação do tempo disponível do trabalhador sempre ativo, e tornando possível a transformação do aposentado por invalidez permanente – que teve nova intitulação no texto-base da PEC ora em referência, para trabalhador com “incapacidade permanente para o trabalho” – no trabalhador ativo. Compreendendo o conjunto de medidas propostas pela PEC Nº 287/2016, a readaptação profissional nos moldes do que estabelece esse cenário, trata-se de mais uma estratégia de estender o tempo do trabalhador em processo de envelhecimento em tempo produtivo.

#### **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. 41ª Edição. SP.: Saraiva, 2008.
- BRASIL. Presidência da República. Lei Nº 8112, de 11 de setembro de 1990. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm). Acesso em 10/05/2017.
- BRASIL. Presidência da República. Decreto Nº 3048, de 06 de maio de 1999. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3048.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm). Acesso em 10/05/2017.
- BEHRING, E. R. Política Social no Capitalismo Tardio. 3 ed. SP: Cortez, 2007.



BOSCHETTI, I; SALVADOR, E. Orçamento da Seguridade Social e Política Econômica: perversa alquimia. In: **Serviço Social e Sociedade**, SP, v. 87, p. 25-57, 2006.

BOSCHETTI, I. Seguridade Social e Projeto Ético-Político do Serviço Social: que direitos para qual cidadania? In: **Serviço Social e Sociedade**, SP, n. 79, p. 108-132, nov. 2004.

DARDOT, P.; LAVAL, C. **A Nova Razão do Mundo**: ensaio sobre a sociedade neoliberal. SP: Boitempo, 2016.

MOTA, A. E. **Cultura da Crise e Seguridade Social**. SP: Cortez, 1995.



## **O papel das marcas na indústria automobilística**

Diego Moreira Maggi<sup>1</sup>

### **Resumo:**

Este trabalho tem por base uma pesquisa de mestrado em andamento no âmbito do “Grupo de Pesquisa Desenvolvimento, Trabalho e Ambiente” (DTA) da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), cujo objetivo é analisar as estratégias corporativas de marca, tendo como estudo de caso o Grupo Volkswagen. As marcas, enquanto estratégia de identificação e diferenciação de produtos, não são invenção do capitalismo, mas certamente nele ganharam importância. Com os processos de reestruturação produtiva da segunda metade do século XX, as marcas ganham centralidade nos processos de distinção social, formam um ativo simbólico das grandes corporações e delimitam estratégias comerciais e produtivas ao exigir coerência com as expectativas dos consumidores. O trabalho faz algumas considerações sobre o histórico do fenômeno e seu papel enquanto objeto de práticas corporativas e de processos de trabalho.

---

<sup>1</sup> Bacharel em Ciências Sociais pela Universidade Federal Fluminense e Mestrando no Programa de Pós-graduação em Sociologia e Antropologia da Universidade Federal do Rio de Janeiro (PPGSA/UFRJ).



## Introdução

Este trabalho tem por base uma pesquisa de mestrado em andamento, orientada pelo Prof. Dr. Rodrigo Salles Pereira dos Santos, no Programa de Pós-graduação em Sociologia e Antropologia da Universidade Federal do Rio de Janeiro (PPGSA/UFRJ), especificamente no âmbito do Grupo de Pesquisa Desenvolvimento, Trabalho e Ambiente (DTA). O objetivo é compreender o papel que as empresas transnacionais (ETNs) atribuem às suas marcas e ao seu “patrimônio simbólico”, bem como traçar os processos de trabalho envolvidos no *branding*. Para tal, estudamos o caso da indústria automobilística, especificamente o Grupo Volkswagen.

As marcas podem ser definidas como signos capazes de remeter a qualidades, locais, pessoas, empresas, ou até mesmo a valores sociais (NORBERTO, 2004). Trata-se de um fenômeno conhecido desde a Antiguidade, onde artesãos inscreviam selos, siglas ou símbolos nos produtos, de maneira a atestar sua origem e qualidade. O termo em inglês, *brand*, deriva do nórdico antigo *brandr*, que significa “queimar”, em referência ao ato de criadores de gado de marcar seus animais com brasa (KELLER, 2013, p. 30). Apesar de ter ganhado importância com a revolução industrial, foi a partir da segunda metade do século XX que as marcas foram alcançando novos patamares na vida social.

A proposta da pesquisa tem como pano de fundo a discussão a respeito da crise do modelo de produção denominado *fordista*. Argumenta-se que, a partir dos anos 1950, as grandes empresas passaram a experimentar um cenário de intensificação da competição proporcionada pela recuperação econômica da Europa Ocidental e do Japão no pós-guerra e pela internacionalização das empresas recém-reconstruídas (HARVEY, 1989, p. 135). Além disso, “o ritmo de transformação tecnológica tornou obsoletos os equipamentos de produção com objetivo único” (CASTELLS, 1999, p. 176). Frente a esse cenário de crise, a resposta das grandes corporações ganhou forma naquilo que ficou conhecido como processos de reestruturação produtiva, a partir da inserção de novas tecnologias, flexibilização das relações de trabalho, terceirização de atividades, produção enxuta, diversificação da produção e adoção de novos modelos de organização empresarial, como modelos em rede (CASTELLS, 1999; DICKEN, 2010; RAMALHO; SANTANA, 2004). A empresa verticalizada, que se ocupava desde o desenvolvimento de produtos até sua produção, passou a dar lugar a uma divisão, no qual as empresas especializaram-se, por um lado, nos processos de



fabricação e, por outro, no controle de informações a nível global, na distribuição das mercadorias, no *marketing*, no *design*, em pesquisa e desenvolvimento (P&D), na publicidade, nas estratégias de inovação de produtos e nas estratégias de marcas (COE; HESS, 2013; GEREFFI; HUMPHREY; STURGEON, 2005; HENDERSON *et al.*, 2001).

Essas transformações deram margem para uma série de trabalhos sobre os possíveis desdobramentos econômicos e culturais. Se, nos anos 1970 e 1980, alardeava-se a ascensão de uma “sociedade da informação” ou “sociedade do conhecimento”, desde finais da década de 1990, entusiastas mobilizam noções como “economia da cultura”, “capitalismo cognitivo”, “economia compartilhada” ou “economia criativa”. Em boa medida, todas essas abordagens apontam para a superação do modelo industrial de produção e da ascensão de um novo tipo de economia a partir da centralidade das tecnologias de informação, de novos modelos organizacionais (menos verticalizados e mais articulados em rede) e do trabalho imaterial. O crescimento do setor de serviços observado ao longo do período seria um indicativo desse futuro.

Longe de querer reificar visões demasiadamente otimistas ou apologéticas, argumentaremos neste trabalho que, de fato, a importância que as ETNs atribuem às suas marcas põe o trabalho imaterial e a produção simbólica em uma posição de destaque para indústrias manufatureiras tradicionais, como a automobilística. Essa importância, porém, não atesta uma superação do modelo industrialista. Centros altamente tecnológicos baseados em trabalho intelectual convivem e são complementares às fábricas em regiões periféricas nas quais o trabalho é altamente precarizado ou análogo à escravidão. As grandes corporações podem mobilizar ambos os modelos, e geralmente o fazem, escamoteando a relação através da terceirização das atividades produtivas. Os avançados escritórios de concepção dos produtos de uma empresa como a Apple são imensamente discrepantes com as condições de trabalho nas fábricas de uma de suas “parceiras de produção” de iPhones, por exemplo a chinesa Foxconn Technology, caracterizadas por jornadas de trabalho exaustivas, contratação de menores de idade e desrespeito às normas de segurança, resultando inclusive em mortes (DUHIGG; BARBOZA, 2012).

Apesar da centralidade das marcas na contemporaneidade, o fenômeno foi pouco estudado pelas ciências sociais. Há poucas pesquisas empíricas sobre os processos de trabalho imaterial envolvidos na construção da imagem da marca. A maior parte dos estudos a respeito do tema concentram-se na literatura do *marketing*, da administração e da antropologia do consumo, que se



preocupam fundamentalmente com os efeitos da marca sobre os consumidores, deixando escapar sua centralidade para os processos de produção e de acúmulo de capital. A relação entre a tomada de decisões corporativas estratégicas e os processos de trabalho de setores como *design*, *marketing* e inovação tecnológica, bem como a relação desses com outras firmas e com o chão da fábrica, ainda é consideravelmente nebulosa para a sociologia.

A partir da pesquisa realizada, discutiremos neste trabalho dois aspectos das marcas: (a) enquanto fenômeno social, seu percurso histórico até alcançar seu atual grau de inserção na vida cultural e econômica; e (b) enquanto objeto de práticas corporativas, os processos de trabalho imaterial envolvidos em sua construção e a coerência exigida entre as múltiplas estratégias corporativas. A metodologia utilizada consistiu levantamento bibliográfico sobre marcas no *marketing*, análise da documentação produzida pela própria Volkswagen a respeito de sua história, de seus produtos e de suas movimentações no mercado; análise das peças publicitárias da Volkswagen; análise de material especializado produzido por terceiros, como revistas automobilísticas ou sites de admiradores de automóveis e realização de entrevistas semi-estruturadas com funcionários da Volkswagen e com pessoas que trabalham em torno da temática.

### **Um traçado histórico do fenômeno da marca**

Na literatura especializada, há um consenso de que a marca, enquanto fenômeno social, passou por um processo de transformação, sendo primeiramente utilizada para atestar qualidade e a distinção de produtos, assumindo novas características e funções ao longo do século XX e engendrando novos processos produtivos. Autores como Elaine Norberto (2004), Hugh Willmott (2010) e Celia Lury (2004) argumentam que, num primeiro momento de expansão geográfica do capitalismo – segunda metade do século XIX e começo do século XX – surgiram as primeiras grandes marcas de mercadorias produzidas em massa e até então ordinárias, como sabonetes, cereais, sopas, bebidas, etc. O *branding* foi uma ferramenta significativa para a expansão da atividade de algumas empresas a níveis nacional e internacional, proporcionando maior competitividade através da diferenciação em relação aos concorrentes e aos produtos locais.

Em algum momento do século XX, o fenômeno passou por uma guinada. Elaine Norberto menciona a década de 1930, enquanto que Celia Lury aponta para o pós-Segunda Guerra Mundial,



especialmente a partir da década de 1970. Ambas as autoras concordam, porém, que as marcas passaram a abarcar toda uma gama de produtos e serviços e, principalmente a partir da década de 1980, toda a corporação (marcas corporativas). Nos termos de Willmott Hugh, esse momento histórico corresponde a uma “segunda fase” da marca, na qual a função do *branding* não é apenas atestar qualidade e transmitir confiança, mas transmitir significados simbólicos e estilos de vida. A construção de uma personalidade ou de uma reputação da marca cria um efeito sobre o comportamento do consumidor denominado *brand equity* (WILLMOTT, 2010, p. 519).

A partir do encontro dos trabalhos sobre as marcas com aqueles que tratam dos processos de reestruturação produtiva, chegamos à hipótese de que, de fato, o pós-Segunda Guerra é um marco temporal na transformação do fenômeno da marca. Como já foi mencionado, a década de 1950 foi um período histórico de intensificação da competição intercapitalista, a partir da recuperação econômica da Europa Ocidental e do Japão, e da saturação dos mercados internos que consequentemente impulsionou as empresas a internacionalizarem suas atividades (HARVEY, 1989, p. 135). Nesse contexto, as mercadorias padronizadas e produzidas em massa passaram a ter uma desvantagem frente aos produtos diferenciados, submetidos ao *branding*, com *designs* inovadores e com reputação de alta qualidade (KAPLINSKY, 1998, p. 25). Ademais, essa intensificação da competição diz respeito também à concorrência entre empresas que já possuíam marcas consolidadas. Em consequência, o *branding* que transmitia símbolos e estilos de vida, construindo uma reputação, se tornou um diferencial em relação aos produtos e serviços de marcas concorrentes (WILLMOTT, 2010, p. 523).

O caso da Volkswagen também corrobora nossa hipótese. Em 1955, a empresa abriu subsidiária nos Estados Unidos e as vendas do Beetle cresceram dramaticamente. Como parte da estratégia de inserção no mercado norte-americano, a Volkswagen of America, junto à agência de publicidade Doyle Dane Bernbach, lançou campanhas que ganharam grande popularidade a partir de 1959, como a *Think Small*, que chegou a ser eleita a melhor de todos os tempos pela revista *Advertising Age*. Ao final de 1972, 16 milhões de Beetles haviam sido produzidos, superando o recorde do modelo T da Ford. Como a própria Volkswagen afirma: “A publicidade charmosa, honesta tornou-se parte do charme e da honestidade do carro” (VOLKSWAGEN, [S.d.]).

Conforme foram se dando os processos de reestruturação produtiva das décadas de 1970 e 1980, empresas desenvolvedoras de produtos – as empresas líderes ou compradoras, se quisermos



usar os termos do modelo teórico das *cadeias globais de valor* (CGV) (GEREFFI, 2010; GEREFFI; HUMPHREY; STURGEON, 2005) – foram cada vez mais se especializando em atividades em torno do *branding*, como *marketing*, *design*, publicidade e inovação tecnológica, em detrimento do controle direto sobre o processo produtivo, que passou a ser terceirizado (COE; HESS, 2013; ERMANN, 2008; WILLMOTT, 2010). Esse processo foi intensificado com a financeirização da economia por volta das décadas de 1980 e 1990, proporcionada por políticas neoliberais de desregulação e pelo advento de novas tecnologias da informação e de comunicação. À medida que as tomadas de decisão corporativas foram se tornando cada vez mais pautadas pelo interesse dos acionistas, o investimento em construção de *brand equity* foi demonstrando ter uma taxa de retorno alta e rápida. A financeirização propiciou o surgimento de uma “terceira fase” do *branding*, na qual o efeito da imagem da marca, o *brand equity*, passou a ser traduzido em um valor monetário, o *brand value* (WILLMOTT, 2010, p. 523). Hoje, a marca participa ativamente do desempenho das empresas no mercado financeiro, participando da constituição de ativos intangíveis/imateriais ou, nos termos de Elaine Norberto, de ativos simbólicos (NORBERTO, 2004, p. 207). O fenômeno é melhor visualizado nos momentos de aquisição interfirmas, nos quais as empresas com marcas consolidadas são avaliadas por valores que extrapolam seus ativos materiais/tangíveis, o que nos possibilita atestar a atuação de ativos imateriais/intangíveis.

### **A marca enquanto objeto de práticas corporativas e de processos de trabalho**

As transformações do fenômeno das marcas alteraram a relação entre produtores e consumidores. Elas interagem com o universo simbólico das sociedades, participando dos processos de distinção social (NORBERTO, 2004, p. 204) e conectando identidades de grupos aos interesses empresariais (ERMANN, 2008, p. 2). A produção simbólica em torno do *branding*, por um lado, constrói uma linha de coerência em meio às constantes inovações de produto exigidas pela dinâmica de mercado e cria laços de confiança entre a empresa e um determinado grupo social. Por outro lado, essa mesma produção simbólica impõe limitações à atuação das empresas, pois é preciso haver uma coerência entre as características físicas dos produtos, a comunicação empresarial, as estratégias de produção, os valores/símbolos mobilizados pela marca e as necessidades dos grupos de consumidores em potencial.



Uma estratégia para analisar o papel das marcas nas estratégias corporativas e nos processos de trabalho é tratá-la enquanto objeto – ou artefato; ela é objeto de informação e, ao mesmo tempo, objetiva informação. No processo de construção de seu manejo, o *marketing* tem historicamente uma atuação de destaque. Trata-se de uma disciplina que, até metade do século XX, era voltada à análise empírica do mercado e que foi assumindo um papel cada vez mais ativo. A apropriação de conhecimentos da estatística, da psicologia, da análise comportamental (behaviorista), da sociologia e da antropologia deu origem ao segmento conhecido como “pesquisa de consumo” e os testes de diferenciação ganharam cada vez mais importância. Enquanto os testes de padronização atestam a conformidade do produto aos padrões de qualidade, testes de diferenciação põem a qualidade em termos experimentação. “Nesses processos de diferenciação, a qualidade (entendida como o encontro de um padrão fixo) é quebrada e reconstituída como qualidades (que podem, obviamente, serem consolidadas na implementação de novos padrões ‘melhorados’)” (LURY, 2004, p. 20; tradução nossa).

A construção da imagem da marca exige que as características físicas dos produtos sejam coerentes com os conceitos/valores mobilizados pela marca e com as demandas do nicho de mercado que se busca atingir. Os produtos não possuem uma utilidade *a priori*, eles precisam fazer sentido para os consumidores em potencial, ou seja, eles precisam estar em consonância com as necessidades – conforto, segurança, potência, etc. – de grupos sociais específicos em épocas específicas. Esses anseios não são necessariamente expressos de maneira consciente por parte desses grupos, cabendo aos profissionais de criação identificar tendências culturais e materializá-las em novos lançamentos, cujo sucesso comercial depende da sintonia entre os desejos latentes e as inovações. Podemos ilustrar esse argumento com o caso da Renault, que no pós-Segunda Guerra Mundial consolidou-se no segmento de carros de pequeno e médio porte para a classe média, construindo uma identidade de marca “centrada nos valores da praticidade e convivialidade..., centrada em valores humanistas” (NORBERTO, 2004, p. 211), simbolizada pelo *slogan* “voitures à vivre”. Foram esses elementos, portanto, que orientaram a estratégia de inovação da empresa. A van Espace, por exemplo, foi lançado em 1984 sob inspiração de estudos de “estilos de vida”<sup>2</sup> que identificaram uma tendência cultural europeia para o lazer. O modelo, portanto, foi pensado de

---

2 “Estudos de natureza sociológica, desenvolvidos por grupos privados, cujos resultados são vendidos às corporações [...] e cujo objetivo é identificar novas tendências sociais que concernem aos automóveis” (NORBERTO, 2004).



modo a ter grande modularidade de espaço interno: os bancos podem ser girados, posicionando passageiros frente a frente e transformando a van em uma espécie de sala de estar; ou ainda facilmente retirados, abrindo espaço para objetos de grande porte, como pranchas de *surf*, bicicletas.

O trabalho de criação, por outro lado, não é meramente passivo, principalmente em setores nos quais a inovação é elemento decisivo para concorrência. Podemos dizer que as inovações das corporações são resultantes do ambiente cultural ao mesmo tempo em que o influencia. O sucesso comercial de novas características ou funções de um determinado produto podem torná-las paradigmáticas, no sentido de que alteram a avaliação sobre outros produtos do mesmo tipo e podem ser consideradas elementos de um padrão mínimo desejado. Podemos citar o exemplo do sistema de direção assistida: trata-se de um sistema composto por dispositivos hidráulicos e/ou elétricos que reduz o esforço necessário à condução do veículo, fornecendo maior conforto ao condutor. Sua invenção se remonta ao final do século XIX, mas foi a Chrysler que primeiro o implementou em um veículo produzido em série, o modelo de luxo Chrysler Imperial. Posteriormente, com o barateamento e com o sucesso da tecnologia, o sistema tornou-se um padrão, estando presente na grande maioria dos carros, caminhões e ônibus comercializados hoje.

Porém, é importante ressaltar que o desempenho tecnológico, isoladamente, não é suficiente para sustentar a sobrevivência competitiva das empresas. A disputa também se dá no plano simbólico, pois a utilidade é uma questão de *significação social*. Os marqueteiros compreenderam que os produtos não deveriam ser qualificados simplesmente por suas propriedades físicas ou funcionais, mas por uma “essência”. Num cenário de constantes inovações, a marca possui a função social de estabelecer uma relação estável de mediação entre a empresa e os consumidores, construindo uma linha de conexão entre as transformações. Uma marca bem consolidada possui uma vantagem em relação à concorrência no momento do lançamento de um novo modelo, tendo em vista o laço de confiança estabelecida com um público consumidor. No exemplo anterior da Renault, podemos observar como a empresa buscou dar uma coerência entre as necessidades latentes do grupo social que ela busca atingir – tendência para o lazer –, as características físicas dos carros – a modularidade do espaço interno – e os valores/conceitos de sua marca – “*voitures à vivre*”. A produção simbólica permite que diversas inovações tecnológicas sejam coerentemente conectadas em torno dos “valores humanistas” da Renault.

A pesquisa permitiu identificar, através de entrevista com um diretor de *marketing* da



Volkswagen, que esse departamento possui de fato uma posição central no processo de concepção de novos lançamentos. Dele saem pesquisas que buscam identificar essas tendências culturais. A execução da pesquisa é terceirizada, mas os resultados retornam ao departamento para serem analisados. A análise final segue para o setor de pesquisa e desenvolvimento, que tem a incumbência de dar materialidade àquilo que o *marketing* encomendou. Tendo o produto sido concebido, o *marketing* entra novamente em ação para traçar a estratégia comunicacional.

As corporações não possuem total liberdade para dar traçar estratégias como bem entender pois o “ativo simbólico” que é produzido pela empresa acaba por ganhar uma espécie de autonomia relativa e possui plasticidade limitada, considerando toda a coerência que é exigida. Um tipo de situação particularmente problemática diz respeito à escolha por ampliar a marca para receber produtos capazes de alcançar novos segmentos de mercado. Não importa se a Volkswagen, por exemplo, possui as condições técnicas de produzir um carro idêntico àqueles da Mercedes, os consumidores esperam produtos diferentes de cada uma das marcas, ou podemos dizer que cada marca possui um nicho de mercado diferente. Quando evocamos o nome Mercedes, não pensamos somente em um tipo de carro, mas também em um tipo de pessoa. Para adentrar o segmento de gamas superiores, o Grupo Volkswagen adquiriu outras marcas, tais como a Porsche. A opção por ampliar o escopo de uma marca passa pelo risco de arranhar sua reputação ou a reputação de outras marcas do grupo corporativo.

A construção de uma personalidade para a corporação passa também pelo gerenciamento de seus funcionários: eles devem internalizar a cultura organizacional e os valores da marca, “em outras palavras, os empregados precisam ‘viver’ os valores da marca nas suas interações do dia a dia” (INTERBRAND, 2001 apud LURY, 2004, p. 27; tradução nossa). Isso fica mais evidente no setor varejista, onde os trabalhadores muitas vezes acabam por exercer um papel de representantes ou “embaixadores” da marca na interação com os consumidores. O processo de contratação, portanto, muitas vezes seleciona pessoas pertencentes ao grupo social que a empresa tem por nicho de mercado. Para darmos novamente um exemplo brasileiro, a rede de óculos brasileira Chilli Beans, fundada pelo ex-roqueiro Caito Maia, tem por foco um tipo de público jovem e, para suas lojas, contrata vendedores que se enquadram no perfil que a marca busca atingir. As empresas podem ainda enxergar seus funcionários como parceiros ou até mesmo como consumidores. Nesse último caso, precisa haver um entendimento por parte dos trabalhadores de que suas funções junto à

Anais do XV Encontro Nacional da ABET

**Trabalho, crise e desigualdades: caminhos e descaminhos da sociedade contemporânea**  
Rio de Janeiro - 06 a 09 de Setembro de 2017  
ISSN: 2318-9517



marca agregam valor a eles próprios (LURY, 2004).



## Referências bibliográficas

- AUTOEVOLUTION. *Volkswagen models & brand history*. Disponível em: <<http://www.autoevolution.com/volkswagen/history/>>. Acesso em: 23 maio 2016.
- CASTELLS, Manuel. *A Sociedade em Rede*. São Paulo: Paz e Terra, 1999. v. I.
- COE, Neil; HESS, Martin. Global production networks, labour and development. *Geoforum*, v. 44, p. 4–9, 2013.
- DICKEN, Peter. *Mudança Global*. Porto Alegre: Bookman, 2010.
- DUHIGG, Charles; BARBOZA, David. Apple's iPad and the Human Costs for Workers in China. *The New York Times*, 25 jan. 2012. Disponível em: <<http://www.nytimes.com/2012/01/26/business/ieconomy-apples-ipad-and-the-human-costs-for-workers-in-china.html>>. Acesso em: 23 maio 2016.
- ERMANN, Ulrich. Consumer capitalism and brand fetishism: The case of fashion brands in Bulgaria. In: PIKE, ANDY (Org.). *Brands and Branding Geographies*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2008. p. 107–124.
- GEREFFI, Gary. The Global Economy: Organization, Governance, and Development. In: SMELSER, NEIL; SWEDBERG, RICHARD (Org.). *The Handbook of Economic Sociology*. [S.l.]: Princeton University Press, 2010. p. 160–182.
- GEREFFI, Gary; HUMPHREY, John; STURGEON, Timothy. The governance of global value chains. *Review of International Political Economy*, v. 12, p. 78–104, 2005.
- HARVEY, David. *Condição Pós-Moderna*. São Paulo: Edições Loyola, 1989.
- HENDERSON, Jeffrey *et al.* Redes de produção globais e a análise do desenvolvimento econômico. *Revista Pós Ciências Sociais*, v. 8, p. 143–170, 2001.
- KAPLINSKY, R. Globalisation, industrialisation and sustainable growth: the pursuit of the nth rent. *IDS Discussion Paper*, v. 365, p. 1–43, 1998.
- KELLER, Kevin Lane. *Strategy Brand Management: Building, Measuring and Managing Brand Equity*. 4. ed. Essex: Pearson Education, 2013.
- LURY, Celia. *Brands: The logos of the global economy*. London and New York: Routledge, 2004.
- NORBERTO, Elaine. Estratégias corporativas de marcas e estratégias sociais de diferenciação: uma análise a partir do automóvel. *Revista Tempo Social*, v. 16, 2004.
- RAMALHO, José Ricardo; SANTANA, Marcos Aurélio. *Sociologia do trabalho no mundo*



*contemporâneo*. Rio de Janeiro: Zahar, 2004.

VOLKSWAGEN. *Remember those great Volkswagen ads?* Disponível em:  
<<http://www.greatvwads.com/>>. Acesso em: 23 maio 2016.

WILLMOTT, H. Creating “value” beyond the point of production: branding, financialization and market capitalization. *Organization*, v. 17, n. 5, p. 517–542, 1 set. 2010.